



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

ORGANIZAR
MOVILIZAR
TRANSFORMAR

**XI CONGRESO REGIONAL DE COMISIONES
OBRERAS CASTILLA-LA MANCHA**

Toledo, 15 y 16 de mayo de 2025

Materiales para el debate

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
DEBATE 1. EL SINDICATO A LA CONQUISTA DE UN MODELO SOCIAL JUSTO.....	6
EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL.....	7
PROPUESTAS EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL.....	8
SERVICIOS PÚBLICOS.....	9
PROPUESTAS SERVICIOS PÚBLICOS.....	10
MIGRACIONES.....	11
PROPUESTAS MIGRACIONES.....	12
SANIDAD.....	12
PROPUESTAS SANIDAD.....	13
EDUCACIÓN.....	14
PROPUESTAS EDUCACIÓN.....	15
DEPENDENCIA, CUIDADOS Y DISCAPACIDAD.....	16
PROPUESTAS DEPENDENCIA, CUIDADOS Y DISCAPACIDAD.....	18
VIVIENDA.....	19
PROPUESTAS VIVIENDA.....	20
DEBATE 2. ACCIÓN SINDICAL PARA LOS NUEVOS DESAFÍOS.....	21
SALARIOS.....	22
PROPUESTAS SALARIOS.....	24
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	25
PROPUESTAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	27
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.....	28
PROPUESTAS SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.....	29
JUVENTUD.....	30
PROPUESTAS JUVENTUD.....	31
FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	32
PROPUESTAS FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	33
DEBATE 3. EL SINDICATO ANTE LOS RETOS DE UN MUNDO EN TRANSICIÓN.....	34
DIÁLOGO SOCIAL.....	36
PROPUESTAS DIÁLOGO SOCIAL.....	36
IGUALDAD.....	37
PROPUESTAS IGUALDAD.....	38
POLÍTICAS LGTBI+.....	41
PROPUESTAS POLÍTICAS LGTBI+.....	42
DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030.....	43
PROPUESTAS DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030.....	44
TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS.....	46
PROPUESTAS TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS.....	47

DESPOBLACIÓN.....	48
PROPUESTAS DESPOBLACIÓN.....	48
TRANSICIÓN DIGITAL.....	49
PROPUESTAS TRANSICIÓN DIGITAL.....	50
DEBATE 4. ORGANIZARSE PARA EXTENDER DERECHOS.....	50
MODELO ORGANIZATIVO.....	51
PROPUESTAS MODELO ORGANIZATIVO.....	54
SINDICATO SOCIOPOLÍTICO Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN.....	55
PROPUESTAS SINDICATO SOCIOPOLÍTICO Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN.....	56
SERVICIOS JURÍDICOS.....	57
PROPUESTAS SERVICIOS JURÍDICOS.....	58
ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN SINDICAL.....	58
PROPUESTAS ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN SINDICAL....	61
COMUNICACIÓN EFICIENTE.....	62
PROPUESTAS COMUNICACIÓN EFICIENTE.....	63
FINANZAS Y RECURSOS.....	64
PROPUESTAS FINANZAS Y RECURSOS.....	65
TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN.....	65
PROPUESTAS TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN.....	66

INTRODUCCIÓN

1. El XI Congreso Regional de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha es una oportunidad desde la que participar, debatir y reflexionar acerca del sindicalismo que ejerce la organización, su mensaje y su potencial transformador en un territorio en el que ejerce como primer sindicato de clase.
2. Este rol supone la responsabilidad de hacer avanzar la dimensión de CCOO como organización sociopolítica de referencia, un sindicato feminista capaz de entender los cambios de calado en el mundo de trabajo y en el conjunto de la sociedad, adaptando la histórica lucha de clases a esos cambios en marcha, y haciéndola llegar a los nuevos espacios de laboralidad que han ido surgiendo.
3. Pese a las enseñanzas dejadas desde 2020 por la crisis pandémica, que reforzaron nuestras tesis acerca de la necesidad de un Estado social y la centralidad del mundo del trabajo, está en frente un discurso que avanza en el cuestionamiento de ambas cosas, y que bajo la falsa bandera de la libertad

individual no duda en echar mano de discursos reaccionarios y ultras para disputar el espacio público y el relato, atacando derechos fundamentales como la igualdad entre hombres y mujeres.

4. Esa contraofensiva ultra se está dando pese a los elementos positivos de las reformas introducidas en ese tiempo desde el Gobierno de coalición y junto a los agentes sociales, a veces sin participación de la representación patronal, pero siempre con indudables beneficios para la clase trabajadora.
5. Hacer visibles los elementos de beneficio social de estas políticas es una de las causas del auge de esa contraofensiva, y los continuos ataques a la legitimidad de la representación sindical de CCOO.
6. Ante esta amenaza global, que se manifiesta directamente en el tablero político, pero también en innumerables espacios sociales, es la hora de rearmar el discurso de CCOO CLM y diseñar una batería de objetivos desde la defensa del trabajo como elemento central de la vida de las personas y la defensa de un marco que proteja los derechos adquiridos y los haga efectivos, acompañándolos a las transiciones en marcha en el mercado productivo y en el medio ambiente.
7. Acertar en la estrategia sindical y sociopolítica permitirá responder mejor y con eficacia a futuros escenarios donde la situación económica y social empeore, y de nuevo la ciudadanía encare políticas abiertamente privatizadoras y de ataque al Estado del Bienestar.
8. El ecosistema actual obliga a contraatacar desde organizaciones con la capacidad transformadora que tiene CCOO para la disputa de una sociedad más justa, más igualitaria, con un reparto real del tiempo y el beneficio, donde la creación de la riqueza no se haga inevitablemente alentando la emergencia climática, bajo el riesgo real de no tener una vuelta atrás.
9. Reforzar la participación de la clase trabajadora en este contraataque pasa por impulsar un marco de las relaciones laborales donde cada vez más las

personas trabajadoras tengan la posibilidad de ejercer una participación real y democrática en sus centros de trabajo, y hacerlo desde la autoorganización que defiende CCOO CLM como mejor instrumento colectivo para la defensa de derechos, para la movilización y la transformación de la sociedad.

10. Plasmar este objetivo pasa por conseguir incorporar a las personas más jóvenes a este objetivo colectivo y reintroducir a la organización en el binomio de juventud y problemas sociales y laborales, sin olvidar la necesidad de buscar la mejor manera de hacer llegar el mensaje y los recursos de la organización a otros colectivos
11. Es el momento de aportar nuestra mejor acción sindical y optimizar el discurso público desde el que la comunicamos para poder frenar los impactos del liberalismo salvaje, que ha ido destruyendo lo público y lo colectivo en las últimas décadas, ante todo porque el modelo que sustituya a ese liberalismo salvaje no está decidido, y son muchas las fuerzas que trabajan para que el escenario cambie a peor para la clase trabajadora, y para las instituciones públicas encomendadas a proteger y elevar sus derechos.

DEBATE 1. EL SINDICATO A LA CONQUISTA DE UN MODELO SOCIAL JUSTO

12. Nuestra organización busca ser capaz de mantener su actividad en el espacio social y público, y hacerlo desde un conjunto de directrices que permitan dar respuesta a los continuos problemas que presenta un entorno que cambia y que es hostil muchas de las veces a los objetivos que el sindicato se ha dado a lo largo del tiempo.
13. Es hora de poner a punto una hoja de ruta que entronque con la estrategia propia para la acción sindical y sociopolítica en el territorio ante derechos históricos como la educación y la sanidad y su condición pública y de calidad, pero también otros derechos ligados a servicios sociales que han de ser reforzados como la atención a la dependencia, una estrategia pública de cuidados que clarifique los derechos de conciliación que se le vinculan, y por supuesto una defensa nítida del derecho fundamental a la vivienda.

- 14.** Desde una clara defensa de la transformación social y el papel central de los servicios públicos en el modelo de sociedad que el sindicato defiende, es de subrayar el amplio margen de mejora del empleo público, un punto que une la necesaria transformación del modelo productivo a nuestra defensa de los servicios públicos.
- 15.** La organización ha de poder materializar esta defensa en herramientas y planteamientos que disputen la lógica mercantil con la que muchas administraciones siguen organizando la prestación de servicios fundamentales para los ciudadanos y ciudadanas, pese a los malos resultados de muchas de esas experiencias.
- 16.** Este debate plantea cómo consolidar nuestra defensa clara de una educación y sanidad de calidad, de carácter público, que sea capaz de prestarse además con los recursos suficientes en cualquier punto del territorio castellano-manchego.
- 17.** Es nuestra la aspiración de que estos pilares del Estado de Bienestar incorporen nuevas fórmulas que reviertan la tendencia a externalizar servicios de atención a la dependencia, y a ello se une la reivindicación clara de incorporar una política pública de cuidados que permita cambiar de una vez elementos que son fuente de discriminación laboral para las mujeres.
- 18.** Hacer la organización más visible y útil para el tejido social pasa a su vez por reflexionar sobre los mandatos a darnos en el campo de la atención a las personas migrantes en los espacios laborales y públicos que compartimos, con especial atención a ciertos sectores de actividad, pero sin olvidar la necesidad de contagiar la conciencia de responsabilidad y atención integral al fenómeno migratorio, y la necesaria implicación de los distintos poderes públicos.

EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

- 19.** CCOO CLM interviene en un mercado de trabajo para un tejido productivo autónomo resultado de los procesos de terciarización y desindustrialización de la economía, que no escapa a un entorno donde está ausente la participación democrática de las personas trabajadoras en sus relaciones laborales.
- 20.** En Castilla-La Mancha el peso del sector Servicios en el PIB supera el 58%, y se mantiene un tejido empresarial de pequeño tamaño (solo el 0,5% de empresas supera el medio centenar de personas en plantilla).

- 21.** La apuesta por el empleo de calidad ha de hacerse desde una acción sindical que ligue los significativos cambios de las relaciones laborales con las circunstancias propias del espacio autonómico y la capacidad de intervención de la organización.
- 22.** Las modificaciones de la reforma laboral han sido positivas (menos desempleo, menos temporalidad, más cotizaciones), pero este cambio de tendencia no basta y no está exento de cambios legislativos futuros en la dirección contraria.
- 23.** El presente y futuro pasa por materializar esta dinámica positiva que ha permitido volúmenes récord de empleo y cifras de contratación indefinida nunca vistas, para avanzar en un mercado de trabajo donde la precariedad sea residual.
- 24.** Es hora de fijar el objetivo del pleno empleo como una posibilidad real, y hacerlo atendiendo a los obstáculos más acusados de algunos colectivos para conseguirlo, como jóvenes, mujeres, migrantes, o mayores de 45 años, que suponen el 62% de desempleo estructural.
- 25.** Dado que la defensa del empleo de calidad y el empleo decente van de la mano de la intervención sindical, ponerla en práctica pasa por atender estas realidades en cualquier espacio de actividad, desde el reconocimiento a un tejido productivo compuesto por centros de trabajo de menor tamaño en personal, empresas más volátiles, con más dificultades para la financiación, la innovación, y una mayor fiscalidad.
- 26.** Junto al empleo y el trabajo decente como elementos centrales para este sindicato sociopolítico aparece la protección social, centrada en este punto tanto en el sistema público de pensiones como en el conjunto de pensiones y prestaciones sociales.
- 27.** CCOO CLM actúa en una comunidad que supera las 392.000 personas pensionistas, pero también hay que contar con la protección de las prestaciones por desempleo (más de 81.000), y las del Ingreso Mínimo Vital (se superan los 85.000 beneficiarios y beneficiarias), todo ello sin olvidar que cerca de un 32% de la población castellano-manchega está en riesgo de exclusión.
- 28.** Tras la mejora constatable de esta parte fundamental del Estado de Bienestar, es momento de acompañar estas reformas con una acción sindical que las haga llegar a los diferentes colectivos y cumplan así su función, partiendo de unas prestaciones y ayudas que tienen que ser una protección blindada desde cada una de las administraciones públicas.

- 29.** La fórmula de la colaboración público-privada no puede suponer nunca una merma de derechos o recortes en el servicio. Junto a una defensa clara del modelo público, la existencia de una colaboración público-privada ha de ser en todo caso simbiótica, no parasitaria, permitiendo siempre el control público de la prestación de servicios con la calidad suficiente y la protección de los derechos de las personas trabajadoras bajo este modelo.

PROPUESTAS EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

- 30.** Impulsar en el diálogo social la necesidad de avanzar en el compromiso de dotar a Castilla-La Mancha de un servicio de empleo autónomo, público y participado, capaz de dar respuesta a las diferentes transiciones del modelo productivo, capaz también de superar la intermediación de oferta y demanda actualmente en canales privados.
- 31.** Diagnosticar y radiografiar los espacios grises que la actual legislación mantiene en cada sector respecto a la temporalidad, y del mismo modo respecto al uso cuestionable de modalidades contractuales producto de la última reforma legislativa.
- 32.** Impulsar los cambios necesarios para aplicar una reordenación de los tiempos de trabajo que haga posible la implantación de jornadas de trabajo de menor duración, compatibles con una mayor conciliación personal y laboral.
- 33.** Intervenir en los espacios de concertación y de negociación colectiva para hacer avanzar medidas que posibiliten la desaparición de las brechas de género que persisten en el mercado de trabajo.
- 34.** Evaluar el impacto de nuevas realidades del trabajo y consecuencias negativas de las transiciones por las que pasa el tejido productivo desde un enfoque organizativo y práctico para la acción sindical.
- 35.** Extender la acción sindical para mantener una relación activa con el colectivo de pensionistas y personas jubiladas, teniendo en cuenta sus necesidades en la negociación de políticas públicas que vayan a tener incidencia en su nivel de protección.
- 36.** Comunicar un mensaje claro de apuesta por una red de renta mínima suficiente capaz de llegar a los hogares con más necesidades, aligerando las trabas que actualmente hacen difícil el acceso a las prestaciones.
- 37.** Actuar en los espacios de diálogo social para tener información precisa de las diferencias por género y las diferentes brechas que se dan en colectivos potencialmente vulnerables a la hora de definir estrategias de trabajo

participadas que inciden en el conjunto de políticas públicas de protección social.

38. Mantener un trabajo estable de intervención hacia el autoempleo que permita combatir los discursos del emprendimiento, extendiendo la perspectiva de las personas trabajadoras por cuenta propia sin personal como parte de los colectivos expuestos a condiciones de trabajo deterioradas y sin el nivel mínimo de protección.

SERVICIOS PÚBLICOS

39. Unos servicios públicos de calidad son la única garantía para la prestación de políticas del bienestar que aseguren los derechos esenciales de la ciudadanía. Son también la mejor de las barreras frente al deterioro de las instituciones y el auge de la desafección ciudadana. Si los poderes públicos no pueden cumplir su cometido, el contrato social seguirá resintiéndose, y habrá modelos sociales y políticos contrarios al que defiende esta organización.
40. Este sindicato defiende la necesidad de contar con unos servicios públicos de calidad que sean capaces de dar respuesta con celeridad y eficacia a las demandas de los ciudadanos y ciudadanas, calidad que solo es alcanzable fortaleciendo e incrementando las plantillas en todos los ámbitos de actuación de lo público.
41. Castilla-La Mancha suma en torno a 150.000 personas trabajadoras empleadas en las diferentes modalidades por las Administraciones Públicas, profesionales que han de asegurar condiciones laborales y salariales dignas, aparte del extenso colectivo de personas que trabajan en el sector privado, pero para contratadas y subcontratadas de administraciones públicas.
42. La reducción de la temporalidad y afrontar el envejecimiento de las plantillas son desafíos en curso para poner la prestación de los servicios públicos a la altura de las demandas de la ciudadanía.
43. Falta de personal, insuficiente financiación y los efectos perversos de la privatización o externalización de servicios son el diagnóstico actual, y desde este punto de vista la organización plantea su manera de intervenir.
44. La organización debe canalizar su defensa de derechos, empleo digno y servicios públicos en herramientas y planteamientos eficaces que disputen la lógica mercantil con la que muchas administraciones siguen organizando la prestación de servicios fundamentales para los ciudadanos y ciudadanas.

PROPUESTAS SERVICIOS PÚBLICOS

45. Defender la prestación directa de servicios esenciales y el carácter público de los mismos, ayudados por una estrategia que haga visibles las carencias y condiciones precarias de los servicios públicos gestionados directa o indirectamente por terceros.
46. Estudiar la posibilidad de revertir externalizaciones con evidente efecto negativo en la calidad de los servicios y en la calidad de los empleos asociados.
47. Propiciar desde los espacios de participación públicos junto al resto de agentes sociales un estudio de las necesidades reales en cada una de las administraciones, facilitando un estudio pormenorizado sobre Servicios Públicos subcontratados y externalización de tareas en la administración autonómica que permita manejar información de calidad con la que medir su impacto y tomar decisiones sobre la actuación sindical a seguir.
48. Promover desde el ámbito de intervención sindical los acuerdos necesarios para seguir consolidando y creando empleo público, mediante las convocatorias adecuadas de procesos selectivos tanto ordinarias como de consolidación.
49. Reivindicar un diseño garantista de los pliegos de condiciones de contratos públicos, de forma que primen cláusulas sociales desde la que evitar casos de malas prácticas, irregularidades o situaciones de impago. Los procedimientos deberán establecer mecanismos para subsanar problemas que son fuente de conflictividad laboral y minan la calidad de los servicios que se prestan.
50. Reivindicar los cambios legales necesarios en la norma de desindexación para eliminar la problemática actual de los bajos salarios en contrata y subcontratas de servicios, con el reciente ejemplo de la ayuda a domicilio y limpieza.
51. Favorecer una negociación colectiva real y eficaz donde la contraparte empresarial asuma la necesidad de dar respuesta en condiciones dignas y justas a problemas como la falta de cobertura de vacantes, bajas y otras situaciones, que ponen en peligro la prestación del servicio y su calidad.
52. Impulsar las conversaciones necesarias para trabajar en un pacto por los servicios públicos con el Gobierno de Castilla-La Mancha, buscando un mayor consenso en torno a la defensa que la sociedad tiene que protagonizar para la garantía de los servicios esenciales.

MIGRACIONES

- 53.** Más de 220.000 personas extranjeras residen en la comunidad, mayoritariamente en las provincias colindantes con Madrid, aunque con importantes movimientos vinculados a la actividad laboral durante todo el año, especialmente en verano, cuando la población trabajadora de otros países se acerca a las 100.000 personas.
- 54.** El análisis del papel sindical en torno al fenómeno migratorio parte del reconocimiento a su ligazón con la economía, y por tanto nuestra perspectiva de CCOO es la de la defensa de los derechos fundamentales y el empleo de calidad y el trabajo decente como premisa fundamental.
- 55.** La mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas que pasan a residir en nuestra comunidad de forma permanente o temporal es un objetivo irrenunciable, y la estrategia e intervención de CCOO CLM debe incorporar la atención hacia esta realidad de las personas migrantes.
- 56.** El fortalecimiento de los recursos y servicios de atención a las personas migrantes ha de continuar de manera que se consolide la imagen de CCOO como un espacio capaz, seguro y especializado donde los problemas de las personas migrantes sean escuchados y atendidos.
- 57.** El sindicato debe mantener una actitud proactiva en los diferentes espacios de participación junto a administraciones para intervenir en momentos o fenómenos específicos relacionados con la atención a colectivos que entran y salen de la comunidad para ser mano de obra de campañas agrícolas, en aras de asegurar el cumplimiento de la legislación y alcanzar el objetivo de que las condiciones de vida, trabajo y vivienda sean las adecuadas.

PROPUESTAS MIGRACIONES

- 58.** Establecer una acción sindical donde la intervención hacia el fenómeno migratorio sea transversal y pueda atenderse en cada caso la realidad propia del colectivo que participa del mercado de trabajo de cada territorio, atendiendo las desigualdades, diferencias y situaciones de discriminación.
- 59.** Reforzar la acción sindical desde la que hacer frente a las condiciones negativas y de explotación que afectan especialmente a las mujeres migrantes, acercando la organización a sus entornos.
- 60.** Reforzar los mecanismos desde los que asegurar una atención integral para las personas migrantes a lo largo del tiempo, y reivindicar los recursos suficientes desde las administraciones, de forma que la organización genere

dinámicas de confianza para dar respuesta a necesidades específicas del colectivo migrante.

- 61.** Ampliar los espacios formativos desde los que concienciar y sensibilizar a delegados, delegadas y Comités para generar su propia red de atención y asesoramiento a personas migrantes en los centros de trabajo.
- 62.** Diseñar campañas de afiliación propias y en diferentes idiomas para generar nuevas formas de relación con colectivos migrantes que a día de hoy aún quedan lejos de la organización sindical, aprovechando a su vez las posibilidades de participar en formación en idiomas y cultural que estrechen la distancia entre las realidades del trabajo migrante al sindicato.
- 63.** Incentivar una respuesta pública a la altura de las necesidades del fenómeno migratorio, exigiendo a las administraciones competentes recursos suficientes y políticas a medio y largo plazo que permitan avanzar hacia los objetivos de normalización, integración y no discriminación, combatiendo los reiterados discursos de odio que ponen en la diana al colectivo migrante.

SANIDAD

- 64.** Muchos de los problemas por resolver de la prestación pública de una sanidad de calidad y suficiente tienen que ver con políticas públicas estatales que han de acordarse e implantarse junto a las comunidades, problemas que tienen mucho que ver con la mercantilización de la salud pública, procesos de privatización, la omnipresencia de la mal llamada eficiencia para calcular los costes de cada servicio que se presta.
- 65.** La consecuencia es una situación de desigualdad en el acceso a los servicios sanitarios, en el uso de esos servicios y su calidad, la percepción ciudadana de debilitamiento y mala calidad, y por supuesto un resultado final de deterioro de la salud como derecho fundamental.
- 66.** La comunidad autónoma castellano-manchega no escapa a estas circunstancias, y la reivindicación de mayores plantillas no es un capricho. Se ha mantenido un gran número de puestos de trabajo creados en la pandemia, pero la falta de profesionales sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria es más que evidente. Debemos seguir apostando por el crecimiento de las plantillas en base a las necesidades, reivindicando la eliminación de una vez por todas de la tasa de reposición.
- 67.** La organización defiende la financiación suficiente del sistema de salud autonómico, revirtiendo el destino de las inversiones en sanidad y en bienes de equipo al sector privado, y una mayor participación en espacios de

concertación social que hagan valer nuestras aportaciones al diseño estratégico de esta prestación.

- 68.** La apuesta por una sanidad pública pasa por el reconocimiento a sus profesionales y el blindaje de sus derechos y condiciones, recuperando al fin la carrera profesional sanitaria en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha tras más de una década congelada. Es el primer paso para diseñar el esperado relevo generacional en las plantillas, que no puede plantearse si no es desde el atractivo del servicio de salud para los y las profesionales.
- 69.** La organización subraya el papel del sistema de salud como generador de empleo cualificado, su impacto en la economía y en I+D, y su papel para compilar datos de enorme valor económico.
- 70.** La organización defiende una inversión suficiente y la planificación necesaria para mantener un sistema de Atención Primaria consolidado y fortalecido, en paralelo a la renovación de infraestructuras y medios materiales.

PROPUESTAS SANIDAD

- 71.** Ante la reivindicación de una sanidad pública gratuita y universal, intensificar la defensa de las condiciones de trabajo adecuadas para la red de profesionales del SESCAM y los sectores sociosanitarios, incidiendo en la mejora de las plantillas, y la extensión suficiente de la red asistencial en todo el territorio.
- 72.** Abordar en las diferentes mesas las acciones que consigan al fin la recuperación de la Carrera Profesional de todo el personal del SESCAM tras más de una década suspendida.
- 73.** Realizar propuestas en los Consejos de Salud correspondientes dirigidas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en colaboración con asociaciones vecinales y con la comunidad educativa.
- 74.** Proponer medidas de mejora de las condiciones de trabajo que contribuyan a que el desempeño de las profesiones en el ámbito sanitario público sea un aliciente añadido, empezando por la recuperación de la carrera profesional para todos y todas las profesionales.
- 75.** Colaborar con los colegios profesionales del ámbito sanitario para promover y aumentar su presencia en el sector público, respondiendo así a una demanda no solo de los propios profesionales, sino también de la ciudadanía.

- 76.** Explorar fórmulas desde las que denunciar, combatir y cambiar las condiciones de precariedad que se mantienen en el sector privado de la sanidad, con jornadas maratonianas y salarios bajos, defendiendo la extensión de un trabajo decente, justo y digno en todas las fórmulas de prestación de este servicio.
- 77.** Abordar una estrategia eficaz desde la que intervenir en las materias que atañen a la salud pública y las personas trabajadoras, con acciones globales que aborden la afección de fenómenos como la salud mental o el consumo de drogas, entre otros.
- 78.** Demandar la creación de un espacio de seguimiento y evaluación del sistema de salud en Castilla-La Mancha con la participación suficiente y eficaz de los agentes sociales, en aras de construir una estrategia reforzada que anteponga la sanidad pública y universal.

EDUCACIÓN

- 79.** CCOO CLM defiende la educación como una política pública esencial desde la que entender e intervenir en la estructura social, capaz de corregir desigualdades, pero también de generarlas, según el modelo que impere.
- 80.** La organización apuesta por la educación pública como un pilar fundamental en la construcción de una sociedad equitativa y desarrollada, una herramienta clave para promover la igualdad de oportunidades, reducir las brechas sociales y preparar a las futuras generaciones para enfrentar los desafíos de nuestra sociedad actual.
- 81.** CCOO CLM aboga por una educación basada en principios de gratuidad, inclusividad y laicidad, principios que aseguran el acceso universal a una educación de calidad, sin discriminación de ningún tipo.
- 82.** La organización aborda este debate considerando el concepto de la educación más allá del sistema educativo, incluyendo la reivindicación de una formación profesional integrada y planificada, eficaz para abordar problemas como el abandono escolar o la exclusión, así como la discriminación de las mujeres y los obstáculos para alcanzar la igualdad real.
- 83.** CCOO CLM apuesta a su vez por la calidad del sistema universitario de la comunidad, permitiendo incluir en la prestación de esta etapa formativa las mismas garantías y derechos clave del resto de etapas de la enseñanza.

- 84.** Asistimos a un momento de cambios en medio de una notable desigualdad educativa que se manifiesta en diferencias como el acceso a la educación, las condiciones en que se presta, en la dualización de una educación pública y privada, y en los resultados educativos. Esta serie de brechas en el aprendizaje se reproducen en el tejido social.
- 85.** La sociedad afronta asimismo nuevas desigualdades en la educación que tienen que ver con la brecha digital, los problemas de salud mental en edad adolescente, el mayor protagonismo del negocio privado, y un modelo que favorece la competencia entre centros.
- 86.** La intervención sindical pasa por el reconocimiento de la necesidad de una legislación clara y estable acerca de los fines, medios y objetivos de la educación, y la apuesta por una educación pública de calidad, afrontando los problemas de abandono y fracaso escolar.
- 87.** La financiación ha de ser la necesaria para prestar este servicio esencial con la calidad suficiente, una financiación justa desde la que fijar unas condiciones de trabajo dignas y suficientes para los y las profesionales, tanto personal docente como laboral y administrativo.

PROPUESTAS EDUCACIÓN

- 88.** Asegurar en cada espacio de participación la exigencia de una financiación adecuada frente a infraestructuras deficientes, materiales educativos insuficientes, escasez de profesionales, acometiendo déficits actuales como el diseño de horas lectivas o la elevada ratio de alumnado. Es esencial que el Gobierno de CLM incremente la inversión para mejorar tanto los centros como los recursos y las condiciones laborales de quienes desempeñan su labor en los centros educativos.
- 89.** Reivindicar una red pública que cubra las necesidades sociales en todas las etapas educativas, incluyendo la educación gratuita de 0 a 3 años, reconocida como parte integral del sistema educativo y sujeta al mismo calendario.
- 90.** Intensificar el trabajo sindical para diseñar una enseñanza universitaria suficiente y de calidad para dar respuesta a las necesidades sociales y del tejido productivo, con los recursos necesarios y en defensa de las condiciones dignas de todo el colectivo de profesionales y usuarios, personal docente, investigador, de administración, y alumnado.
- 91.** Contribuir al diseño de una oferta de Formación Profesional que responda a sus fines, con una oferta de plazas suficientes en el conjunto del territorio castellano-manchego.

92. Extender la reivindicación del necesario incremento de la oferta de ciclos formativos y adaptar la formación al mercado laboral actual, además de hacerla accesible en las áreas rurales.
93. Apostar por una Formación Profesional Dual de calidad y garantista, y plasmar ese objetivo en los diferentes espacios de participación institucional en los que la organización tiene voz.
94. Perfilar una acción sindical que dé respuesta a las personas trabajadoras del sector privado en la enseñanza, partiendo del conocimiento en detalle de los problemas y diferentes realidades sobre las que intervenir, mejorando la autoorganización del colectivo dentro del sindicato.

DEPENDENCIA, CUIDADOS Y DISCAPACIDAD

95. En torno al 20% de la población castellano-manchega supera los 65 años de edad, síntoma del envejecimiento progresivo de la sociedad, pero también del aumento de la esperanza de vida. Dar la protección social suficiente a esta población y garantizar derechos que son fundamentales para las personas es un objetivo compartido ante el que cabe reclamar una mayor participación del diálogo social como punto de partida de las políticas públicas.
96. Es clave un correcto funcionamiento del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, y para ello la organización ha de mantener activa la reclamación de una mejor financiación y una apuesta por el sector público como base del modelo de prestación de los cuidados.
97. La gestión público-privada ha certificado los argumentos sindicales contrarios a esta fórmula, y ha evidenciado carencias estructurales que han relegado la calidad del servicio y la correcta asistencia a las personas usuarias, con repercusiones graves además en las condiciones de trabajo de los y las profesionales.
98. El reconocimiento social, económico y de las condiciones laborales para las personas trabajadoras es un objetivo en el que tanto la acción sindical y la negociación colectiva deben implicarse, sin renunciar a hacer entender a los poderes públicos el necesario cambio de tendencia frente a la mercantilización de los cuidados.
99. El llamado proceso de desinstitucionalización de los cuidados anunciado por el Ministerio de Derechos Sociales debe llevar aparejado la inversión suficiente por la prestación pública de servicios, e incorporar medidas que

permitan equilibrar la brecha de género que sigue dándose en el trabajo de los cuidados.

- 100.** Hay que subrayar la asunción histórica que las familias y especialmente las mujeres de las familias han realizado de los trabajos de cuidados en la intimidad de los hogares. La organización debe centrar esfuerzos en evitar mayores problemas de desigualdad por este motivo.
- 101.** CLM es la comunidad autónoma con el precio más bajo de plazas concertadas (53 euros por día y plaza frente a 68 de media nacional) y poco se conoce la disminución del presupuesto en dependencia a medida que va aumentando el que llega del estatal. A todo esto, se añade una crisis de relevo generacional en el sector. Mientras tanto, ni administraciones ni patronales se mueven de sus posicionamientos conservadores, el sector se rompe por sus costuras. En definitiva, a la vista de los datos hoy en Castilla-La Mancha no podemos hablar de cuidados sino de un nivel asistencial básico.
- 102.** En cuanto a la discapacidad, Castilla-La Mancha supera las 15.000 personas trabajadoras con discapacidad y supera las 8.000 personas en desempleo en el colectivo, una realidad laboral desfavorable en relación al conjunto de población activa.
- 103.** Transformar esta realidad es clave para la organización, que se fijará como objetivo actuar estratégicamente en las relaciones laborales, desde la negociación colectiva, desde las políticas activas de empleo, y desde las políticas educativas.
- 104.** Otro objetivo es estructurar la acción sindical para fortalecer y consolidar el papel de la organización en los espacios de empleo, atendiendo especialmente las realidades de precariedad y deterioro de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, y actuar ante las situaciones de especial peligro en el uso de este colectivo como mano de obra proclive a la explotación.
- 105.** La necesaria intervención sindical requiere un tratamiento particular en los centros especiales de empleo, cuya razón de ser es la de funcionar como espacios de formación, cualificación y transición hacia la integración en el mercado de trabajo ordinario.
- 106.** Los espacios de concertación social son clave para extender nuestra visión de un empleo seguro, normalizado y también sin ningún asomo de discriminación, particularmente cuando nuevos espacios de participación se

han hecho valer y pueden llegar a disputar la legitimidad de los agentes más representativos.

PROPUESTAS DEPENDENCIA, CUIDADOS Y DISCAPACIDAD

- 107.** La organización ha de hacer suya la lucha social por el desarrollo real del SAAD en Castilla-La Mancha, con una hoja de ruta propia que entienda las necesidades y especificidades del territorio, y en paralelo al ámbito estatal.
- 108.** Mantener el trabajo de presión a la administración en nuestros ámbitos de interlocución para incrementar la financiación de plazas públicas y la apuesta por modelos de gestión que garanticen la calidad del servicio y las condiciones laborales de sus profesionales, modelos que deberán garantizar la participación de las propias personas usuarias.
- 109.** Exigir el aumento de la calidad y cantidad de controles por parte de la inspección de Bienestar Social para el cumplimiento de normativa y protocolos de atención en los centros, así como el control de la financiación en lo relacionado con la prestación del servicio llamado prestación vinculada.
- 110.** Negociar un incremento sostenido en el número de plazas y apostar por la mejora en calidad y cantidad de servicios de la red asistencial. Diseñar una estrategia para conseguir un mayor respaldo que permita modificar la normativa de ratios, incrementando especialmente el número de profesionales de atención directa, pero sin olvidar el resto de categorías y servicios indirectos.
- 111.** Proponer un protocolo de coordinación con el servicio sanitario público de Atención Primaria que fortalezca y haga más eficiente los servicios asistenciales de los centros.
- 112.** Elaborar una estrategia sindical para la autoorganización de las personas potencialmente vulnerables en los espacios laborales de personas con discapacidad, buscando la participación directa de usuarios y usuarias y su implicación en la acción sindical.
- 113.** Mejorar el marco regulatorio de los empleos de cuidados, a través de garantías en las reducciones legales de las jornadas de trabajo, a través de una regulación eficaz de la contratación a tiempo parcial y de la extensión de los contenidos de la llamada *ley Rider* al conjunto de la economía de plataformas, incluidas las de atención a las personas y cuidados, en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva.
- 114.** Implementar una estrategia propia que ayude a visibilizar que el cuidado informal y doméstico, realizado históricamente en la intimidad de los hogares,

asumido por las familias, y concretamente por las mujeres de las familias, y que ha permanecido ignorado e invisibilizado también en las normas jurídicas, perpetuando el papel de las mujeres como cuidadoras naturales.

- 115.** Establecer mediante la negociación colectiva medidas de conciliación corresponsable que mejoren las reconocidas en la legislación y que favorezcan la implicación en el cuidado familiar de manera corresponsable de las empresas y las personas trabajadoras (especialmente, de los hombres) en materia de permisos retribuidos, flexibilidad en las franjas horarias de entrada y salida, prioridad en períodos vacacionales o festivos para quien tenga responsabilidades de cuidado.
- 116.** Impulsar que en las residencias y centros de día se fomenten los valores democráticos, laicos y universales de los cuidados, generando así espacios de convivencia respetuosos, formativos y con ocio, con perspectiva de género y participativos.
- 117.** Actuar en la revalorización de los empleos de cuidados a través de la Negociación Colectiva.
- 118.** Mejorar las normas y protocolos en materia de salud y seguridad en el trabajo de las personas cuidadoras en sus diferentes profesiones.
- 119.** Garantizar adecuadas evaluaciones ergonómicas, psicosociales y biológicas con perspectiva de género con la implementación de las pertinentes medidas y actuaciones para combatir las sobrecargas en los trabajos de cuidados, también en relación a los trabajos de atención a la dependencia y cuidados.

VIVIENDA

- 120.** El acceso a la vivienda se ha convertido en el primer problema social, seguramente por encima del escenario inflacionista que sigue haciéndose notar en el poder de compra de los hogares. No es una cuestión ajena a Castilla-La Mancha, con problemas particulares en sus ciudades más turísticas, y no es un fenómeno que pueda acabar en poco tiempo. Las medidas anunciadas o impulsadas hasta ahora son insuficientes.
- 121.** Al contrario, las soluciones que se plantean apuntan a las causas de las crisis anteriores, como aumentar la oferta inmobiliaria de promoción privada o incentivar el mercado con bonificaciones fiscales para los propietarios, sin advertir de nuevo de los riesgos de una burbuja inmobiliaria o una burbuja arrendaticia.
- 122.** En una comunidad con más del 20% de las viviendas vacías y un stock de vivienda por vender que supera las 38.000, las soluciones pasan por políticas que permitan desmercantilizar un bien de primera necesidad, y dar un

enfoque eminentemente público a las medidas a adoptar, explorando las opciones para controlar los precios del mercado del alquiler.

- 123.** Es fundamental la participación de los agentes sociales en el diseño de dichas políticas públicas, y es clave también la participación de los espacios de juventud en dichas decisiones. La aspiración es la de caminar hacia un parque público y permanente de vivienda social que haga posible una oferta de vivienda asequible.

PROPUESTAS VIVIENDA

- 124.** Trabajar en los apoyos necesarios para una ley regional de Vivienda que dé una respuesta integral a los graves problemas en torno a este derecho, desde el descontrol de los precios a las zonas consideradas tensionadas, siempre desde el enfoque de proteger el acceso a la vivienda con mayor participación pública en la regulación de la oferta y la demanda.
- 125.** Elaborar un mapa objetivo y realista de los comportamientos socioeconómicos en torno al acceso a la vivienda que permitan contestar o corregir el poder de conformar los precios del sector, en muchas ocasiones el único que controla la información que se vierte al debate público.
- 126.** Mantener una activa intervención desde los espacios de diálogo social, y en especial en los espacios de participación de las personas jóvenes, para vincular las políticas públicas en materia de vivienda a las necesidades del colectivo.
- 127.** Estudiar el impacto en el acceso a la vivienda de las diferentes brechas que puedan darse, desde las que tienen que ver con los grupos de edad al género, brechas territoriales o discriminaciones en torno a personas migrantes.
- 128.** Ampliar las relaciones de intercambio de propuestas e información con colectivos y plataformas vinculadas al problema de la vivienda en cada territorio, reforzando la cooperación con colectivos vulnerables.
- 129.** Impulsar propuestas que propicien el diseño de políticas de rehabilitación estables y duraderas, que permitan reactivar el parque de vivienda vacía, generando además nichos de empleo que hagan estable el sector de la construcción y actividades auxiliares.

DEBATE 2. ACCIÓN SINDICAL PARA LOS NUEVOS DESAFÍOS

- 130.** La legitimidad y utilidad de la organización tiene uno de sus fundamentos en fortalecer y consolidar su presencia en los espacios donde se materializa la relación laboral, incluidas nuevas realidades del trabajo que siguen escapando a la lógica de la habitual relación del sindicato con las personas trabajadoras.
- 131.** La experiencia de los años transcurridos desde la pandemia ha reforzado el discurso propio de CCOO que señalaba a la centralidad del trabajo respecto a las condiciones materiales de las personas.
- 132.** Es desde esta perspectiva que es tarea de la organización diseñar el refuerzo de la propuesta sindical para proteger y expandir los derechos de la ciudadanía desde el mismo centro de trabajo, a través de la intervención directa en las condiciones laborales, pero también a través de acciones indirectas, dando un enfoque integral a los objetivos en materia de salarios, negociación colectiva, salud y seguridad laboral, juventud y formación profesional en el ámbito laboral.
- 133.** Este punto de partida pasa por la negociación colectiva como primer episodio, y en un momento en el que sigue vigente el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que mantiene su vigencia todo 2025, un acuerdo guía capaz de desarrollar aspectos clave en la protección de las personas trabajadoras frente a los cambios y transiciones que afectan a su realidad que debe tener continuidad después del año en curso.
- 134.** Conseguir plasmar este acuerdo pasa primero por ser capaces de utilizarlo para dar un empujón necesario a los incrementos salariales, fijados en este último ejercicio de vigencia del AENC en un mínimo del 3% que ha de materializarse en incrementos concretos adecuados a las necesidades de mejora salarial de cada convenio.
- 135.** Es responsabilidad de esta organización abanderar una negociación colectiva que haga eficaces las propuestas comprometidas en dicho documento, que ojalá tenga una continuidad a partir de 2026. Es la oportunidad de abordar desde nuestros planteamientos la protección a los derechos de las personas trabajadoras aparejados a materias como salud laboral, conciliación, trabajo a distancia, formación, empleo y contratación, desconexión digital, igualdad o lucha contra la discriminación y la violencia de género.

- 136.** Abordar los puntos débiles y fuertes de la estrategia sindical en materia de seguridad y salud es otro de los aspectos a los que dar protagonismo en este apartado, considerando, como hemos venido denunciando, la gravedad del problema en particular en este territorio, y la conciencia de que son demasiadas las limitaciones con las que la organización puede actuar en un campo en el que es patente la responsabilidad empresarial y de las administraciones públicas.
- 137.** Avanzar en esta materia, y no solo escapando de los lugares que la estadística da a la región, es la forma de hacer efectiva una mayor ocupación y preocupación social sobre este fenómeno que sigue dejando víctimas.
- 138.** Lo mismo ocurre con la insuficiente visibilidad y protección ante las enfermedades profesionales, puntos donde además esta comunidad adolece de un organismo propio y autónomo que canalice las medidas públicas de intervención sobre el problema, y garantice así un derecho a la salud fundamental para las personas trabajadoras.
- 139.** Se incluye además en esta acción directa en el centro de trabajo el trabajo transversal de las políticas sindicales hacia las personas jóvenes. La apuesta por hacer más visible y protagonista al colectivo en el interno de la organización no llegará lejos sin el impulso de políticas públicas decididas y útiles afrontar la grave problemática de la población joven en Castilla-La Mancha.

SALARIOS

- 140.** La acción del sindicato en los centros de trabajo es crucial para lograr mejoras salariales que beneficien a las personas trabajadoras tanto ahora como en el futuro, incidiendo de manera directa en los ingresos que se perciben a cambio de su trabajo y producción.
- 141.** Estas mejoras salariales no solo incrementan la justicia en el reparto del fruto del trabajo, sino que también contribuyen al desarrollo y la implementación de políticas sociales de redistribución de la riqueza, caminando hacia un Estado que será más social cuanto más peso tienen las rentas del trabajo en el reparto de riqueza.
- 142.** La presencia de CCOO CLM en todos y cada uno de los centros de trabajo es fundamental. Como el sindicato mayoritario de la clase trabajadora organizada, tenemos la responsabilidad de atender las demandas de trabajadores y trabajadoras.

- 143.** Los derechos laborales y de la ciudadanía constituyen un desafío constante que requiere nuestra intervención organizada, cooperación y fuerza para conseguir mejoras significativas y fomentar una cultura de diálogo y negociación con las empresas y asociaciones empresariales.
- 144.** El avance hacia una sociedad más justa y democrática se refleja en el fortalecimiento del peso sindical en los centros de trabajo. Nuestra presencia garantiza el equilibrio y una forma más democrática de gobernar las relaciones laborales y que la conciencia social no se oriente hacia el individualismo y sociedades donde no existe bienestar para la clase trabajadora, sino hacia una conciencia colectiva de clase trabajadora. En este contexto, CCOO CLM debe abanderar la lucha por los salarios en la región.
- 145.** En esta batalla está en frente la desinformación y las campañas que intentan debilitar nuestra acción sindical. La desafección sindical es alimentada por estrategias que buscan erosionar los derechos y normas laborales.
- 146.** Los ataques provienen de diversos sectores económicos, empresariales y mediáticos, con un objetivo claro: destruir la estructura sindical que protege a los trabajadores y mediante el populismo fiscal, que el salario como renta del trabajo no tenga peso en el reparto de la riqueza y la generación de un Estado de Bienestar con servicios públicos.
- 147.** La respuesta de la organización debe considerar estos factores y reforzar nuestra organización en torno al discurso sobre la necesidad del aumento del salario como vía de reparto de beneficios en la empresa para mantener nuestra hegemonía en los centros de trabajo.
- 148.** La inflación y el aumento del coste de vida han empeorado la situación salarial, disparando los márgenes empresariales sin un correspondiente aumento de los salarios. Castilla-La Mancha ocupa un puesto bajo en cuanto a la percepción salarial en comparación con el resto del país. Es crucial profundizar en la negociación colectiva autonómica, sectorial y de empresa, para mejorar la capacidad de los salarios en la región permitiendo esto acceso a servicios y bienes que permitan una vida plena y capacidad de ahorro para las personas trabajadoras.
- 149.** El debate sobre las cotizaciones e impuestos para mantener el Estado del Bienestar debe ser abordado desde una perspectiva progresista y progresiva. CCOO CLM defiende una política fiscal que no retroceda en las aportaciones necesarias para sostener los servicios públicos. La renta del trabajo debe tener un mayor peso en la distribución de la riqueza regional, y debemos combatir cualquier política que busque precarizar las condiciones laborales.

- 150.** El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) establece con claridad la política salarial y el crecimiento necesario de los salarios para contribuir a la reactivación económica. Como primera organización de clase, CCOO CLM sigue apostando por subidas salariales en los convenios colectivos, incluyendo cláusulas de revisión salarial conforme a la subida del precio de la vida, es decir, vinculadas al IPC.
- 151.** El acuerdo también fija la ordenación y simplificación de los complementos salariales y la perspectiva de género, como también la coherencia con la clasificación profesional vigente del convenio colectivo y aplicada en la empresa. Añadiendo que la estructura salarial que pueda estar sometida a cuestiones variables, debe ser clara en tanto a su generación y objetivos, así como teniendo en cuenta la perspectiva de género y la evolución de los y las personas trabajadoras en cuanto a su formación y promoción dentro de la empresa.
- 152.** La administración pública no debe limitar las subidas salariales pactadas en la negociación colectiva regional. Presionaremos para que se eliminen las leyes de estabilidad que afectan negativamente a los trabajadores en contrata o subcontratas del sector público cuando se aprueban subidas salariales. El sistema de contratación pública debe apostar por la oferta de mayor calidad y no por una política de la “oferta más barata” en torno a los salarios.
- 153.** CCOO CLM debe profundizar en la tesis del reparto de la productividad y los beneficios empresariales, acabando con el modelo de mano de obra *low cost*. Propondremos un modelo regional para gobernar el reparto de beneficios empresariales y gobernar el aumento de la productividad por sectores, tomando como ejemplo las fórmulas exitosas en algunas empresas y sectores que ya existen en la región.
- 154.** Finalmente, debemos defender la progresividad de las aportaciones del trabajo a los sistemas de protección social, combatiendo el populismo fiscal que busca destruir el Estado del Bienestar gravando menos las rentas del capital, haciendo que los ricos sean cada vez más ricos y aporten menos a los servicios y sistemas públicos que nos afectan directamente como personas trabajadoras.

PROPUESTAS SALARIOS

- 155.** Elaborar una propuesta regional de buenas prácticas en materia de reparto de beneficios, así como de incentivos por cumplimiento de objetivos empresariales.

- 156.** Desarrollar un estudio de la contratación pública en la región, sobre un clausulado que permita la actualización salarial en la región de las subidas salariales cuando se desarrollen trabajos en externalizaciones productivas.
- 157.** Extender la política salarial de CCOO para su aplicación en Castilla-La Mancha, incluyendo objetivos y prioridades sobre cláusulas de Índice de Precios al Consumo (IPC) y su actualización.
- 158.** Actualizar las guías y propuestas en el marco del diálogo social, generando un banco de documentación clara, útil, eficaz y al día que sirva para la negociación colectiva regional, sectorial provincial y de empresa.
- 159.** Impulsar un Observatorio de Reparto de la Riqueza y Negociación Colectiva, como órgano adjunto al Consejo de Diálogo Social, para tener un conocimiento exacto de las realidades de cada mesa de negociación.
- 160.** Exigir a las administraciones un cambio de sistema de adjudicación en los contratos públicos, donde la mayor puntuación no sea a la oferta más baja, para garantizar la revalorización de los salarios.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 161.** La negociación colectiva es fundamental para abordar todas las condiciones laborales de las personas trabajadoras en sus respectivos sectores. La reforma laboral de 2021 ha proporcionado mayor seguridad jurídica y estabilidad en las relaciones laborales, destacando cambios en contratación, conciliación, despido y transparencia en las condiciones laborales a través de los derechos de información y consulta y, en definitiva, dando más capacidad de acción sindical a los delegados y delegadas.
- 162.** A pesar de los límites regionales, la negociación colectiva debe fortalecerse en todos los sectores productivos, abordando tanto las dinámicas que la refuerzan como aquellas que la debilitan.
- 163.** Es crucial articular una negociación colectiva fuerte que aborde los problemas dentro y fuera del trabajo puesto que hablamos del trabajador y trabajadora en el centro de trabajo; es vital que la negociación colectiva avance para compatibilizar el trabajo con el medio ambiente y la vida personal mediante la conciliación.
- 164.** El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva establece directrices claras para el desarrollo cualitativo de los convenios colectivos sectoriales y

de empresa. Es importante impulsar un acuerdo regional que ordene la negociación colectiva y facilite su desarrollo en clave de mejora autonómica y sectorial provincial, así como empresarial.

- 165.** La organización debe mejorar la negociación colectiva en cuanto a mandato sindical, crédito horario y competencias de las secciones sindicales en derechos de información, consulta, audiencia, vigilancia y control.
- 166.** Es esencial abordar las problemáticas generadas por la reforma laboral, como el uso del contrato fijo discontinuo. La negociación colectiva debe ser creativa y abordar estas problemáticas sectoriales, así como alcanzar a regular y proteger derechos en espacios propiciados desde las nuevas tecnologías, particularmente las relacionadas con la Inteligencia Artificial.
- 167.** En definitiva, la solidaridad genera nuestra fuerza colectiva que es la solidaridad de los diferentes sectores, debe ponerse en el centro del debate si queremos que las plantillas hagan como propio la negociación colectiva de su convenio colectivo.
- 168.** Es importante el desarrollo de las plataformas de cara al convenio, su posterior negociación, el seguimiento de lo acordado y evaluación de la NC, que también, si fracasa, y si no se consiguiera el objetivo marcado, bien por intransigencia de las patronales, o por falta de implicación de las plantillas afectadas, plantearnos si estampar la firma del sindicato, en textos que no mejoren lo recogido en la legislación básica existente.
- 169.** Pero previamente debemos intensificar nuestra presencia en los centros de trabajo, incidiendo en que los convenios colectivos son propiedad de las plantillas. De la implicación de ellas en las negociaciones dependerá la mejora de sus condiciones laborales y salariales.
- 170.** El proceso de participación lleva a sectores más organizados y aquellos con poca afiliación o sin representación de las personas trabajadoras, deben articular formatos flexibles aprovechando nuevos canales de difusión y formas complementarias a la huelga como el boicot al consumo o la acción protesta. Por supuesto, la negociación colectiva no debe dejar articulado de referencia sin desarrollo, desactualizado o inconcluso, así mismo, debe articular una propuesta de mejora sería de las condiciones laborales sectoriales.
- 171.** La negociación colectiva regional debe abordar soluciones a problemas generados por el sistema capitalista, armonizando producción, consumo y medio ambiente. La reducción de la jornada laboral, combinada con una ordenación efectiva del trabajo, debe beneficiar a las trabajadoras y trabajadores.

172. Los planes de Igualdad y sus comisiones de seguimiento deben implementarse efectivamente, regulando el acceso al empleo, promoción y reducción de brechas de género, con mecanismos que permitan evaluar y comprobar el correcto cumplimiento de su cometido y su impacto en la acción sindical.

PROPUESTAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA

173. Articular mecanismos de acción sindical y participación a través de asambleas u otras acciones en la creación de plataformas y posteriores fases de la negociación colectiva.

174. Impulsar un Acuerdo de Negociación Colectiva Autonómico que homogeneice la negociación colectiva y aborde transiciones ambientales, tecnológicas y fomenta la efectiva igualdad.

175. Fortalecer órganos de cooperación territoriales provinciales y regionales para coordinar la negociación colectiva de sectores y empresas. Para ello será necesaria un mapa de la negociación colectiva regional y una transmisión de la información de forma fluida entre federaciones y territorio

176. Diseñar un programa de capacitación regional complementario al confederal, estableciendo un itinerario obligatorio para la formación de cuadros sindicales que realicen labores de negociación colectiva multinivel.

177. Evaluar la cobertura de sectores por la negociación colectiva regional y mejorar la conflictividad sectorial.

178. Desarrollar materiales explicativos del convenio para cada persona afiliada/delegada y mejorar la comunicación del proceso de negociación.

179. Externalizar las victorias judiciales en materia de interpretación de convenios colectivos e impulsar la visibilización de los éxitos de la negociación colectiva y el papel de los delegados de CCOO en la región.

180. Ejecutar los planes de Igualdad en todas las empresas obligadas a conformar planes de igualdad, con la suficiente dotación de recursos que permitan una estrategia sindical conjunta para trasladar resultados a elecciones sindicales y afiliación.

181. Generar campañas regionales en torno a prioridades de la negociación colectiva y la identificación de sectores con la negociación de su convenio.

- 182.** Avanzar en el desarrollo de la regulación de condiciones justas y derechos en torno a nuevas realidades del trabajo y espacios propiciados por los avances tecnológicos, especialmente los relacionados con tecnologías IA.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- 183.** La salud y seguridad laboral es una prioridad fundamental para el sindicato, que defiende que ir al trabajo para tener un sustento no puede suponer perder la salud, ni mucho menos la vida.
- 184.** Castilla-La Mancha es una de las regiones con mayor siniestralidad laboral del país, destacando Guadalajara como una de las provincias más afectadas. El cumplimiento formal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es insuficiente para atajar la situación de alta siniestralidad de nuestra comunidad autónoma por lo que debe ser un objetivo avanzar en el impulso de la defensa de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 185.** La principal reivindicación del sindicato es "no morir por trabajar". Debemos abordar los trastornos derivados del trabajo y la falta de prevención en los puestos de trabajo. Las enfermedades profesionales y las conductas adictivas generadas en los entornos laborales deben ser enfrentadas con determinación.
- 186.** La figura del delegado o delegada de prevención tiene que ser potenciada en cuanto a la capacidad de desarrollo de sus competencias, así como de garantías en materia de negociación colectiva y crédito horario, la Ley de prevención de riesgos laborales sigue siendo la herramienta más eficaz para la acción sindical en torno a la salud laboral y la negociación colectiva debe potenciar sus capacidades de decisión e intervención en la gestión preventiva y las múltiples situaciones de salud laboral.
- 187.** La organización debe estructurar campañas de prevención y mejorar la intervención sectorial en perjuicios de salud derivados del trabajo. La coordinación con el Ministerio Fiscal y la segmentación de la formación según sector y tamaño de empresa son esenciales.
- 188.** Las enfermedades profesionales deben ser una prioridad en nuestra intervención sindical. Necesitamos una articulación del sistema de salud que sirva para la detección y tratamiento de enfermedades profesionales.
- 189.** El impacto de las situaciones de mala salud laboral derivadas de riesgos psicosociales y el origen de éstos en problemas de salud mental obligan a reforzar la intervención sindical en esta materia.

190. Es fundamental que la acción preventiva articule la visión de la edad y el género en la detección de enfermedades, también la sensibilización de las enfermedades en los colectivos afectados y la intervención respecto al tratamiento de las enfermedades profesionales, es decir, necesitamos una articulación del sistema de salud que también sirva para la detección y tratamiento de las enfermedades profesionales.
191. Asimismo, es clave poder actuar sobre las conductas adictivas que los viejos y nuevos entornos de trabajo generan en las personas trabajadoras de la comunidad autónoma.
192. Es vital la colaboración efectiva de las mutuas con el sistema público de salud y la intervención sindical en el tratamiento de información sensible, dado que el V AENC reconfigura el papel de las mutuas en cuanto a trastornos musculoesqueléticos y complementariedad al tratamiento de la sanidad pública.
193. La salud laboral enfrenta nuevos retos, como el tecnoestrés, de agudización de los elementos climáticos y sus condiciones adversas que condicionan el traslado y el desarrollo del trabajo al aire libre, así como nuevas enfermedades profesionales asociadas a la carga psicológica y física de las tareas.
194. El Instituto Regional de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha debe desarrollarse como fruto del diálogo social y servir de soporte para mejorar las condiciones de salud y seguridad salobral.
195. En materia de subcontratación, es crucial profundizar en la coordinación y buenas prácticas en prevención de riesgos laborales en centros de contratas y subcontratas.

PROPUESTAS SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

196. Fortalecer la figura del delegado o delegada de Prevención en su actividad sindical, dotándole de más competencias y garantizando espacios de negociación para evitar la vulneración de derechos en materia de salud laboral.
197. Impulsar a través de los Comités de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de Prevención la coordinación en materia de prevención en condiciones de subcontratación, garantizando adecuadas condiciones de trabajo y medidas preventivas para todas las personas trabajadoras.
198. Asegurar la participación activa de las personas delegadas de las contratas en las mesas de las empresas principales contratistas, en coordinación entre federaciones, comités, secciones sindicales...

- 199.** Aumentar la formación y asesoramiento de los delegados y delegadas de Prevención, mejorando sus capacidades en el desarrollo de sus funciones. Para ello se impulsará un Itinerario formativo específico.
- 200.** Extender la salud laboral mediante el desarrollo de programas a empresas sin representación sindical, enfocándose en las pequeñas empresas donde se concentran la mayoría de los accidentes laborales.
- 201.** Avanzar mediante una estrategia propia en la eficacia de la intervención sindical ante los riesgos profesionales y sus consecuencias en la población trabajadora.
- 202.** 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, dado que se tienen que hacer cargo de los daños derivados del trabajo.
- 203.** Coordinar actuaciones y propuestas en Comisiones Especializadas de Salud Laboral, reforzando políticas de coordinación con las Comisiones Provinciales del INSS.
- 204.** Revisar y actualizar el convenio con la Fiscalía para retomar el protagonismo frente a daños a la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- 205.** Fortalecer la red de secretarías de Salud Laboral en todas las estructuras de la organización.
- 206.** Demandar el correcto funcionamiento del Instituto Regional de Prevención de Riesgos Laborales con suficientes competencias y financiación.
- 207.** Avanzar en contenidos recogidos en la negociación colectiva en materia de salud laboral, analizando experiencias y la puesta en común de mejoras de la negociación colectiva.
- 208.** Hacer transversal el enfoque de género en todas las actuaciones de la organización en materia de salud laboral.
- 209.** Extender la salud laboral a empresas en las que no hay representación sindical mediante campañas y colaboración con servicios de prevención provinciales.

JUVENTUD

- 210.** La juventud ha experimentado cambios significativos en el modelo de relaciones laborales tras la reforma laboral. Aunque la alta temporalidad y rotación en el puesto de trabajo han disminuido, la precariedad sigue afectando al colectivo, cuestión que no es baladí, puesto que se está negando el normal desarrollo de los proyectos de vida a la juventud trabajadora.
- 211.** El trabajo sindical debe conseguir mejorar las condiciones de vida de la juventud, enfrentando las desigualdades en el acceso al empleo y la pérdida de poder adquisitivo respecto a generaciones pasadas. Castilla-La Mancha es una de las regiones con peores índices de emancipación juvenil, y el sindicato debe actuar.
- 212.** El desarrollo organizativo de la juventud en el sindicato debe centrarse en el relevo generacional y la promoción de jóvenes en roles de responsabilidad. Debemos fomentar la participación de jóvenes en las secciones sindicales y espacios federativos y territoriales, como la escuela de formación regional para el debate de las condiciones laborales y sociales de la juventud.
- 213.** La comunicación sindical debe ser efectiva, segmentando el mensaje para que llegue a los jóvenes antes de su ingreso al mercado laboral y posteriormente para tratar sus condiciones de trabajo.
- 214.** La negociación colectiva debe tener en cuenta las prioridades de los jóvenes, como la promoción de la carrera profesional y los planes formativos dentro de las empresas.
- 215.** Es esencial absorber las luchas juveniles, asegurando que los espacios de trabajo sean seguros y libres de discursos de odio. Debemos luchar contra nuevas formas de explotación y mejorar la calidad de participación de la juventud en la región añadiendo la perspectiva de género y la perspectiva de las personas migrantes, así como las luchas de liberación sexual frente a un discurso cada vez más reaccionario.

PROPUESTAS JUVENTUD

- 216.** Generar un plan de relevo generacional, consistente en la generación de un plan de acogida, materiales de inicio de la responsabilidad sindical y desarrollo de la misma coordinados con las federaciones y territorios.
- 217.** Desarrollar un protocolo de integración en los espacios de juventud y la acogida en centros de trabajo a través del contacto con las secciones sindicales y en las campañas de extensión sindical.

- 218.** Crear la Sección de Jóvenes de CCOO CLM a efectos de diálogo con instituciones con control de la Ejecutiva Regional, como forma de impulsar la actividad en los consejos locales de juventud de las diferentes ciudades.
- 219.** Renovar los informes de situación y evolución de la juventud de la región, y el documento de negociación colectiva y juventud.
- 220.** Impulsar un Acuerdo por la Juventud en CLM, que también consiga la creación del Consejo de la Juventud en la Región y la relación con las diferentes entidades asociativas de la región.
- 221.** Coordinar la intervención temprana en las federaciones en universidad y formación profesional previa a la introducción en el mercado laboral.
- 222.** Generar campañas con cuestiones netamente juveniles tales como el acceso a la vivienda o la salud sexual y reproductiva en el sindicato.
- 223.** Reforzar las Secretarías de Juventud en la región, integrándose la coordinación en el Plenario regional.
- 224.** Mejorar los niveles afiliativos y la representación del colectivo a través de la colaboración con las federaciones y territorios.

FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- 225.** En un mundo en transición, la formación profesional en el ámbito laboral es esencial para una transición justa hacia nuevos modelos productivos. La formación debe garantizar la cualificación y recualificación de trabajadores, priorizando colectivos en riesgo de exclusión para mejorar su empleabilidad.
- 226.** CCOO CLM debe centrar el debate en la capacidad formativa como un derecho individual y colectivo, sin reduccionismos economicistas. La región debe apostar por una transición productiva hacia sectores de alto valor añadido y abandonar sectores sin garantías laborales.
- 227.** El sistema público de formación profesional enfrenta el reto de la mercantilización, por un lado, y la distribución territorial de recursos, por otro. Es vital desarrollar el IV Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha y la ley regional de formación profesional.

- 228.** Debemos abordar el problema de la sobrecualificación y la renuncia a puestos de trabajo por falta de calidad. Es necesario un servicio de orientación regional coordinado con agentes sociales, integrando orientación educativa y laboral.
- 229.** La dualización de la formación profesional debe ser integrada en todo el tejido productivo, garantizando acceso a la empresa en condiciones de calidad mediante contratos formativos mejorados en la negociación colectiva. Las políticas activas de empleo deben coordinarse con los objetivos de desarrollo productivo.

PROPUESTAS FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- 230.** Defender una formación profesional pública y dualizada impulsando el IV Acuerdo de Formación Profesional regional y la ley de Formación Profesional regional.
- 231.** Realizar una propuesta unificada en materia de mejora de derechos formativos en el marco de la negociación colectiva y desarrollo de planes de formación en las empresas.
- 232.** Concretar un redactado para los contratos formativos, estabilizando el modelo de tutela, así como la restricción y sustitución del uso de prácticas no laborales en la región aquellas no curriculares y su mejora en aquellos supuestos que no se puedan restringir.
- 233.** Promover la realización de un mapa de recursos formativos públicos que recoja los centros de formación profesional (educativos y laborales), con su especialidad, ubicación y dotación.
- 234.** Impulsar el desarrollo de una metodología estable e integral de detección de necesidades formativas que tenga en cuenta a personas trabajadoras, territorios y sectores.
- 235.** Apostar por la planificación de una oferta integrada de formación profesional teniendo en cuenta los parámetros anteriores.
- 236.** Impulsar la coordinación, integración y adecuada dotación de los servicios orientación educativos y laborales, como recursos para promover los itinerarios formativos a lo largo de la vida laboral.
- 237.** Avanzar en la promoción de la acreditación de competencias profesionales específicas y básicas (competencias lingüísticas, matemáticas e informáticas) con carácter general para todos los trabajadores y, más específicamente, de

personas trabajadoras en situación de ERTE o ERE, dentro de los planes de empresa y habilitaremos procedimientos de acreditación competencias sectoriales.

- 238.** Impulsar la formación profesional en el ámbito rural como recurso para la fijación de la población.
- 239.** Proveer la formación profesional de personas trabajadoras, especialmente de PYMEs y micropymes.
- 240.** Impulsar la formación de personas en situación de desempleo especialmente de los pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social, mayores de 45 años, mujeres (especialmente las afectadas por violencia por razón de sexo), personas trabajadoras con baja cualificación, especialmente jóvenes y de más edad, y personas trabajadoras provenientes de sectores en crisis.

DEBATE 3. EL SINDICATO ANTE LOS RETOS DE UN MUNDO EN TRANSICIÓN

- 241.** La aceleración de determinadas transiciones y su colisión con la salvaguarda de derechos conquistados invitan a plantear este debate y poner en primer plano el empleo del diálogo social como elemento clave de nuestra fortaleza, y una herramienta para la gestión de las muchas aristas que deja por atender el actual sistema económico en el que la organización vive.
- 242.** La atención al diálogo social como un elemento inseparable de la acción sindical de CCOO es uno de los elementos a configurar en este marco de cambio, entendiendo los cambios en las relaciones con el resto de agentes sociales con los que la organización dialoga, compite o disputa.
- 243.** Será una tarea principal hacer de la organización un motor de la participación social útil y eficaz, convirtiendo nuestras siglas en un elemento no solo clave de esa participación. Aspiramos a ser también un elemento sinónimo de generación de diálogo, propuestas y cambio que hagan de este diálogo social un elemento de mayor calado y valía para el tejido social, defendiendo siempre los derechos e intereses de las personas trabajadoras.
- 244.** Ligamos este planteamiento a la respuesta a la ofensiva reaccionaria sobre los consensos adquiridos en términos de desarrollo que aparecen en la Agenda 2030, entendiendo esta agenda como una hoja de ruta válida para guiar la transformación que la organización persigue.

- 245.** La participación sindical en su construcción y avance dio lugar a la defensa de su vigencia, pero ese camino no ha estado libre de obstáculos y discursos contrarios que no se quedan solo en el mensaje que recibe la opinión pública, también es capaz de penetrar en la agenda política y en materializarse en leyes que ralentizan o anulan la lucha contra la emergencia climática.
- 246.** Contrarrestar la eficacia de este discurso implica además actuar frente a los efectos de las diferentes transiciones que vive el modelo productivo, la economía, y por ende la vida de las personas. Esta estrategia parte de la defensa de poner los derechos humanos y la sostenibilidad en el centro de las políticas que quieran cogobernar cualquier tipo de transición, asumiendo que el debate sobre estas transiciones comportará amenazas y cambios positivos y negativos en la forma de vida de muchas poblaciones. Un desafío que se une al fenómeno de la despoblación, que se da en nuestra comunidad de una forma particular.
- 247.** Es momento de hacer valer las estrategias conjuntas de respuesta ante esta despoblación, fijando los pilares del acceso a la vivienda, el acceso a los servicios, y la dotación de infraestructuras y sistemas de transporte suficientes para blindar proyectos de vida en cada espacio del territorio, defendiendo fórmulas colectivas de transporte que permitan recuperar redes sostenibles y socialmente rentables.
- 248.** Estas redes suponen un desafío similar en materia tecnológica. El reto es ayudar a una digitalización justa e igualitaria que sea capaz de aportar calidad de vida y no genere nuevas brechas en la población, también en el tejido empresarial. Gobernar la implantación de las tecnologías que componen esta era de la digitalización, en especial lo que tiene que ver con tecnologías de la Inteligencia Artificial, es parte de la apuesta por esa economía sostenible, un modelo que no debe escapar a los instrumentos de regulación desde las instituciones democráticas.
- 249.** En este debate donde se afrontan las transiciones en marcha es clave tener siempre presente la igualdad en términos de clase, y el papel de un nuevo contrato social que reconduzca el papel de los poderes públicos y su responsabilidad para mantener un Estado del Bienestar fortalecido, con los suficientes recursos.
- 250.** Esta igualdad de clase a la que aspiramos se reproduce en términos de género. La apuesta de un sindicato feminista ha de ser la de continuar aplicando propuestas y políticas de una forma transversal desde una visión política clara y contundente, dotándonos de instrumentos que dejen patente que este espacio de CCOO es el más útil para organizar el movimiento feminista y poner en práctica sus reivindicaciones.

- 251.** Una lucha donde no es menos importante la defensa igualitaria de colectivos LGTBI+. Pese a los avances de los últimos años, el movimiento a la contra se hace visible otra vez y cada vez con más fuerza, atacando derechos que avanzaban como los ligados a la interrupción voluntaria del embarazo.
- 252.** Defender derechos esenciales como este, denunciar cualquier intento de cuestionar la discriminación real que a día de hoy existe, y promover la diversidad en cualquier espacio donde actúe el sindicato son puntos irrenunciables que van ligados a la acción sindical y al planteamiento de cómo afrontar las diferentes transiciones.

DIÁLOGO SOCIAL

- 253.** Una región moderna debe esforzarse en mejorar el diálogo social, tanto en su contenido como en su forma. Este diálogo no debe limitarse a la negociación colectiva, sino también incluir compromisos entre los agentes sociales y el Gobierno en temas como medio ambiente y sostenibilidad, políticas de inversión, innovación en digitalización y tecnología, y conciliación de la vida familiar y laboral, creando un intercambio de compromisos con la sociedad actual y futura.
- 254.** Es el momento de impulsar el diálogo social que se ha vuelto indispensable. Los acuerdos consensuados a nivel estatal y regional con los agentes sociales y los gobiernos han incluido a todas las partes implicadas en las relaciones laborales, devolviendo al diálogo social su papel de instrumento de comunicación para formar las políticas que afectan a quienes trabajan en Castilla-La Mancha.
- 255.** En los últimos cuatro años, se ha avanzado en la recuperación de los espacios de diálogo social con la creación del Consejo de Diálogo Social de Castilla-La Mancha como órgano colegiado de participación institucional permanente, con carácter tripartito y paritario. Este órgano permite la participación sindical en el desarrollo normativo autonómico y en el diseño de planes y acciones de la autonomía.
- 256.** Los marcos normativos que se crean cada legislatura forman la identidad de cualquier gobierno y configuran el patrimonio sociológico de ideas y formas de vida colectivas, definiendo a generaciones enteras en distintas regiones. Por eso, estamos llamados a participar en esta configuración desde el Consejo de Diálogo Social.
- 257.** La atención al diálogo social como un elemento inseparable de la acción sindical de CCOO es uno de los elementos a configurar en este marco de cambio, entendiendo los cambios en las relaciones con el resto de agentes sociales. Será una tarea principal hacer de la organización un motor de la

participación social útil y eficaz, convirtiendo nuestra organización en un elemento clave de esa participación. Aspiramos a ser también un elemento sinónimo de generación de diálogo, propuestas y cambio que hagan de este diálogo social un elemento de mayor calado y valía para el tejido social, defendiendo siempre los derechos e intereses de las personas trabajadoras.

PROPUESTAS DIÁLOGO SOCIAL

- 258.** Establecer mecanismos de comunicación fluida entre el Consejo de Diálogo Social de Castilla-La Mancha y la estructura del sindicato para mejorar en transparencia y comunicación.
- 259.** Mantener una política de transparencia en las negociaciones y acuerdos alcanzados, compartiendo regularmente actualizaciones con la estructura del sindicato
- 260.** Promover la presentación en jornadas de trabajo de informe de las actividades del sindicato en el diálogo social, destacando casos de éxito y lecciones aprendidas.
- 261.** Implementar un sistema de evaluación y seguimiento de las decisiones y acuerdos alcanzados en el Consejo para medir su impacto y efectividad, y ajustar las estrategias según sea necesario.
- 262.** Identificar y mapear los espacios y sectores donde el diálogo social está subdesarrollado o ausente, evaluando las razones de esta carencia.
- 263.** Involucrar a todas las partes interesadas, para crear un marco de diálogo inclusivo y representativo.

IGUALDAD

- 264.** La igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo una meta distante, a pesar de los avances recientes. Persisten numerosos obstáculos que perpetúan esta injusticia social. Las mujeres enfrentan dificultades significativas en el acceso al empleo, carreras laborales discontinuas, segregación en sectores laborales, obstáculos para ascender a roles de mayor responsabilidad y mejor remunerados, así como brechas salariales y de género. Estos problemas no se limitan al ámbito laboral, sino que afectan también sus perspectivas futuras y su seguridad económica tras la jubilación.
- 265.** Nuestro modelo social aún refleja un fuerte carácter patriarcal, valorando más la riqueza de una élite masculina que el esencial trabajo de cuidados no remunerado, predominantemente realizado por mujeres. Es crucial adoptar

medidas urgentes para construir una sociedad y economía más humana y feminista, que priorice el bienestar social sobre la acumulación de riqueza.

- 266.** El mercado laboral continúa discriminando a las mujeres, a menudo de manera inadvertida. Se requiere una labor educativa significativa para sensibilizar sobre estas discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- 267.** Las brechas salariales y retributivas persisten como una de las formas más graves de discriminación contra las mujeres, afectando universalmente y profundamente a su vida laboral y más allá.
- 268.** Las crisis recurrentes suelen revertir los avances en igualdad logrados, afectando desproporcionadamente a las mujeres, quienes suelen cargar con una mayor responsabilidad en el trabajo y los cuidados, enfrentando mayor vulnerabilidad a la pobreza y las violencias machistas.
- 269.** La falta de medidas efectivas de conciliación y corresponsabilidad, junto con la insuficiencia de servicios públicos para el cuidado de dependientes, obliga a las mujeres a asumir roles de cuidado que interrumpen o limitan sus carreras profesionales, exacerbando las brechas de género.
- 270.** La revalorización del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es esencial para mantener la cohesión social y económica. Este trabajo no solo debe reconocerse económicamente, sino también valorarse como esencial para el funcionamiento de la sociedad.
- 271.** Las violencias machistas y otras formas de control y dominación derivadas de desigualdades históricas entre géneros persisten como graves problemas sociales. El movimiento sindical de CCOO CLM tiene un rol crucial en la eliminación de estas desigualdades y discriminaciones.
- 272.** La lucha por los derechos laborales de las mujeres es un eje central en la acción sindical diaria de CCOO CLM, reflejando un compromiso continuo con la igualdad y la justicia social.
- 273.** Finalmente, abordar la crisis de cuidados ya mencionada es fundamental para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible. El sistema económico debe reconocer y redistribuir equitativamente la carga de los cuidados, actualmente invisibilizados y mayormente asumidos por mujeres, para avanzar hacia una economía más justa y equitativa.

PROPUESTAS IGUALDAD

- 274.** Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y acciones del sindicato integrando la perspectiva de género, e implementando medidas

específicas para abordar las desigualdades estructurales y promover la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral.

- 275.** Apostar por un modelo sindical basado en valores feministas en un contexto de ataques al feminismo, afirmando y promoviendo activamente valores de igualdad, justicia y derechos de las mujeres adoptando un modelo sindical que incluya y defienda los derechos y las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- 276.** Fortalecer los recursos y la formación para poder atender a sectores feminizados de especial transcendencia como es las empleadas del hogar y la ayuda a domicilio, existiendo una coordinación entre federaciones, unión regional y uniones provinciales.
- 277.** Acometer un nuevo impulso a una negociación colectiva en igualdad, usándola para promover mejoras sociales significativas y avanzar en la igualdad de género en los convenios colectivos. Incluir cláusulas que promuevan la igualdad de género y la conciliación laboral en todos los acuerdos sindicales.
- 278.** Mantener una participación activa del sindicato en los diferentes consejos de igualdad en las administraciones regionales, provinciales o locales.
- 279.** Participar activamente para el diseño de un Pacto por la Igualdad a nivel regional donde haya compromiso de las administraciones para dotar de recursos todo lo relacionado a la igualdad efectiva.
- 280.** Coordinar espacios continuos de trabajo entre territorios y federaciones en igualdad y feminismo.
- 281.** Contribuir activamente a la eliminación de brechas de género en términos de salario, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales, buscando la adaptación de las jornadas laborales y conciliación de vida personal y profesional.
- 282.** Intervenir en defensa del derecho de las personas trabajadoras a solicitar y mantener condiciones laborales equitativas mientras satisfacen sus responsabilidades personales y familiares.
- 283.** Proponer fórmulas negociadas en los convenios colectivos que permitan la adaptación de jornadas laborales.
- 284.** Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y condiciones laborales, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas para mujeres y hombres en todas las empresas de Castilla-La Mancha, y promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo reguladas en los

convenios colectivo de forma que se puedan eliminar las barreras que impidan una igualdad real en el entorno laboral.

- 285.** Promocionar un entorno laboral igualitario donde hombres y mujeres puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones y oportunidades, eliminando las barreras que limitan el avance de las mujeres en el ámbito laboral y facilitar su acceso a roles de liderazgo y responsabilidad.
- 286.** Mejorar la empleabilidad de las mujeres y lucha contra la segregación laboral desde la negociación colectiva, a través de cláusulas con acciones específicas para combatir a su vez la segregación ocupacional.
- 287.** Utilizar la negociación colectiva para facilitar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente constituidos por hombres mediante programas específicos de capacitación y prácticas laborales.
- 288.** Impulsar la negociación y aplicación de planes de Igualdad en administraciones públicas y en todas las empresas sea cual sea su tamaño, y establecer mecanismos de control para asegurar que los planes de igualdad se implementen efectivamente y tengan impacto positivo en las condiciones laborales de las mujeres.
- 289.** Vigilar el cumplimiento del Real Decreto-Ley 6/2019 sobre la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.
- 290.** Abordar la desigualdad salarial como una de las formas más graves de discriminación que afecta a las mujeres trabajadoras y velar por el cumplimiento del reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019.
- 291.** Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, reduciendo así las desigualdades económicas y de género, elaborando a su vez estrategias para que el reparto equitativo de responsabilidades domésticas y de cuidado contribuya a una sociedad más justa y equitativa para todas las personas.
- 292.** Revalorizar los trabajos de cuidados, tanto remunerados como no remunerados, reconociéndolos como fundamentales para el bienestar individual y social.
- 293.** Estrechar los espacios de trabajo de la organización para analizar e intervenir con mayor eficacia en los planes de Igualdad, asegurando los recursos necesarios, mejorando la coordinación y asegurando la formación interna en la materia para todo el activo sindical.

- 294.** Proponer espacios de seguimiento y cumplimiento de los planes de Igualdad junto a administraciones y empresas, impulsando a su vez formas de colaboración con las administraciones para la formación, información y sensibilización en materia de igualdad real.
- 295.** Hacer permanente la formación al activo sindical en materia de violencias machistas, impulsando el trabajo coordinado entre federaciones y territorios para mejorar nuestra capacidad de intervención en la materia, mejorando la información y prevención de esta forma de violencia.
- 296.** Intervenir para denunciar cualquier ataque al derecho al aborto, defendiendo el avance de un derecho esencial atacado permanentemente por movimientos reaccionarios y de ultraderecha.

POLÍTICAS LGTBI+

- 297.** La reivindicación de la igualdad real y el fin de toda forma de discriminación en los centros de trabajo y en el conjunto de la sociedad está en el ADN de la organización sindical y se ha mantenido como una prioridad en la agenda del sindicato, con evidentes avances en materia legislativa cuya parte positiva es de destacar, sin olvidar el amplísimo camino por recorrer para conseguir los objetivos fijados.
- 298.** Un entorno de garantías de igualdad no basta sin embargo para poder asegurar la dignidad y los derechos fundamentales para el colectivo LGTBI+, y es por ello que la organización se mantiene como vanguardia de una defensa firme y convencida en un camino de lucha que no deja de encontrar posicionamientos ideológicos abiertamente contrarios a la igualdad.
- 299.** El auge de discursos de extrema derecha no solo ha atacado la lucha feminista y ha empezado a materializarse en pasos atrás en lo legislativo, también se ha puesto en la diana a la realidad de la diversidad sexual y de género. Discursos que han dado alas a quienes buscaban un asidero político y social desde el que reactivar formas de odio y violencia -verbal y física- contra el colectivo, y por ende contra los principios fundamentales de una sociedad que aspira a una convivencia real y digna para todos y todas.
- 300.** Esta organización no ha cejado en mantener un mensaje coherente, y una lucha constante para denunciar y contestar los discursos de odio en todas sus formas, en la calle, en la opinión pública y en las instituciones, advirtiendo de que también en este camino no hay ningún derecho conquistado que no sufra el riesgo de ser atacado.
- 301.** Mantener esta línea de trabajo es fundamental integrando las realidades del colectivo en la acción sindical y exprimiendo al máximo las posibilidades del

marco legislativo actual, con las últimas novedades que permiten ir más lejos en el centro de trabajo, manteniendo un enfoque de clase que asegure las condiciones materiales justas para el conjunto de las personas trabajadoras.

- 302.** La acción sindical y la negociación colectiva son claves para ello. La referencia a los derechos de las personas LGTBI+ y la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por orientación sexual o identidad de género no han estado muy extendidas en la negociación colectiva, por lo que aparecen pocas referencias o medidas en los convenios colectivos, cuestión que necesitaba de una revisión urgente por una cuestión muy obvia; los centros de trabajo, son lugares en los que pasamos y ocupamos gran parte de nuestro tiempo, y ha ser un espacio en el que todas las personas se puedan sentir seguras y manifestarse tal como son.

PROPUESTAS POLÍTICAS LGTBI+

- 303.** Situar el trabajo como elemento central en la vertebración de la sociedad desde la igualdad, y posicionar para ello las condiciones de trabajo como herramienta principal en las que se disfruten y ejerzan con total plenitud los derechos fundamentales de las personas.
- 304.** Fomentar entornos laborales seguros para todas las personas, estableciendo y acordando medidas de protección y de igualdad de trato a través de la negociación colectiva.
- 305.** Potenciar procesos de selección adecuados, erradicando la existencia de sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento/selección respecto de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+, procurando accesos en igualdad de condiciones para todas las personas.
- 306.** Avanzar en la formación del activo sindical y el conjunto de cargos de la organización en diversidad, para que puedan detectar distintas discriminaciones LGTBIfóbicas ya sean directas o indirectas y asegurar su intervención preventiva de estas situaciones.
- 307.** Realizar campañas de sensibilización que promuevan el respeto y la dignidad hacia todas las personas, para evitar cualquier tipo de discriminación que sufren las personas del colectivo LGTBI+ por su orientación sexual o identidad de género.
- 308.** Ajustar los Convenios Colectivos al Real Decreto de desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas transexuales y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

- 309.** Incorporar cláusulas que se refieran específicamente a la discriminación LGTBIfóbica, para conseguir avanzar en centros de trabajo inclusivos, que no supongan un riesgo para las personas LGTBI+ y donde la discriminación y la persecución por orientación sexual e identidad de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.
- 310.** Impulsar a través de la negociación colectiva que el sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden convertirse en áreas susceptibles de generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo, o por defenderlo.
- 311.** Proteger la conciliación de la vida familiar y laboral de los diversos modelos de familia y parentescos a través de la negociación de los convenios colectivos.
- 312.** Incorporar las referencias al colectivo LGTBI+ en todos los permisos de forma que ayuden a la visibilización y a la no renuncia a derechos de conciliación de la vida personal y laboral, de forma que se defiendan el acceso a todos derechos, permisos y licencias homólogas sin discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- 313.** Mantener las alianzas con organizaciones y colectivos LGTBI+ de la región, mediante diferentes los convenios de colaboración que tenemos acordados para avanzar en objetivos comunes y maximizar el impacto de las acciones conjuntas. Así como trabajar en asociaciones nuevas con nuevas asociaciones y colectivos LGTBI+ de Castilla-La Mancha.
- 314.** Organizar talleres, cursos, seminarios y jornadas que sensibilicen y visibilicen sobre los derechos y las realidades de las personas LGTBI+, tanto para el interno del sindicato como para la comunidad en general.
- 315.** Participar activamente y colaborar en eventos, convocatorias y manifestaciones que promuevan la defensa de los derechos LGTBI+ y visibilicen sus demandas, así como dar apoyo logístico y organizativo a las actividades reivindicativas de las asociaciones y colectivos LGTBI+.
- 316.** Exigir que sea el Consejo de Diálogo Social en Castilla-La Mancha, el espacio para el análisis del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Trato LGTBI+.
- 317.** Promover la designación de personas pertenecientes al Colectivo LGTBI+ dentro de las estructuras del sindicato para liderar y coordinar iniciativas en esta área.
- 318.** Crear una red de sindicalistas activistas en políticas LGTBI+ que trabajen en la inclusión de la diversidad en el sindicato y en el mundo laboral.

- 319.** Impulsar vías de colaboración con administraciones públicas para fomentar la formación e información en materia de derechos LGTBI+.

DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030

- 320.** La transición hacia una economía sostenible es parte de los cambios de calado del sistema de producción y las formas de consumo de nuestro entorno, y ha de ser una transición equitativa e inclusiva, donde el aspecto humano sea primordial. Toda transición presenta oportunidades, pero también desafíos para sectores, regiones y empleos que podrían estar más expuestos debido a los cambios requeridos para esta transformación.
- 321.** El uso excesivo de los recursos va en contra de la búsqueda de un futuro sostenible que respete el medio ambiente y coloque la vida en el centro de todas las decisiones.
- 322.** Los habitantes de Castilla-La Mancha tienen el derecho de disfrutar de los recursos naturales presentes en su territorio y de los beneficios económicos y sociales derivados de estos, beneficios potenciales en los modos de la transición energética en marcha. Hablamos de una comunidad que es la segunda del país en potencia renovable instalada, en primeras posiciones de liderazgo en energía eólica y fotovoltaica, con el objetivo de triplicar la instalación de energías limpias en su mix energético en el año 2030. Todo ello cuando el sector energético ya da empleo a más de 10.000 personas.
- 323.** El reto del desarrollo sostenible radica en aumentar y asegurar el bienestar económico y social de la población, al mismo tiempo que se corrige el elevado consumo de recursos y energía, reduciendo los impactos negativos sobre los ecosistemas, y asegurando una biodiversidad que garantice condiciones de vida y trabajo dignas para la sociedad.
- 324.** La Agenda 2030, con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los cuales ha sido partícipe desde su concepción, proporciona un marco valioso de metas y objetivos que guiará nuestras acciones sindicales hacia el desarrollo sostenible, pero también como forma de gestionar las diferentes transiciones en marcha sobre el tejido productivo, así como forma de encarar la indiscutible emergencia climática.

PROPUESTAS DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030

- 325.** Impulsar iniciativas que fomenten el uso responsable de los recursos naturales y la reducción de la huella ecológica en todas las actividades económicas y sociales.

- 326.** Impulsar la puesta en marcha de un centro de innovación en economía circular desde el que avanzar en la adaptación de las nuevas tecnologías, procesos, servicios y modelos empresariales.
- 327.** Apostar por políticas y proyectos que faciliten la transición hacia energías renovables y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- 328.** Sensibilizar y educar a las personas trabajadoras y la comunidad en conjunto sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental.
- 329.** Contribuir a una hoja de ruta sobre la transformación en materia de descarbonización teniendo en consideración sus efectos adversos en el plano laboral, social y territorial, que permita adoptar medidas orientadas a posicionar a Castilla la Mancha en el camino de una transición justa real.
- 330.** Participar en el diagnóstico y elaboración de Planes Estratégicos desde los diferentes ámbitos de actuación de las administraciones públicas, por zonas territoriales, sectores, industrias o empresas, con la dotación de recursos necesarios y con la implicación de las organizaciones empresariales, para tener una estrategia regional propia que permita el fortalecimiento del tejido industrial y tecnológico que incentive la actividad económica, captando las nuevas oportunidades de negocio y empleo que ofrecen las nuevas tecnologías y procesos productivos, aumentando a su vez la cohesión territorial en la región.
- 331.** Apostar por acciones reales que permitan alcanzar la soberanía energética regional, aligerando al mismo tiempo la factura con autoabastecimiento, y protegiendo además el medio ambiente.
- 332.** Defender y fortalecer el Estado del Bienestar, asegurando el acceso universal a servicios sociales básicos como salud, educación y vivienda, como primera premisa del enfrentamiento a las diferentes transiciones, apostando por programas y políticas que combatan la pobreza y la exclusión social, asegurando que todas las personas tengan oportunidades de desarrollo integral.
- 333.** Educar al activo sindical y toda la afiliación, y en general a la ciudadanía, sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su relevancia para un futuro sostenible y justo, comunicando de manera efectiva las acciones del sindicato alineadas con los ODS, destacando los logros y desafíos en la implementación de estas metas globales.
- 334.** Incorporar el trabajo decente como un eje central para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo empleos de calidad y derechos laborales justos.

- 335.** Utilizar el diálogo social como un instrumento poderoso para el desarrollo económico y social, facilitando la colaboración entre todos los actores sociales para alcanzar las metas de la Agenda 2030.
- 336.** Estar presentes y activos en los espacios donde se definan e implementen estrategias para alcanzar los ODS a nivel regional, asegurando que las políticas adoptadas sean inclusivas y sostenibles.
- 337.** Asegurar que los principios y objetivos de la Agenda 2030 se incorporan en todas las actividades y políticas del sindicato.
- 338.** Defender que la protección y conservación del medioambiente estén integradas de manera transversal en todas las políticas, planes y programas de Castilla-La Mancha.
- 339.** Promover prácticas que favorezcan la sostenibilidad ambiental en sectores clave como agricultura, industria y urbanismo.
- 340.** Impulsar la creación y aplicación de legislaciones y normativas que prioricen la protección del medioambiente y la biodiversidad en la región.
- 341.** Utilizar el diálogo social como herramienta fundamental para proponer y debatir alternativas ambientales sostenibles en todos los ámbitos.
- 342.** Capacitar a los sindicalistas en temas ambientales para facilitar su participación efectiva en el diálogo social sobre políticas medioambientales.
- 343.** Incluir la defensa y conservación de recursos naturales, como el Río Tajo, como parte central de las demandas sindicales.
- 344.** Exigir un compromiso claro para poner fin al trasvase al Segura y a las políticas trasvasistas, protegiendo así los recursos hídricos y la biodiversidad de la región.
- 345.** Asegurar la participación efectiva de los trabajadores en decisiones relacionadas con el medioambiente en sus lugares de trabajo.
- 346.** Reconocer a los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud como actores fundamentales en la gestión ambiental de las empresas.
- 347.** Promover la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de toma de decisiones ambientales dentro de las empresas.
- 348.** Capacitar a la representación de las personas trabajadoras para negociar condiciones laborales que protejan tanto a las personas trabajadoras como al medioambiente.

- 349.** Incluir cláusulas medioambientales en los convenios colectivos para garantizar prácticas empresariales responsables y sostenibles.
- 350.** Promover políticas sindicales que favorezcan la movilidad sostenible, reduciendo así los impactos ambientales y económicos del transporte.
- 351.** Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la importancia de adoptar modos de transporte más sostenibles y seguros.
- 352.** Defender el impulso del uso de energías renovables, la movilidad sostenible y la gestión adecuada de los residuos para proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida.

TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS

- 353.** La propuesta sindical para una comunidad donde un tercio de la población es habitante de una de las cinco capitales de provincia no se aparta de la apuesta por un modelo donde las políticas públicas posibiliten la inversión en una red de infraestructuras suficiente que asegure el crecimiento económico sostenible, y por tanto la cohesión territorial que permita corregir la despoblación de buena parte del territorio.
- 354.** El déficit en equipamiento e infraestructuras ha de corregirse desde el incremento de inversiones para una comunicación vial y ferroviaria que dé respuesta a las necesidades socioeconómicas, posibilitando a su vez el transporte de la producción industrial y una conectividad que facilite proyectos empresariales de calado.
- 355.** Las carencias del diseño actual de la red de ferrocarril son un elemento clave por cambiar para asegurar la vertebración de todo el territorio, con un sistema de transporte público, asequible, garantizado, y en ningún caso sometido a las directrices del libre mercado.
- 356.** Lo mismo puede decirse de la planificación de la red viaria, el resto de formas de transporte público, y el urbanismo, donde los criterios medioambientales y sociales han de estar por encima de cualquier directriz de mera rentabilidad comercial y de mercado.
- 357.** El aprovechamiento de la situación estratégica de Castilla-La Mancha en la red intermodal de comunicaciones sigue siendo mejorable, y cambiar este déficit obliga a integrar la defensa de planteamientos de rentabilidad social con las transiciones en marcha en el tejido productivo, económico, y su relación con el medio ambiente.

PROPUESTAS TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURAS

- 358.** Apostar por la defensa de una inversión suficiente en infraestructuras y transporte para mejorar la cohesión social y territorial de Castilla-La Mancha, reivindicando el acceso igualitario a infraestructuras de calidad promueve la equidad y el desarrollo económico.
- 359.** Impulsar la mejora de las infraestructuras de transporte facilita el acceso a servicios básicos, educación, salud y oportunidades laborales para toda la ciudadanía.
- 360.** Promover un pacto regional en defensa de la red ferroviaria que incluya la apuesta por el tren convencional, reclamando una mayor inversión y un impulso significativo en su red ferroviaria para mejorar la conectividad interna y externa.
- 361.** Intervenir desde los espacios de diálogo social para avanzar hacia estrategias públicas que favorezcan la expansión de la red ferroviaria.
- 362.** Apostar por una planificación suficiente que incluya criterios sociales prioritarios en el diseño de futuros espacios de uso industrial, compatibles con entornos urbanos de calidad y condiciones dignas para la vida de las personas.

DESPOBLACIÓN

- 363.** Castilla-La Mancha se acerca a su máximo histórico de población, y las proyecciones para los próximos años son positivas, pero ese recuento global sigue incluyendo enormes diferencias territoriales, donde pequeños núcleos de población siguen perdiendo habitantes pese al saldo migratorio, y los ganan determinadas ciudades y comarcas.
- 364.** No es un fenómeno exclusivo de la comunidad, alimentado por el progresivo envejecimiento de la población y frenado por las migraciones, pero sigue siendo uno de los grandes problemas sociales, ligado en parte a los problemas estructurales de las condiciones de vida y producción.
- 365.** La organización ha hecho un trabajo serio en aportar su punto de vista y su modelo de transformación social a las acciones estratégicas diseñadas desde las Administraciones para hacer frente al fenómeno a medio y largo plazo, defendiendo la necesidad de afrontarlo desde la garantía de servicios públicos suficientes y cercanos al conjunto del territorio, una apuesta por las infraestructuras fundamentales que garanticen la movilidad de la ciudadanía.
- 366.** La propuesta sindical de CCOO CLM es la defender medidas fiscales útiles que garanticen la reversión de la despoblación desde la progresividad,

cumpléndose siempre la máxima de que la capacidad tributaria reciba el suficiente esfuerzo de las rentas altas, residan donde residan.

- 367.** El sindicato ha apostado asimismo por un tejido productivo extendido suficientemente para que las oportunidades laborales fijen población en los 919 municipios de la comunidad autónoma: En la actualidad, el 67% de los municipios de la región está en riesgo de despoblación, con una densidad de población inferior a 12,5 habitantes por kilómetro cuadrado.

PROPUESTAS DESPOBLACIÓN

- 368.** Reivindicar la disponibilidad de servicios públicos de calidad independientemente de la ubicación geográfica de la población.
- 369.** Implementar medidas administrativas y laborales para facilitar el asentamiento de empleados públicos en zonas rurales.
- 370.** Defender un suelo de gasto social para garantizar niveles adecuados en sanidad, educación, dependencia y servicios sociales en todo el territorio.
- 371.** Enfrentar el envejecimiento de la población rural y el aumento de la dependencia con el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia, y la promoción de políticas que mejoren la calidad de vida de las personas mayores y faciliten su integración en la comunidad rural.
- 372.** Apostar por la consideración de los servicios financieros como esenciales y asegurar que todas las personas residentes en áreas rurales tengan acceso a ellos, promoviendo medidas que reduzcan el riesgo de la exclusión financiera y faciliten el acceso a servicios bancarios.
- 373.** Defender acciones que apuesten por hacer más atractivo el desarrollo de proyectos de vida en el medio rural para las familias y especialmente para las mujeres, clave para la fijación de población, garantizando políticas fiscales donde se respete la progresividad.
- 374.** Integrar la perspectiva rural en todas las políticas y normativas, garantizando que dichas políticas de desarrollo sean equitativas y justas, promoviendo oportunidades tanto para zonas urbanas como rurales.
- 375.** Sensibilizar en el respeto al medio ambiente y el patrimonio cultural mientras se impulsa el desarrollo económico y social en el medio rural

TRANSICIÓN DIGITAL

- 376.** Los cambios acelerados en las nuevas tecnologías, la llegada de la Inteligencia Artificial y el proceso de digitalización en marcha están

modificando casi cualquier aspecto de la vida y el trabajo, cambiando las relaciones sociales, las formas de producir, de consumir, las formas de organización, y la forma de las empresas. El resultado desde luego genera impactos desiguales en las clases sociales, en los territorios, y en las personas, con el peligro evidente de agrandar brechas existentes o generar algunas nuevas.

- 377.** Poder contribuir a un impacto justo de estas transformaciones pasa por la participación activa de la organización como primer sindicato de clase, ensanchando los espacios desde los que mejor organizar, representar y defender a las personas trabajadoras.
- 378.** Los déficits en la participación real de las personas trabajadoras y sus sindicatos en la actividad de sus empresas son evidentes y obstaculizan el objetivo de afrontar la digitalización desde unas relaciones laborales fortalecidas, pero el desafío es más vigente aun e implica mantener una mirada atenta y vigilante a todos los fenómenos relacionados con una serie de transformaciones que van más allá del centro de trabajo.

PROPUESTAS TRANSICIÓN DIGITAL

- 379.** Promover políticas que aseguren que ningún individuo quede excluido de servicios digitales esenciales debido a la falta de acceso o conocimientos. Es fundamental cerrar la brecha digital para garantizar que todas las personas tengan acceso a las nuevas tecnologías en igualdad de condiciones.
- 380.** Promover la protección de la ciudadanía frente a las vulnerabilidades provocadas por el uso poco transparente de datos personales y algoritmos.
- 381.** Abogar por un mayor control y conocimiento por parte de la ciudadanía sobre cómo se utiliza su información personal y cómo los algoritmos impactan en sus vidas.
- 382.** Promover el empleo en zonas rurales facilitando políticas públicas que desarrollen las infraestructuras necesarias.
- 383.** Impulsar la implementación de infraestructuras como acceso a internet de calidad y espacios de trabajo colaborativos para apoyar el trabajo remoto en áreas rurales.
- 384.** Garantizar que las políticas de desarrollo rural también incluyan la mejora de las condiciones para el trabajo a distancia, asegurando así un desarrollo económico equitativo y sostenible en todo el territorio.

DEBATE 4. ORGANIZARSE PARA EXTENDER DERECHOS

- 385.** Tras más de 40 años, CCOO CLM es la mayor organización social de Castilla-La Mancha, una organización sindical fuerte y consolidada en todas las provincias y sectores de nuestra comunidad autónoma, con implantación y relevancia sociopolítica en las instituciones locales, provinciales y autonómicas, y presencia en los espacios sociales, cívicos y socioeconómicos, en virtud de la representatividad que confiere la Constitución a los sindicatos más representativos y con el aval de ser de forma continuada durante los últimos ... años el primer sindicato de Castilla-La Mancha en resultados electorales y en afiliación, con una contundente vocación de sindicato de clase y confederal.
- 386.** El trabajo sindical serio y eficiente en la defensa de los intereses de clase que representamos, la clase trabajadora, ha sido avalado una vez más estos últimos cuatro años con la obtención de una representatividad sindical que supera el 43% de la representación sindical en Castilla-La Mancha, el mayor porcentaje de toda la confederación. El ejemplo y el aval del esfuerzo y el trabajo de tantos y tantas sindicalistas de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha han contribuido a que en la actualidad podamos partir de tal excelente ratio.
- 387.** El número de personas trabajadoras afiliadas es una garantía de persistencia del trabajo realizado. Trabajadores y trabajadoras, que entienden que la mejor forma de defender y mejorar en sus derechos sociales y laborales es la autoorganización en CCOO. A día de hoy cerca de 60.000 afiliados y afiliadas han decidido libre y voluntariamente pertenecer a las comisiones obreras y que con su cuota financian la actividad sindical de nuestra organización, que tiene que tener como horizonte irrenunciable la incorporación de personas jóvenes, así como la consolidación del feminismo, la diversidad y discapacidad en el mundo del trabajo y como acción transversal en todas las políticas puestas en marcha por las diferentes administraciones.
- 388.** Pero no sería justo con esta herencia caer en la autocomplacencia o en la plena justificación del trabajo. Deberemos poner en juego todo el gran potencial de las distintas organizaciones que integran las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha para extender la presencia organizada del sindicato en aquellos espacios en los que todavía no está presente, para llevar la organización de la clase trabajadora a las nuevas expresiones laborales y para acercar la organización sindical a las personas trabajadoras más jóvenes, de manera que hagan suyo el sindicato y puedan empezar a decidir y participar del sindicato como el instrumento de autoorganización más útil.

MODELO ORGANIZATIVO

- 389.** El debate congresual que abordamos sobre política sindical en Castilla-La Mancha es también el debate sobre la política organizativa que determine la correlación de fuerzas en el periodo incierto al que nos enfrentamos, con el auge de los movimientos de extrema derecha y el peligroso debilitamiento de los marcos democráticos que conocemos.
- 390.** El sindicato, como estructura organizada de la clase trabajadora, es la defensa de sus intereses y derechos frente a los ataques que recibe y recibirá de las organizaciones patronales y los gobiernos de derecha y sus apoyos de la extrema derecha, y el dique de contención de las políticas reaccionarias.
- 391.** Afrontamos además los riesgos del asindicalismo y corporativismo como parte de las tendencias que calan en la clase trabajadora y difuminan los objetivos de transformación del modelo de transformación que CCOO defiende.
- 392.** El punto de partida es el de una presencia organizada muy consolidada en las provincias, comarcas y sectores de la economía regional, siendo CCOO CLM el primer sindicato en todos los sectores privados y en el conjunto de la administración pública. Una de las prioridades organizativas será extender el sindicato a aquellos espacios laborales, tanto públicos como privados, todavía muchos, en los que la organización no está presente, o su presencia no es la primera fuerza.
- 393.** Este reto a corto plazo debe hacerse desde el equilibrio entre estructuras federales y territoriales, ya que donde se ha puesto en marcha ha sido un gran acierto tanto en resultados de elecciones sindicales como en crecimiento afiliativo. Es por ello que se debe avanzar aun más en el ámbito de la colaboración entre estructuras.
- 394.** El impulso de modelo de desarrollo organizativo confederal ha servido para establecer espacios de colaboración efectivos entre federaciones y uniones provinciales, con la coordinación de la unión regional, pero debemos reconocer que ese esfuerzo no ha sido suficiente para corregir dinámicas internas negativas, que lejos de mejorar han empeorado.
- 395.** Los recursos limitados y la extensión territorial de CLM hacen necesario un trabajo colaborativo y atención mancomunada en aquellos espacios territoriales en los que no hay presencia organizada de alguna federación. Las experiencias han resultado positivas, se ha mejorado la atención a las personas afiliadas y reforzado la presencia del sindicato.
- 396.** Ya en el anterior debate congresual se planteaba que la organización debía migrar del voluntarismo a una necesaria complementariedad entre estructuras

que permitiera utilizar todas las sinergias comunes y poner el conjunto de recursos de los que disponemos al servicio de un único y común objetivo de extender la presencia organizada del sindicato para crecer en afiliación y en representatividad.

- 397.** Se mantienen vigentes las mismas debilidades para no compartir información sobre recursos y seguimos mostrando tendencias endogámicas, que impiden avanzar en un modelo leal compartido donde la prioridad sea realizar el trabajo sindical, no quién o quién no lo realiza.
- 398.** La Comisión de Extensión Sindical regional es el espacio organizativo para fijar las estrategias comunes, que pueden derivarse de modo más operativo a los ámbitos provinciales para su mayor seguimiento.
- 399.** Es clave adoptar decisiones estratégicas con anticipación suficiente para poder corregir las ineficiencias y debilidades organizativas que vayan surgiendo, bien por causas internas o externas, y nos permita afrontar los procesos de cambio o de relevo con garantías de seguir siendo la primera fuerza sindical con diferencia.
- 400.** Mejorar nuestra manera de organizarnos, ordenando los procesos de extensión sindical y de atención sindical, junto con el uso de herramientas de digitalización que hagan más operativo nuestro trabajo, nos tiene que permitir liberar recursos para la acción sindical directa, es decir, la atención y visita a los centros de trabajo.
- 401.** Si la organización ha ordenado cómo presta el servicio jurídico en condiciones de calidad y eficacia, y trabaja en configurar una red de asesoramiento sindical en sede y en secciones sindicales, es preciso acabar de articular la organización de todos los recursos sindicales a disposición de las uniones y federaciones dedicados a la extensión sindical, con un trabajo compartido de planificación y evaluación de resultados.
- 402.** Debemos mejorar la implantación del sindicato en aquellos sectores productivos en los que tenemos más dificultades para estar presentes, en aquellos espacios en los que no seamos mayoría sindical y sobre todo apostar por incrementar nuestra presencia en los sectores con potencial de creación de empleo cualificado, ligados a procesos de inversión en los que el sindicato ha de estar presente.
- 403.** Es precisa una organización más permeable y menos rígida para atender especialmente a aquellas personas más débiles y desprotegidas, que son las que más necesitan al sindicato, y eso requiere una presencia organizada más

eficiente en sectores feminizados, dispersos, caracterizados por inmigración, discapacidad...

- 404.** Ha de reforzarse asimismo la relación de las diferentes estructuras del sindicato con las personas trabajadoras, organizando a la clase trabajadora en la empresa y en la sociedad, sin caer en triunfalismos ni objetivos inalcanzables en el corto plazo.
- 405.** Conocer y asumir nuestras debilidades como cualquier organización social es clave, pero debemos tener la flexibilidad organizativa y comunicativa suficiente que permita corregir a tiempo aquellas estrategias que no estén dando los resultados requeridos.
- 406.** No podemos trasladar a las personas trabajadoras o en desempleo que se acercan al sindicato nuestras ineficiencias organizativas, por lo tanto deben aplicarse los protocolos tanto de atención a las personas como de cambios de sector de acuerdo con la normativa de la que nos hemos dotado, pero con el último fin de dar respuesta a las necesidades que se nos plantean por las personas, ya que en ocasiones no prestamos la debida atención, y en todo caso articularemos un sistema de atención que permita recoger y resolver con propuestas comunes estos problemas.
- 407.** Trabajamos estos años 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 servicios que presta el sindicato.
- 408.** La negociación colectiva es también un instrumento con un gran potencial organizativo y debemos articularlo para que sea eficaz a ese fin, es decir, ligar los procesos de negociación colectiva a la organización sindical, mejorando la cercanía de nuestras propuestas, con fórmulas participativas y que impliquen al mayor número posible de personas trabajadoras y afectas por el convenio.

PROPUESTAS MODELO ORGANIZATIVO

- 409.** Afianzar la cooperación y colaboración entre las uniones territoriales y las federaciones regionales bajo la coordinación de CCOO CLM, a través del Comité de Extensión afiliativa y sindical de ámbito regional, y en su caso los Comités de Extensión provinciales.
- 410.** Establecer un sistema de planificación y evaluación periódico de las estrategias sindicales en materia de extensión, elecciones sindicales y afiliación.

- 411.** Fomentar ámbitos de colaboración interfederativa en aquellos sectores o empresas donde concurren más de una federación en Castilla-La Mancha, garantizando la actividad propia del sindicato en ámbitos donde no exista suficiente desarrollo federativo, de acuerdo a lo establecido estatutariamente.
- 412.** Avanzar en una normativa compartida que consolide los espacios de colaboración interna, se definan conjuntamente las responsabilidades y se establezcan procesos de evaluación del trabajo y del desempeño de los recursos, y corregir las dinámicas negativas que se detecten.
- 413.** Promover la constitución de secciones sindicales en aquellas empresas donde sea posible.
- 414.** Desarrollar un plan de trabajo para aquellos sectores y territorios en los que la organización deba mejorar resultados y/o recortar las diferencias electorales.
- 415.** Extender y mejorar la presencia organizada de CCOO CLM en aquellos ámbitos en que no estemos presentes, con el apoyo de recursos comunes, para mejorar la implantación y extensión sindical en esos ámbitos.
- 416.** Aprovechar las sinergias existentes en las empresas con representación de CCOO CLM y en las que utilicen contratistas, para extender la presencia del sindicato y dar cobertura a sus personas trabajadoras.
- 417.** Avanzar en una estrategia eficaz para la incorporación de personas jóvenes al sindicato, dando estabilidad a la Escuela de Jóvenes como espacio para la formación de los jóvenes cuadros sindicales y como espacio de debate de las políticas de juventud en Castilla-La Mancha.
- 418.** Diseñar una estrategia desde la que aumentar la presencia de mujeres en las candidaturas de elecciones sindicales, así como en los procesos de renovación de las estructuras de la organización sindical.
- 419.** Actualizar el mapa de realidad económica de la organización, con sus recursos patrimoniales, recursos humanos y situación económica.
- 420.** Avanzar en la política de racionalización del gasto corriente, optimización de suministros y uso de locales, reparación, mantenimiento y conservación de los mismos.
- 421.** Incorporar a Comisiones Obreras Castilla-La Mancha al marco confederal de cumplimiento normativo.

SINDICATO SOCIOPOLÍTICO Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN

- 422.** La presencia sociopolítica del sindicato no se asocia a la estructura territorial en exclusiva, todo lo contrario, es una seña de identidad irrenunciable de todas las estructuras que integran las CCOO CLM, y se hace patente en el trabajo sindical.
- 423.** Disputamos las condiciones de trabajo desde una dialéctica en las relaciones laborales en el conflicto concreto en la empresa o en el centro de trabajo, pero desde una apuesta por un modelo social y económico que garantice los derechos y las oportunidades de la clase trabajadora y que defiende las conquistas realizadas dentro de nuestro estado social y que tantas veces son amenazadas por patronales y gobiernos.
- 424.** En un momento de incertidumbre como el actual para la clase trabajadora es clave reivindicar el papel de CCOO CLM y su intervención sociopolítica, sus aportaciones y su capacidad movilizadora y transformadora desde antes de la democracia.
- 425.** Somos un sindicato sociopolítico que se articula en un territorio tan disperso y despoblado como es Castilla-La Mancha, en el que es imprescindible la colaboración o cooperación entre estructuras para atender a las personas afiliadas con las mismas garantías en núcleos rurales que en entornos más urbanos, en secciones sindicales articuladas o en empresas con escasa o nula presencia sindical.
- 426.** Unos protocolos de atención y acogida a las personas afiliadas y a las personas trabajadoras que se dirijan a nuestras sedes o a nuestros locales sindicales en las empresas o administraciones públicas deben contar con pautas comunes en cuanto a acogida, derivación de las necesidades planteadas, atención bien de modo presencial como por consulta...
- 427.** La cercanía, la proximidad al terreno y la presencia organizada en numerosos núcleos de población de la región es una de las principales fortalezas de la organización. En CCOO CLM sabemos dónde están los problemas, cómo podemos atenderlos, qué recursos hay que destinar a mejorar la atención a las personas, los tiempos de respuesta, la calidad en lo que hacemos, en un proceso de mejora permanente que es imprescindible.
- 428.** En cuanto al conjunto de prestaciones que recibe la persona afiliada, se ha dado un indudable avance en la tarea de ordenar la oferta de distintos servicios que CCOO CLM presta, en coordinación con la secretaría confederal

correspondiente y enmarcada la oferta y su difusión en las herramientas confederales.

- 429.** Esta oferta de servicios, en formación, ocio o salud es muy valorada por nuestra afiliación, y se concibe como un beneficio fruto de la participación en una gran organización sindical como es la nuestra, por lo que debemos mejorar su oferta y su difusión, enmarcados en una política sindical que acerque a las personas afiliadas y que permitan que se beneficien de muchas ventajas por pertenecer al sindicato.

PROPUESTAS SINDICATO SOCIOPOLÍTICO Y SERVICIOS A LA AFILIACIÓN

- 430.** Apostar por modelos de atención a la afiliación y las personas trabajadoras cercanos al terreno, lo que incluye la apertura conjunta de la mayor parte posible de sedes comarcales, atendidas de manera prioritaria por el territorio dada las dificultades de articulación sectorial sobre todo en entornos rurales y muy despoblados, pero con una necesaria puesta en común de recursos en los casos que existan entre todas las federaciones, para hacer efectiva la solidaridad entre las mismas.
- 431.** Incorporar en el Observatorio de la Afiliación de la Fundación 1º de Mayo, un espacio propio para la afiliación de CCOO CLM, para analizar de modo especializado y evaluable las tendencias y medidas que se pueden adoptar en este ámbito, con las buenas prácticas en materia de afiliativa.
- 432.** Gestionar de modo integral la atención a las altas, potenciar las altas por internet y altas por web, y la primera puesta en contacto con la red sindical para gestionar las consultas.
- 433.** Impulsar la Federación de Pensionistas y Jubilados para mantener la afiliación una vez las personas trabajadoras alcancen el momento de la jubilación.
- 434.** Mejorar la oferta formativa para colectivos interesados de cara a la afiliación.
- 435.** Mantener actualizado y mejorado el catálogo de servicios a las personas afiliadas.
- 436.** Garantizar la atención eficaz y eficiente a las personas desempleadas una vez que se incorporen al sindicato.
- 437.** Apostar por estrategias para poner en valor el papel de CCOO como primer sindicato sociopolítico y su papel clave en la conquista y defensa de derechos

en la Historia reciente de nuestro país y de la comunidad autónoma, avanzando en la reivindicación de nuestra memoria democrática y sindical.

SERVICIOS JURÍDICOS

- 438.** El Servicio Jurídico de CCOO CLM es un referente no solo en nuestra organización sino a nivel confederal, nuestros abogados y abogadas, el personal administrativo del servicio jurídico regional han mostrado su profesionalidad y compromiso con la organización y sus fines. Se han tramitado alrededor de 44.000 consultas en el último mandato, y se han celebrado en torno a 6.500 juicios, siendo desde hace mucho tiempo el referente de la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en Castilla-La Mancha.
- 439.** Desde la implantación del nuevo modelo de financiación de los servicios jurídicos hemos garantizado la viabilidad económica del modelo, con una aportación fija de cuota por cada persona afiliada, generando desde entonces un equilibrio presupuestario entre ingresos y gastos que libera las aportaciones que deberían hacer las federaciones que pueden destinar estos recursos a la acción sindical directa.
- 440.** Una vez garantizada la estabilidad y la viabilidad del servicio jurídico hemos dado pasos para la modernización y digitalización de los trabajos de los servicios jurídicos, mejorando sobre todo la calidad en el tratamiento de la información y en la atención a las personas.
- 441.** Atendemos el compromiso firme de la gobernanza compartida entre todas las organizaciones de las decisiones que se adoptan en el seno de los servicios jurídicos, con el convencimiento de que este ámbito debe ser de decisión compartida junto con una estrategia sindical definida para que los logros de nuestras sentencias sean una herramienta sindical para mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales de nuestra gente.
- 442.** La Comisión Territorial de asesoramiento del servicio jurídico de CCOO CLM es el espacio de gestión y debate de estas estrategias sindicales y de cómo hacerla operativa, en un estrecho contacto entre las secretarías de organización, finanzas y acción sindical y el conjunto de las federaciones y uniones provinciales, si bien el nivel de gestión más directo corresponde a CCOO CLM por ser los servicios jurídicos de base territorial.

PROPUESTAS SERVICIOS JURÍDICOS

- 443.** Establecer la Comisión Territorial de asesoramiento como un elemento de gobernanza permanente de los Servicios Jurídicos de CCOO CLM,

haciéndola un espacio para el diseño de estrategias y actuaciones principalmente de carácter colectivo y con iniciativa del sindicato frente a las situaciones que desde las federaciones se considere que hay que actuar jurídicamente, ampliar el trabajo en otras jurisdicciones.

- 444.** Elaborar un plan para la actualización de los profesionales de los Servicios Jurídicos de Castilla-La Mancha, de cara a los procesos de renovación de profesionales jurídicos.
- 445.** Mejorar y adaptar los medios telemáticos de acceso a las consultas de los servicios jurídicos para evitar desplazamientos.
- 446.** Impulsar campañas de actuación sindical desde los servicios jurídicos destinadas a colectivos específicos, que necesiten de la cobertura jurídica y sindical, para fomentar la afiliación.

ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN SINDICAL

- 447.** El asesoramiento técnico-sindical se erige como un pilar fundamental en la atención individual a las personas afiliadas, y a aquellas otras personas trabajadoras no vinculadas, desempeñando un papel crucial tanto en la resolución de conflictos de índole laboral como en el crecimiento de la densidad sindical; este mecanismo integrado en un sistema conformado por una atención inicial en sede, una derivación ágil a las estructuras de rama, y una interacción efectiva con nuestros servicios jurídicos, garantiza un procedimiento integrado de atención a las personas capaz de dar mayor efectividad a nuestra acción sindical.
- 448.** Es por tanto uno de los grandes retos del próximo periodo poner en marcha un modelo compartido de asesoramiento sindical estable en CCOO CLM, asesoramiento que actúa en muchas ocasiones como el primer punto de contacto para las personas trabajadoras con el sindicato, ofreciendo un apoyo accesible y directo que abarca una amplia gama de temas relacionados con el empleo: desde cuestiones vinculadas a las relaciones laborales hasta problemas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo, así como mecanismos de extensión del sindicato.
- 449.** Además, el asesoramiento técnico-sindical promueve un uso más eficiente de los recursos del sindicato. Al ofrecer soluciones inmediatas a problemas comunes, se evita la burocratización del proceso de atención y se agiliza la respuesta a las necesidades de la afiliación. Puede proporcionar respuestas rápidas y prácticas a consultas sobre horarios laborales, días de descanso, licencias, entre otros, temas que, aunque importantes, no siempre requieren la intervención de un abogado. los servicios jurídicos.

- 450.** En definitiva, el asesoramiento técnico-sindical no solo es un componente central en la atención a las personas, sino que también es esencial como paso preliminar antes de la intervención del servicio jurídico.
- 451.** Hemos ido configurando, de una manera más o menos informal, el asesoramiento sindical, si bien de forma asimétrica en las uniones provinciales o las federaciones. Ahora, a partir del modelo confederal acordado en el Consejo Confederal, en CCOO debemos articular un sistema de asesoramiento sindical que garantice una atención homogénea y de calidad en todas las sedes del sindicato (provinciales y comarcales que existan), así como en las secciones sindicales que tengan asesores sindicales.
- 452.** Es compromiso de todas las organizaciones contribuir a este modelo con las personas que realicen esta labor, y que estén debidamente formadas para hacer estas funciones, y en los casos en que sea necesario se desarrolle de manera mancomunada a través del territorio, para aquellos espacios en que no haya presencia de asesores de algunas federaciones, articulándose siempre previo diagnóstico compartido y con el acuerdo de todas las organizaciones implicadas.
- 453.** Conseguir aplicar este enfoque integral no solo optimiza la gestión de recursos dentro del sindicato, también fortalece la capacidad del mismo para defender y promover los derechos de las personas trabajadoras de manera eficaz y eficiente, mejoramos y homogenizamos la atención inicial y la primera toma de contacto a las personas afiliadas y no afiliadas, sindicalizando y no judicializando nuestra respuesta.
- 454.** Al actuar como un primer filtro y punto de apoyo, el asesoramiento técnico-sindical asegura que los problemas de la afiliación y usuarios externos se aborden de manera oportuna y adecuada, mejorando así la calidad de la atención integral a las personas trabajadoras
- 455.** La organización ha dado pasos importantes para gestionar los recursos destinados a la extensión sindical, y se debe completar este trabajo, junto la mejora de la red de asesoramiento jurídico la red de asesoramiento sindical, para ordenar los recursos disponibles, siempre escasos, de forma que cada uno o una responda de manera lo más eficiente posible a las funciones que deben desempeñar.
- 456.** En este equilibrio de la organización de todos los recursos existentes en el sindicato, y en estrecha relación con los necesarios procesos de renovación de las personas que componen las estructuras del sindicato y los y las

sindicalistas, tiene una importancia cada vez más destacada la formación sindical, por ello debe de ser una materia continua en nuestra trayectoria sindical, adecuándose a los distintos niveles y necesidades individuales.

- 457.** No hay sindicato sin sindicalistas, pero tampoco sindicalismo sin sindicalistas. Y en un sindicato que quiere no solo responder de forma eficaz a los problemas laborales y sociales de nuestro tiempo, sino que pretende adaptarse de forma ágil a los procesos de cambio tan vertiginosos que está experimentado la sociedad y el mundo del trabajo, necesita un sistema estable y solvente de formación de los que son y serán sus cuadros sindicales.
- 458.** Más de 2.000 sindicalistas, delegados y delegadas de CCOO CLM pasan anualmente por acciones formativas o bien organizadas por la confederación o por CCOO CLM, en cursos o talleres destinados a mejorar su cualificación en algunos de los niveles formativos que mejor se adapten a su situación (nivel inicial para cuadros recién electos, nivel medio-alto para personas con más experiencia y posibilidades de desempeñar tareas de responsabilidad en alguna estructura sindical).
- 459.** La formación para la negociación colectiva y el diálogo social ha llevado a todos los lugares de Castilla-la Mancha acciones formativas para dotar de herramientas a los representantes de las personas trabajadoras que participan en procesos de negociación colectiva en sus sectores o bien en espacios de diálogo social en representación del sindicato, generando itinerarios formativos en los que vamos profundizando en la complejidad de los temas conforme los niveles de interlocución son más complicados.
- 460.** Pero no debemos olvidar la formación jurídico-laboral, que ha sido la bandera de la actividad que desde las CCOO CLM hemos desarrollado en torno a la formación sindical y que se articula a través del Aula de Estudios Laborales y de la Seguridad Social que CCOO CLM tienen en la Universidad de Castilla-La Mancha.
- 461.** Por el Aula de Estudios pasan al año más de 5.000 personas afiliadas que a través de la misma y de sus profesores o bien se actualizan en materias laborales o de seguridad social que sufren modificaciones o bien reformas más profundas y desde la misma se oferta una mayor especialización en áreas del derecho del trabajo como la prevención de riesgos laborales, la conciliación y la corresponsabilidad, las prestaciones de la seguridad social etc.
- 462.** Desde estos espacios, en coordinación con las correspondientes estructuras confederales, surgen iniciativas, debates y propuestas sindicales, avaladas

por expertos de mundo académico y respaldados por las estructuras sindicales, en campos de intervención que son necesarios para mejorar nuestra acción sindical.

- 463.** A través de esta iniciativa se procederá a la socialización de todas estas reflexiones y propuestas y en definitiva del conocimiento que genera el sindicato, para que no se quede en el interno, sino que trascienda a la ciudadanía en general y contribuya a la defensa de la clase trabajadora que representamos, en contacto permanente con todos aquellos que quieran contribuir a mejorar y fortalecer el movimiento sindical de clase.

PROPUESTAS ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN SINDICAL

- 464.** Acordar un modelo de asesoramiento sindical en Castilla-La Mancha, en el que se apueste por un formato mancomunado en aquellos espacios en que no sea posible un asesoramiento sindical estable por las federaciones, de acuerdo con las mismas.
- 465.** Promover en coordinación con el Instituto de Estudios Sociales de CLM, espacios colectivos para la reflexión de materias sociolaborales y socioeconómicas en torno al mundo del trabajo y de las relaciones laborales.
- 466.** Dotar de una programación estable de formación sindical al Aula de Estudios Laborales, con actividades tanto presenciales como en formato online, en todos los campus de la UCLM.
- 467.** Estrechar la coordinación con la Escuela del Trabajo confederal, a través de la cual se abordan procesos formativos completos para las personas que pueden asumir responsabilidades en la dirección del sindicato, con una experiencia muy positiva en su desarrollo.

COMUNICACIÓN EFICIENTE

- 468.** La comunicación se ha convertido sin lugar a duda en un elemento clave de nuestra acción sindical. El espacio comunicativo en el que la organización se mueve pasa por un conjunto continuo de cambios que hace que la reorientación de nuestra estrategia esté en continua adaptación, y mantengamos un aprendizaje constante que nos haga capaces de acertar en el diagnóstico y las respuestas.
- 469.** Asistimos a un entorno social influido por una crisis de mediación y representación no solo política, que afecta también al sindicalismo de clase. A esta crisis de legitimidad, identidad y representatividad se une una industria mediática cambiante donde las redes sociales son el principal factor, una industria que no es ajena a la sensación de hartazgo informativo ni a la

capacidad de la tecnología para condicionar los mensajes. Las industrias de la mentira, la emocionalización del discurso, la fragmentación de la atención, el predominio de la autoexpresión son otros de los definidores de nuestro entorno.

- 470.** La organización ha de conocer el medio en el que se comunica e interactúa con el tejido social para moverse en él, pese a la hostilidad que se expresa: El trabajo de CCOO CLM está en el foco de la desinformación, y es clave saber cómo organizarnos, defendernos, protegernos, y responder.
- 471.** Los cambios en este apartado implican revisar y actualizar todo el proceso comunicativo, en lo interno y en lo externo, pese a que la frontera de ambas cosas esté cada vez menos clara.
- 472.** Es una tarea pendiente fijar una estrategia que nos haga más influyentes en la agenda pública, combatiendo desde el discurso propio, útil y eficaz el exceso de conversaciones de materias que en realidad no son relevantes.
- 473.** La organización debe poder transmitir sus necesidades, logros y reivindicaciones de manera clara en sus propios canales y en los medios de comunicación sabiendo combatir las narrativas de fraude, construyendo un discurso capaz de adaptarse a los lenguajes y modos de cada formato.
- 474.** Las industrias mediáticas tradicionales no bastan para mantener un posicionamiento social suficiente, unos medios convencionales marcados a veces por la precariedad en sus plantillas, la autocensura, la aceleración del proceso informativo, y la sobreabundancia informativa.
- 475.** A ello se unen los desórdenes informativos que no son ajenos al ruido que rodea la tarea sindical: La mala información, la desinformación y la información errónea. Ante esta realidad el sindicato tiene que saber construir un escenario comunicativo propio, valiéndose de sus propios canales de información.
- 476.** Utilizar la narrativa rigurosa y veraz, pero hacerlo bajo una estrategia de persuasión será fundamental, para movernos en un entorno hostil, reflejo de un modelo ideológico dañino, pero que no podemos abandonar.
- 477.** En esta tarea de recuperar el espacio digital es clave conocer y usar las nuevas herramientas. Avanzar en una formación especializada en comunicación, permanente para el activo sindical permitirá mantener activa esta estrategia de recuperación y disipar la incertidumbre sobre el impacto de los cambios en esta materia.

- 478.** No hemos sido capaces de adoptar fórmulas de espacios abiertos, bien presenciales o virtuales, en los que el sindicato protagonice debates sobre temas de actualidad en el mundo del trabajo, más allá de algunas propuestas públicas, pero que deben partir de forma más horizontal, naciendo desde la base de nuestra afiliación.
- 479.** Y se hace necesario un proceso de escucha activa y permanente de nuestra afiliación y que sirva de manera efectiva como un *feed-back* entre las propuestas y estrategias que marca la dirección del sindicato con las iniciativas y pulsiones que percibe la afiliación y que debe permeabilizar las maneras de trabajar de las direcciones sindicales, permitiendo además adaptar mejor el mensaje a comunicar.
- 480.** La organización ha de conocer y compartir la realidad sindical del conjunto de todas las estructuras sindicales, así como las propuestas, compromisos, acuerdos o directrices alcanzados en los diferentes órganos de dirección, que nos permitan realizar el trabajo sindical más eficiente y homogéneo.

PROPUESTAS COMUNICACIÓN EFICIENTE

- 481.** Construir por el sindicato un escenario comunicativo propio, valiéndose de sus propios canales de información, recuperando el espacio digital y haciéndolo adaptable a los continuos cambios de formato y soporte que operan en las nuevas tecnologías
- 482.** Avanzar en una formación especializada en comunicación, permanente para el activo sindical, que permita ensanchar el conocimiento de la continua reorientación de la estrategia comunicativa, siempre en sintonía con la estrategia confederal.
- 483.** Adoptar fórmulas de espacios abiertos, bien presenciales o virtuales, en los que el sindicato protagonice debates sobre temas de actualidad en el mundo del trabajo, más allá de algunas propuestas públicas, pero que deben partir de forma más horizontal, naciendo desde la base de nuestra afiliación.
- 484.** Construir perfiles útiles y eficaces en las diferentes redes sociales, buscando la colaboración y participación del conjunto de las estructuras de la organización, para hacer esta forma de comunicación más activa.
- 485.** Completar el uso propio de medios audiovisuales como una necesidad fundamental con la que manejar el lenguaje actual de la comunicación, especialmente enfocada a personas jóvenes poco o nada familiarizadas con las formas de comunicación externa más convencionales.

- 486.** Ordenar el tráfico de información y comunicación interna con personas afiliadas, de forma que los envíos de correo electrónico respondan a una planificación ajustada que evite sobrecargar de mensajes a las personas que se relacionan con la organización por esta vía.

FINANZAS Y RECURSOS

- 487.** La gestión de los recursos del sindicato es un ejercicio responsable y conjunto de todas las organizaciones que integran las CCOO CLM, a través de las normas confederales y de los procedimientos establecidos estatutariamente en materia de finanzas, contabilidad, administración, patrimonio, recursos humanos, etcétera.
- 488.** Una gestión eficiente de los ingresos y de los gastos, es el principal mandato de la dirección de CCOO CLM, garantizar la actividad sindical y destinar la mayoría de nuestros recursos a la misma, es la principal tarea de la gestión de los recursos.
- 489.** Los recursos son siempre limitados, y en un ejercicio de responsabilidad conjunta y de transparencia interna entre todas las organizaciones, se fijarán las estrategias y prioridades para atender de modo solidario, compartiendo la información económico-financiera y de recursos humanos existente en Castilla-La Mancha.

PROPUESTAS FINANZAS Y RECURSOS

- 490.** Dotar de estabilidad y equilibrio al presupuesto de CCOO CLM, respecto a gastos, inversiones e ingresos comunes, de acuerdo a las normas confederales y a los acuerdos de la comisión de ingresos y gastos comunes de CCOO CLM.
- 491.** Aplicar una política de valoración del riesgo económico y organizativo de la ejecución de los recursos públicos aceptados por los órganos de dirección de CCOO CLM, con la incorporación de la pertinente provisión cuando sea necesaria, de modo que su no ejecución o eventuales minoraciones no supongan un riesgo para la organización.
- 492.** Avanzar en la tendencia de ensanchar los ingresos propios como fuente principal de financiación, bien procedentes de la cuota de afiliación o bien provenientes de la prestación de servicios (servicios jurídicos), quedando garantizado el funcionamiento de los servicios jurídicos a través del fondo confederal.
- 493.** Colaborar con el sostenimiento económico de las uniones y federaciones que la integran en materia de gastos que, por las circunstancias de extensión

territorial, falta de recursos humanos o debilidad organizativa se determinen, de forma que estas estructuras puedan destinar más recursos propios a la acción sindical directa y a la extensión sindical en sus ámbitos de actuación.

TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN

- 494.** La transparencia en la gestión de nuestras finanzas es una clave para poner en valor la autonomía e independencia del sindicato, y una potente herramienta comunicativa para trasladar que la fuerza de nuestra organización proviene de manera muy mayoritaria en de las cuotas de nuestra afiliación.
- 495.** El portal de transparencia de CCOO CLM comparte la información sobre los recursos públicos que el sindicato recibe y que destina a los fines que en cada uno de los programas o convenios suscritos con las distintas administraciones públicas determina.
- 496.** Estos programas que se conciben dentro del Diálogo Social en Castilla-La Mancha y que se desarrollan por el sindicato en ejercicio de la función constitucional que tienen asignada por su mayor representatividad, son programas finalistas cuya actividad está orientada a un fin determinado y sometido a los controles de legalidad y justificación de la administración concesionaria y sus organismos de control.
- 497.** Se ha creado un canal ético, dentro del canal confederal ya CCOO CLM está plenamente comprometida con sus principios y valores éticos y con el fin de asegurar el pleno cumplimiento normativo de la Ley 2/2023 de 20 de febrero. Por ello se ha implementado un sistema de comunicación de irregularidades internas que permita a una persona física, concedora de una infracción dentro de la organización, la capacidad de dar a conocer la existencia de la misma.
- 498.** Este mecanismo o herramienta permite al sindicato conocer y actuar de manera responsable en caso de que se produzcan infracciones administrativas graves o muy graves, o conductas que pudieran entrañar algún riesgo de comisión de delito en el seno de la organización.
- 499.** Esta plataforma asegura un proceso objetivo, seguro y legalmente sólido, además de garantizar el anonimato y la confidencialidad de forma integral a lo largo de todo el proceso.
- 500.** Ha finalizado una primera fase del proceso de digitalización interno, que no solo nos ofrece la actualización de las herramientas informáticas con las que trabajamos y su adaptación a una realidad mucho más moderna, sino que

representa un verdadero potencial para poder aprovechar las sinergias internas en materia de información y procesos de trabajo.

- 501.** Desde un respeto escrupuloso con la normativa de protección de datos de carácter personal, debemos hay camino por recorrer en la mejora cuantitativa y cualitativa de la recogida de los mismos, su almacenamiento y análisis, mejorando la segmentación de los perfiles y la adaptación a las necesidades concretas, pudiendo dirigirnos a entornos determinados para extender la presencia y lo que puede ofertar el sindicato.
- 502.** Esto nos permitirá una explotación de la información que hará mucho más eficiente los procesos de trabajo, así como la comunicación con las personas afiliadas, y garantizará la transmisión de la información dentro de la organización de manera más ágil y transparente incluso.

PROPUESTAS TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN

- 503.** Aplicar el código ético confederal en los términos que se determine por la Confederación en el ámbito de Castilla-La Mancha.
- 504.** Desarrollar los reglamentos correspondientes a la conducta ética de las personas que integran CCOO CLM, así como la actualización del código de conducta que se realizará en el ámbito confederal, medidas que serán de obligado cumplimiento en nuestro ámbito.
- 505.** Avanzar en políticas de transparencia en el desarrollo de la actividad financiera de CCOO CLM, control y supervisión de los recursos públicos e información en el portal de transparencia de CCOO CLM.
- 506.** Apostar por el uso eficaz de los datos que desde diferentes variables gestiona la organización, aprovechando el amplio catálogo de información que ofrecen y su empleo para hacer más útil la acción sindical y cotidiana.