

estatutos y ponencias

5 Congreso

unión regional de Castilla-La Mancha
Toledo, 24 y 25 de noviembre de 2000

Ponencias Estatutos

Textos aprobados en el Consejo Regional
10 de Julio de 2000



INDICE

1.Introducción	1
2.Breve descripción socioeconómica de la región	3
2.1. Rasgos de los principales sectores	3
2.2. Las Infraestructuras	5
2.3. Mercado de Trabajo	6
3.El empleo y las relaciones laborales	8
3.1. El empleo	8
3.1.1. Empleo y negociación colectiva	8
3.1.2. Empleo y concertación social	8
3.2. El derecho a la formación	12
3.3. Las relaciones laborales	14
3.3.1. Configuración de Instrumentos regionales	16
3.3.2. Relaciones con la Patronal	19
3.4. La Negociación Colectiva	20
* 4.Políticas de Igualdad	24
5.La Salud Laboral y el Medioambiente	27
5.1. La Salud Laboral	27
5.2. Drogodependencias	30
5.3. El Medioambiente	31
6.La acción socioeconómica en el territorio	34
7.La equidad y la Integración social	38
7.1. Inmigración	38
7.2. Discapacidad	40
7.3. Mayores	41
7.4. Juventud	41
7.5. Fundación Paz y Solidaridad	42
8.Autonomía y Unidad de Acción	44
9.Un sindicato para dar respuestas	45
10.Política Organizativa	46
10.1. La afiliación, siempre una prioridad	46
10.2. Las elecciones sindicales	47
10.3. El trabajo en las pequeñas y medianas empresas	49
11.Las estructuras de la Unión Regional	53
11.1.Ámbito territorial	53
11.2.Ámbito Sectorial	55
11.3.Los órganos de dirección	56
11.4.La actividad económica	56
11.5.Los servicios	57
11.6.La comunicación	57
12.Propuesta de Estatutos de la Unión Regional	59

5 Congreso
unión regional de Castilla-La Mancha
Toledo, 24 y 25 de noviembre de 2000

Ponencias

Textos aprobados en el Consejo Regional
10 de Julio de 2000

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos meses, el conjunto de las Comisiones Obreras están siendo recorridas por el aire siempre fresco y necesario del debate congresual. La oxigenación es una necesidad vital para todo ser vivo. Comisiones Obreras lo es y, por tanto, precisa de la reflexión como alimento para su consolidación y avance. Estamos, pues, en un momento especialmente fecundo en lo que a la elaboración se refiere. Será nuestra responsabilidad saber recoger y aplicar correcta y eficazmente el torrente de ideas que a lo largo de todo este proceso está surgiendo.

Todos debemos escudriñar en nuestras reflexiones y vivencias de más de cuatro años y aportar nuestras opiniones a la reflexión colectiva, tanto desde la contraposición de ideas como desde la coincidencia. Sólo así será posible fijar con garantías de éxito el camino sindical que necesariamente tendremos que seguir recorriendo.

Son muchas ya las ideas que han cristalizado, razón por la cual con estas ponencias que se presentan al debate congresual, se va a hacer un gran esfuerzo para, sin hurtar el debate, no caer en la repetición mimética de las cuestiones que ya se han tratado en los diferentes procesos.

Este ejercicio sintetizador no ha de privarnos de situar los elementos de carácter general que inciden poderosamente en nuestra realidad socioeconómica, al igual que en el resto del país. El análisis riguroso y sosegado de estos elementos nos permitirá definir con más nitidez y acierto las políticas sindicales a aplicar en nuestra región.

La diversidad en la composición de la clase trabajadora implica la diversificación de nuestra actuación sindical tocando todos los campos, los tradicionales y los que siempre han estado ahí y pocas veces hemos atendido; de tal forma que unos y otros se complementen para una mejor acción sindical. Debemos huir de los tópicos que no en pocas ocasiones nos han causado grandes daños. Tan descabellado es dedicar todo el esfuerzo a la acción sindical como relegarla al momento puntual, sin planificación y por tanto sin previsión. No podemos caer en la rutina de acudir a las empresas cuando haya problemas, ignorando las cuestiones de fondo que los generan. Aunque resolvamos satisfactoriamente el problema planteado, flaco favor habremos hecho al movimiento obrero si desde otros frentes de trabajo no ponemos en marcha los resortes necesarios para erradicar la raíz del problema y evitar por tanto su propagación.

Si no lo hiciéramos así, estaríamos enfilando una senda muy peligrosa, que podría llevarnos a ser una aséptica gestoría, de clase, eso sí, pero gestoría. Estas reflexiones, precedidas de lo que día a día percibimos de los trabajadores/as, nos reafirman en la necesidad de diversificar y ampliar cada día más nuestra acción sindical, de modo que el sentido de clase impregne todas nuestras actuaciones.

La realidad de las Comisiones Obreras de Castilla La Mancha es altamente satisfactoria. Somos la primera fuerza sindical y la organización más representativa y reconocida de la región. Pero la merecida satisfacción no debe ser irreflexiva. El nivel de representación obtenido en las Elecciones Sindicales implica hacer frente a las responsabilidades contraídas con los/as delegados/as elegidos y no defraudar las expectativas que hemos despertado entre los/as trabajadores/as que con su voto han

—	hecho posible esta satisfactoria realidad. No debemos caer en brazos de nuestro	—
—	mayor enemigo: la autocomplacencia. Es verdad que estamos cubriendo con	—
—	dignidad y eficacia estas parcelas de trabajo, pero no es menos cierto que nuestro reto	—
—	va mucho más allá de la atención y solución puntual del problema que tenga el	—
5	delegado/a o el trabajador/a.	5
—	Tenemos muchos retos: la apuesta por el pleno empleo, estable, de calidad y con	—
—	derechos, impedir la sangría permanente e intolerable de los accidentes de trabajo y	—
—	un sin fin de reivindicaciones que el documento que obra en vuestro poder recoge.	—
—		—
10	Las Comisiones Obreras se han hecho, por méritos propios, un hueco y se consolidan	10
—	día a día dentro del difícil entramado de las relaciones laborales de nuestra región. El	—
—	objetivo siempre ambicioso de ganar el futuro para todos/as los/as trabajadores/as	—
—	debe servirnos de estímulo para que tanto los equipos de dirección elegidos en este	—
—	proceso, como los afiliados/as demos lo mejor de nosotros mismos en favor de este	—
15	proyecto, siempre inacabado, que son las Comisiones Obreras.	15
—		—
—		—
—		—
—		—
20		20
—		—
—		—
—		—
—		—
25		25
—		—
—		—
—		—
—		—
30		30
—		—
—		—
—		—
—		—
35		35
—		—
—		—
—		—
—		—
40		40
—		—
—		—
—		—
—		—
45		45
—		—
—		—
—		—
—		—
50		50

2. BREVE DESCRIPCIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA REGIÓN

La Unión Regional de CC.OO. celebra su V Congreso identificándose con los grandes objetivos que han marcado los trabajos del VII Congreso Confederal.

“Objetivos que deben colocar en primer lugar nuestra capacidad de participación y de intervención sobre la organización del trabajo; nuestra capacidad de regular colectivamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras en un marco de flexibilidad negociada que evite la desregulación y la individualización de las relaciones laborales.

Objetivos que no pueden olvidar que el empleo es el principal problema social en estos momentos y que los fenómenos del desempleo y la precariedad afectan al bienestar social, a la calidad de vida, a la capacidad de participación en la vida social, a la convivencia democrática y a la organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

Para avanzar debemos intervenir desde la negociación colectiva, la regulación de los derechos laborales y la defensa del Estado Social. Una acción sindical combinada con un acción socioeconómica dirigidas ambas a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.”

2.1. Rasgos de los principales sectores.

Para abordar estos objetivos, desde las prioridades citadas, es imprescindible definir algunos rasgos de nuestra realidad regional:

- Castilla la Mancha presenta históricamente un problema de vertebración territorial condicionado por la gran extensión territorial, y la escasa densidad y desigual distribución poblacional.
- La reciente identidad administrativa y el desarrollo del Estatuto de Autonomía están propiciando la aparición de una conciencia regional, que es aún endeble.
- Partíamos de una estructura productiva débil y escasamente vertebrada, como consecuencia del atraso histórico. El contexto de cambios y transformaciones experimentado en los últimos años ha sido importante, pero aún precisa de fuertes impulsos para superar ese atraso. Nuestro tejido productivo presenta una gran heterogeneidad, condicionado por la dispersión territorial y por una gran atomización empresarial.

El sector Agrario

Nuestro sector agrario, aun perdiendo peso en términos de población ocupada y de aportación a la economía regional, mantiene un volumen superior a la media del país, de ahí su relevancia con relación a las industrias agroalimentarias y a la configuración del tejido cooperativo agrícola.

Bajo el paraguas de la Política Agraria Comunitaria (PAC), el sector agrario está experimentando importantes transformaciones: aumento de las rentas agrarias en parte debido a la disminución de la población ocupada -, integración con la industria agroalimentaria, comercialización, etc. Aún así, la interrelación del sector con las industrias agroalimentarias, las políticas de comercialización, los problemas de la in-

sostenibilidad de los altos consumos de agua, la falta de identidad de la calidad de nuestros productos, etc., son cuestiones estrategias para asentar un desarrollo endógeno sobre nuestras escasas fuentes de recursos.

El comportamiento del sector agrario, su dependencia de factores como los climatológicos, determina el comportamiento diferenciado del crecimiento de la región con relación a la media del país.

El sector Industrial

El sector industrial continúa presentando debilidades, falta de vertebración y escasa capacidad para elaborar estrategias empresariales a medio plazo. Aun así, en los últimos años se han realizado importantes esfuerzos de modernización y de crecimiento del tejido industrial.

La falta de empresas con tamaño suficiente y el predominio de la pequeña empresa condiciona la capacidad de modernización, de innovación y de solvencia financiera para afrontar los retos que exige un mercado global, aunque éstas, las pequeñas empresas, están siendo las verdaderas generadoras de empleo.

La localización industrial en el territorio es desigual. Tenemos zonas con un peso industrial importante, bien por tradición industrial - caso de Puertollano -, o por procesos más tardíos ligados a nuestra cercanía con polos industriales y poblacionales como Madrid y Levante, o que con el desarrollo y consolidación del tejido productivo de los últimos años se están configurando como ejes de localización industrial. Y zonas donde la actividad económica, casi única, es la ligada a la agricultura.

En la industria de Castilla La Mancha se mantiene una fuerte presencia de sectores tradicionales y de manufactura, intensivos en empleo; con déficits históricos de presencia de la empresa pública; a los que hay que sumar los últimos procesos de privatización; y con decisiones recientes de deslocalización industrial por parte de empresas multinacionales que pueden afectar gravemente a algunas de nuestras escasas zonas de tradición industrial.

El sector de la Construcción

El sector de la construcción e industrias afines -cementos, materiales de construcción y madera- tiene un peso muy importante y constituye una de nuestras especializaciones productivas. La construcción y sus industrias afines han absorbido parte de la caída de la población ocupada en el sector agrario.

Es un sector muy dependiente de los ciclos económicos y presupuestarios; muy vinculado a las oscilaciones de los niveles de inversión y de consumo. En las fases favorables incorpora gran parte del crecimiento regional. Tiene altas tasas de eventualidad y, en muchos casos, condiciones laborales y de movilidad extremadamente duras.

El sector Servicios

El sector de servicios, aún habiendo ganado peso en nuestra estructura productiva, sigue presentando importantes déficit y un gran potencial de crecimiento.

El sector de turismo mejorando la actual oferta turística y desarrollando nuestro patrimonio cultural y natural-, y los servicios sociales y de atención a diversos colectivos completando las demandas sociales no atendidas-, son ámbitos con gran potencial de crecimiento económico y de generación de empleo.

El desarrollo de los servicios a empresas, tecnológicos y de innovación, comercialización y exportación, técnicas medioambientales, servicios avanzados en telecomunicaciones, etc. permitirá mejorar la calidad de aporte a la economía regional; contribuir a incrementar los niveles de empleo y de bienestar social y mejorar la articulación y la vertebración regional desde planteamientos de crecimiento sostenible.

Los servicios ligados a las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones, además de estar directamente ligados al mundo de la actividad empresarial y del comercio, tienen importantísimas aplicaciones en la sanidad, la educación, y para el conjunto de la ciudadanía; por ello son un elemento imprescindible de cohesión social y territorial.

A modo de reflexión final

La ausencia de una planificación estratégica acorde a la problemática y fragilidad del tejido productivo; y la falta de integración sectorial de la estructura productiva, desde la agricultura a los servicios; hacen más necesario el desarrollo de verdaderas políticas sectoriales que contemplen la vertebración regional de nuestra estructura productiva.

A pesar del buen comportamiento de la última década, nuestra región sigue presentando un cierto atraso. Castilla-La Mancha aún ocupa la decimocuarta posición en la clasificación de las regiones españolas por renta per capita. Hemos necesitado, y vamos a seguir necesitando, de las transferencias y de los mecanismos de nivelación del Estado y de la Unión Europea para mantener niveles de bienestar social aceptables, y para sostener un ritmo de desarrollo que nos aproxime a los niveles de otras regiones de España y de Europa.

Vivimos ahora un espectacular desarrollo de nuevas tecnologías. Castilla-La Mancha puede, por primera vez en su historia, incorporarse desde sus inicios a esta Tercera Revolución económica. Hemos de hacer una apuesta firme, fuerte y clara por la innovación, por integrar a nuestra región en las más avanzadas redes de información; y por facilitar y garantizar el acceso de todos a las nuevas tecnologías. No hemos de olvidar que la principal materia prima de la nueva era tecnológica es el conocimiento.

2.2. Las Infraestructuras

Las infraestructuras son un elemento necesario, aunque no suficiente, para garantizar el desarrollo regional. Según se van implementando las diversas infraestructuras, se

va determinando el desarrollo socioeconómico y el papel vertebrado del territorio.

Nuestra situación geográfica incluye necesariamente a Castilla-La Mancha en los planes estratégicos del Estado en materia de infraestructuras, pero requerimos también una atención específica por parte del Estado y necesitamos planes regionales propios para desarrollar el interior de nuestro territorio.

La red de autovías que atraviesa Castilla La Mancha se tiene que completar con el desarrollo de las llamadas autovías transversales, permitiendo una mejor accesibilidad interior de la región y no sólo desde el centro de la península.

La red de ferrocarril, además de integrar el AVE Madrid-Levante y Madrid-Lisboa, necesita modernizar y ampliar la red interna para contribuir de forma decisiva a integrar el territorio regional, como base de su identidad y del necesario desarrollo.

Las actuaciones en materia hídrica tienen que permitir un aprovechamiento más racional y óptimo del uso del agua, tanto en el sector económico como en los usos domésticos, mejorando la calidad del agua.

El desarrollo de las infraestructuras energéticas han evolucionado de forma significativa, con una gran extensión de la red gasística, y en los últimos años con impulso decidido de implantar las energías renovables, especialmente la eólica, ante el potencial pendiente de desarrollo.

2.3. Mercado de trabajo

Castilla - La Mancha tiene elementos diferenciales en relación con el empleo, su evolución, su volumen y sus características.

El empleo ha crecido en Castilla - La Mancha, en los cuatro últimos años -más de 90.000 nuevos puestos de trabajo -, a un ritmo superior a la media del Estado. El sector servicios ha aportado uno de cada dos nuevos empleos; la industria ha crecido más deprisa que en el resto de España, aportando más del 35% de los nuevos empleos; el sector de la construcción, quizá determinado por el mayor peso que tiene en Castilla - La Mancha, ha dado muestras de agotamiento con crecimientos del empleo sensiblemente inferiores a la media nacional.

El desempleo, según la E.P.A., se mantiene en cifras muy próximas a las 100.000 personas (14.6%, frente al 15.4 estatal), pero la intensidad de su reducción es sensiblemente inferior a la media nacional. Ello tiene su origen en la mayor incorporación de personas en edad de trabajar al mercado de trabajo - un crecimiento porcentual dos veces superior a la media.

La tasa de actividad -personas en edad de trabajar que lo hacen o desean hacerlo- es en la región del 47%, tres puntos inferior a la media nacional. Esta diferencia, que se ha reducido en los últimos años, explica la menor reducción del desempleo y sitúa una necesidad mayor de crecimiento sostenido del empleo en Castilla-La Mancha. Para igualar su tasa de actividad con la media de España, nuestra región necesitaría -manteniendo intacto el resto de variables- aproximadamente 20.000 empleos adicionales.

La alta precariedad del empleo es la gran divergencia del empleo en Castilla-La Mancha. Nuestra tasa de temporalidad es del 38'3%, casi 6 puntos superior a la media nacional.

Desde el 2º trimestre de 1.997 cuando entró en vigor el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo (AIEE)-, la temporalidad en Castilla-La Mancha ha crecido medio punto, mientras que en el conjunto de España ha bajado un punto. Aun cuando el sector privado ha reducido su temporalidad en 3'5 puntos -cifra similar a la media estatal-, el sector publico aumentó su temporalidad en nuestra región en 8'4 puntos, cifra especialmente preocupante porque los factores propios que condicionan parte de ese aumento (fundamentalmente, los planes de empleo social que ocupan anualmente con carácter temporal a cerca de 20.000 trabajadores) no justifican ni el incremento ni lo elevado de la tasa de temporalidad.

La agricultura es el único sector con niveles de temporalidad inferiores a la media estatal. Su evolución -reduciendo su temporalidad en 3'2 puntos- ha sido también mejor que la del Estado.

La industria ha tenido un buen comportamiento -de los más de 25.000 nuevos empleos, el 87% son indefinidos-, reduciendo la temporalidad en casi siete puntos. Esta evolución positiva no debe ocultar que la tasa de temporalidad en la industria de Castilla-La Mancha ronda el 36%, ocho puntos superior a la media del país.

La construcción ha mantenido, sin apenas disminución, su altísima tasa de temporalidad -el 71'6%, más de diez puntos superior a la media estatal.

El sector servicios registra en la región una profunda falta de sintonía con la tendencia estatal. La tasa de temporalidad ha crecido 3'5 puntos. Casi el 70% de los nuevos empleos han sido temporales, cuando la media del Estado fue del 20%.

Para comprender las características de nuestro empleo, es imprescindible la desagregación de todas las cifras por sexos. De los nuevos empleos generados, el 57% los han ocupado varones y el 43% mujeres. De cada 100 nuevos empleos ocupados por mujeres 62 son temporales, frente a sólo 30 de los ocupados por hombres. El desempleo femenino alcanza el 25% de las activas mientras el masculino es del 9% de los activos. Mientras la tasa de actividad de los hombres es similar a la del Estado, la tasa de actividad de las mujeres es seis puntos inferior. La tasa de temporalidad del empleo femenino se sitúa en el 42%, habiendo crecido en más de tres puntos y ha doblado su diferencia -7 puntos- con respecto al Estado.

3. EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES

3.1. El Empleo

Nuestra prioridad: el empleo.

A pesar de la evolución favorable del empleo en los últimos años, las elevadas cifras de desempleo que aún existen, junto a las altas tasas de temporalidad, rotación en el empleo y siniestralidad que se dan en una región cuya tasa de actividad aún está tres puntos por debajo de la media nacional, hace que el empleo siga siendo el primer objetivo de nuestra acción sindical para los próximos cuatro años.

Pero debemos intensificar esta prioridad global en los colectivos que de forma más intensa sufren esta situación. Nos referimos a las mujeres, los jóvenes, los mayores de 45 años, las personas con minusvalías y, en general, los grupos con mayores riesgos de exclusión social. Y dentro de ellos a quienes tienen bajos niveles de formación o cualificación. Igualmente, hemos de priorizar aquellos territorios más pobres, las zonas rurales deprimidas y las comarcas con menos recursos y menos capacidad para generar empleo y riqueza.

Para avanzar en nuestra lucha por la sociedad del pleno empleo es necesario que el eje de nuestro trabajo sindical sea la creación de más y mejor empleo. Y ello exige que definamos objetivos operativos más concretos y específicos para cada uno de los dos ámbitos de intervención básicos del sindicato en este campo.

Por ello, y como desarrollo de los acuerdos globales estatales y sectoriales de nuestro VII Congreso Confederal, en este documento sólo analizamos las posibilidades de intervención que nos ofrece el ámbito autonómico.

3.1.1. Empleo y negociación colectiva

La negociación colectiva nos ofrece posibilidades para intervenir en cuestiones relacionadas con el empleo, que deben ser uno de los ejes centrales de las plataformas reivindicativas y de la acción sindical posterior.

Es básico, por tanto, avanzar en:

- Acotar y limitar la contratación temporal.
- Extender a todos los sectores y empresas la transformación de los contratos temporales en indefinidos.
- Regular los mecanismos de subcontratación, especialmente cuando se trate de la utilización de empresas de trabajo temporal.
- Incorporar a la negociación del tiempo de trabajo el objetivo de vincular su reducción y reorganización a la creación de empleo.
- Mejorar la aplicación de la igualdad de oportunidades para todos los colectivos, tanto en el acceso al empleo como en la aplicación del propio convenio.

3.1.2. Empleo y concertación social

La concertación social es otra herramienta de intervención sindical que ha demostrado su eficacia en Castilla-La Mancha. La experiencia de los acuerdos

tripartitos alcanzados en los períodos anteriores reafirma lo acertado de esa estrategia. Sobre todo por tres motivos: uno, porque refuerza nuestra capacidad de intervención como organización social que representa intereses colectivos; dos, porque ha servido para situar el problema del empleo en el lado de la demanda, reconociendo que se requiere, también, más y mejor tejido productivo; y tres, porque ha contribuido a crear condiciones favorables a la inversión empresarial, requisito imprescindible para el crecimiento económico y la creación de empleo.

Respecto al empleo, la política de concertación social debe servir, pues, para reforzar nuestro papel determinante e insustituible en un marco de diálogo y negociación. Reforzar esta posición nos permite seguir situando al empleo como primera prioridad a demandar de las políticas regionales y como barómetro para medir, de forma constante, la utilidad de la concertación. Además, contribuye a consolidar un modelo social que garantiza que todas las políticas regionales de empleo se definen, planifican y gestionan con la participación de los agentes sociales más representativos.

La negociación y el acuerdo también favorecen el desarrollo de la cultura de la corresponsabilidad, requisito imprescindible para que las partes que intervienen en todo proceso negociador puedan asumir compromisos medibles.

Acuerdo regional por el empleo (ARE)

La herramienta básica para desarrollar los objetivos anteriores debe ser el II Acuerdo Regional por el Empleo y los que lo desarrollen o sustituyan a partir de enero de 2004. Nuestras prioridades sindicales en relación con este II Acuerdo se deben orientar a:

- Reducir a la mitad los índices de paro, temporalidad y siniestralidad existentes en la actualidad.
- Garantizar la intervención del sindicato en todos los programas y medidas del Acuerdo y, de forma especial, en aquellos que tengan mayor prioridad sindical. Para ello, hemos de asegurar que el Área de Empleo dispone de los recursos humanos necesarios para diseñar, ejecutar y evaluar los planes de trabajo concretos que respondan a ese objetivo.
- Incrementar la relación directa del sindicato con los destinatarios y beneficiarios de las medidas del ARE, sean personas en paro u ocupadas, para favorecer su afiliación.

Servicio Público de Empleo de Castilla - La Mancha

La definición de las características y el modo de operar del Servicio Público de Empleo de nuestra región debe ser una prioridad en nuestra agenda de trabajo más próxima.

Para hacerlo, hemos de tener en cuenta nuestros recientes acuerdos confederales sobre la estructura de los distintos Servicios Públicos de Empleo y la experiencia de las Comunidades Autónomas que ya han asumido esta competencia. También nos son muy útiles las conclusiones y valoraciones que hemos acumulado con el funcionamiento del propio INEM. La suma de ambas experiencias será el mejor antídoto para no repetir esquemas ya superados y mecanismos de funcionamiento obsoletos e invalidados por los resultados obtenidos, porque los diferentes gobiernos

nunca han puesto los medios necesarios para que el INEM realice correctamente su principal función social: ayudar a encontrar o mejorar en el empleo a quienes lo necesitan.

La función básica del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha será integrar toda la política de empleo que se realice en nuestra región que, en gran parte, ya está definida en el II ARE (Acuerdo Regional por el Empleo).

Para realizar con suficiencia y eficacia esa tarea deberá tener, como mínimo, las siguientes características:

- Será tripartito en su dirección (Gobierno Autónomo y organizaciones sindicales y empresariales más representativas).
- Estará coparticipado en su gestión por los principales agentes sociales y económicos de la región.
- Se descentralizará territorial y funcionalmente para acercarlo a sus potenciales usuarios.
- Integrará todas las acciones y medidas de orientación, formación e inserción de los trabajadores y trabajadoras en desempleo u ocupados que lo requieran.
- Estará integrado en el SPE estatal y, a través de éste, en la red EURES.

Además, el SPE regional deberá dotarse de dos instrumentos de apoyo de carácter estructural. El primero, un auténtico Observatorio Ocupacional, imprescindible para que las medidas de orientación y formación se planifiquen para favorecer el desarrollo de un tejido productivo que, a su vez, contribuya a vertebrar y cohesionar mejor a la propia región. El otro, una Red de Centros Integrales de Empleo de ámbito comarcal y/o local que hagan viable y eficaz su descentralización.

El Consejo Regional de Formación Profesional

La desconexión que existe entre los tres subsistemas de Formación Profesional (Inicial, Continua y Ocupacional), tanto entre sí como de ésta con la negociación colectiva, tiene una enorme importancia para nosotros porque la situación actual sólo favorece a quienes defienden la desregulación e individualización de las relaciones laborales.

Para avanzar en la integración de los tres subsistemas es imprescindible que se cree un instrumento cuyo principal objetivo sea ese precisamente. Desde Comisiones Obreras siempre hemos defendido que dicho instrumento, de composición paritaria y tripartita, es el Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha.

Es cierto que los avances que se puedan producir en esa dirección están muy condicionados por el grado de desarrollo del II Programa Nacional de FP y, de forma especial, del Instituto Nacional de las Cualificaciones. También de los avances que se den en la negociación colectiva estatal sectorial sobre los sistemas de clasificación y promoción profesional. No obstante, y a pesar de estos condicionantes, urge la creación del Consejo Regional de Formación Profesional para que, lo antes posible, comience a planificar, dirigir y evaluar el conjunto de la política de Formación Profesional que se debe hacer en nuestra región.

Los ayuntamientos y las políticas de empleo

No es objeto de este documento analizar la responsabilidad directa que, en calidad de empresario/empleador, tienen los ayuntamientos. Sin embargo, desde el punto de vista de la concertación social en torno al empleo, sí procede reflexionar sobre el papel que deben desempeñar los ayuntamientos en las políticas globales de empleo.

El primer hecho constatable es que ese debate se encuentra en un proceso de generalización, tanto en y desde el interior de los mismos ayuntamientos como desde organizaciones externas a ellos. De éstos debates, el que se está dando en los órganos de la Unión Europea será, probablemente -por las posibilidades que tiene la UE de reforzar sus tesis destinando partidas presupuestarias hacia los ayuntamientos- el que más oriente el sentido del debate y condicione más su resultado final.

Nosotros, desde el sindicato, tenemos claro que los ayuntamientos sí deben asumir mayores responsabilidades de las que, de manera general, están ejerciendo en estos momentos.

Estas funciones se pueden agrupar en torno a dos grandes objetivos: la mejora de la cohesión social y del desarrollo local.

La cohesión social y el papel de los ayuntamientos

Desde hace años, se vienen ejecutando a través de los ayuntamientos diversos programas de empleo social que son fruto de la reivindicación y negociación sindical. Los más importantes son el Plan Especial de Zonas Rurales Deprimidas, El Plan de Empleo y Desarrollo de la Junta de Comunidades y el denominado "INEM-Corporaciones Locales".

Están dirigidos a personas desempleadas en general, pero, prioritariamente, a quienes carecen de protección por desempleo. Es decir, son medidas complementarias al sistema general de protección social y, por tanto, su necesidad está relacionada directamente con la evolución del empleo. Por ello, CC.OO. defiende su existencia mientras haya colectivos de desempleados con necesidad de protección e integración social.

Es más, frente a quienes cuestionan su utilidad social, CC.OO. hace una valoración positiva de estos programas porque han contribuido y contribuyen a:

- Garantizar unos ingresos mínimos a miles de unidades familiares con rentas muy bajas.
- Frenar la despoblación de amplias zonas rurales de la región.
- Limitar el impacto negativo de la temporalidad de numerosos trabajos agrícolas.
- Posibilitar el acceso a la protección por desempleo a trabajadores del REASS.
- Mejorar los equipamientos sociales de muchos municipios.
- Reducir los efectos negativos individuales del paro de larga duración en los colectivos menos cualificados.

No obstante, se ha de mejorar en dos líneas. Una, en la que los avances producidos desde el 97 son insuficientes, la de centralizar, en un único instrumento regional, al margen del origen de los fondos, la planificación y gestión de los diferentes planes sociales de empleo que actúen en nuestro territorio, para que una normativa básica común garantice la equidad en la distribución de los fondos y mejore la eficacia y coherencia global de su ejecución. Para ello, es imprescindible, también, que la Federación Regional de Municipios y Provincias articule realmente la representación de los ayuntamientos.

Otra línea de trabajo será establecer garantías para que con estos planes no se pueda sustituir de forma permanente empleo estable y, en todo caso, sirvan para impulsar la creación de empleo en el campo de los servicios a las personas.

Desarrollo local y concertación

Cada vez más, el sindicato reivindica un mayor compromiso de los ayuntamientos con la creación de empleo en su localidad. Venimos planteando la necesidad de crear concejalías específicas de empleo en la mayoría de los ayuntamientos; e instrumentos de participación tripartita (ayuntamiento y organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la región) en las mancomunidades y en los ayuntamientos medios y grandes. El programa de Pactos Locales de Empleo del I ARE respondía a ese objetivo.

Con la experiencia de ese programa y la acumulada con otros mecanismos de participación equiparables, el objetivo de favorecer la concertación social en ámbitos reducidos (municipios y comarcas) responde al reconocimiento de una realidad que no por obviarla dejará de existir. Es más, si el sindicato no interviene en esos niveles, se corre el riesgo de que ese vacío lo intenten ocupar otros para ganar reconocimiento social; y de que se refuercen las posiciones de quienes consideran la participación del sindicato como un freno al propio desarrollo local. En todo caso, y al margen del ámbito territorial de que se trate, nuestra demanda de intervención siempre responderá a objetivos definidos previamente por el sindicato.

La concertación social local o comarcal puede ser útil para establecer prioridades y objetivos relacionados con la creación y mejora del empleo local, para racionalizar la utilización de los recursos públicos destinados a las políticas activas de empleo y para comprometer a la administración local y a los empresarios con medidas cuantificables.

3.2. El derecho a la Formación

Desde el sindicato siempre hemos defendido que la formación es el principal instrumento de lucha contra las desigualdades sociales de origen y, por tanto, para avanzar en la aplicación práctica de la igualdad de oportunidades entre todas las personas. De ahí, nuestra defensa de la enseñanza pública porque es la única que, en teoría, se gestiona desde ese principio. Hoy ese análisis sigue teniendo total validez.

Sin embargo, las profundas transformaciones que se vienen dando en el sistema productivo y en la propia organización del trabajo hace que la formación profesional

a lo largo de la vida sea, cada vez más, un requisito para mantener un puesto de trabajo, y no sólo para acceder al empleo.

Por ello, el derecho a la formación profesional continua y ocupacional es una reivindicación básica para el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Y conseguir que esta reivindicación se transforme en un derecho reconocido social y legalmente es ya un objetivo estratégico del sindicato.

Nuestra aportación a la consecución de este objetivo confederal se debe producir desde los tres ámbitos de actuación desde los que podemos incidir en el mismo: la negociación colectiva, los organismos de participación y en calidad de gestores y ejecutores de acciones formativas.

Las posibilidades de intervención directa que tenemos en la negociación colectiva en Castilla - la Mancha se da en los Convenios sectoriales provinciales y de empresas y siempre en coordinación con la federación sectorial correspondiente.

En dichos ámbitos, debemos trabajar para que, desde los propios Convenios Colectivos:

- Se creen Comisiones Paritarias de Formación que definan, impulsen y promuevan Planes de Formación Continua negociados para aplicar en su ámbito de responsabilidad.
- Se considere la formación profesional continua como un derecho del trabajador y una inversión por parte de la empresa, lo que conlleva que el tiempo de formación profesional continua se considere tiempo de trabajo real.

En los organismos de participación regionales (Consejo Regional de FP, Comisión Paritaria Territorial de FORCEM y Comisión de Seguimiento del ARE, sobre todo) nuestro esfuerzos han de orientarse a elaborar y desarrollar un Plan Regional de Formación Profesional plurianual que defina objetivos concretos, fije las medidas y recursos necesarios para conseguirlos y garantice su seguimiento y evaluación.

Para hacer posible la paulatina integración de los tres subsistemas de Formación Profesional, uno de los objetivos que debe incluir dicho Plan es la creación de una Red de Centros Integrales de Formación Profesional, vinculada al mapa de Distritos Educativos en que se debe dividir nuestra Comunidad Autónoma y cogestionada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la región.

Respecto a nuestro papel como gestor de acciones formativas, debemos trabajar en una triple dirección. Una, para que se reconozca teórica y prácticamente que el sindicato es un agente básico como ejecutor de acciones formativas porque la formación ocupacional y continua está, cada vez más, en el núcleo de las relaciones laborales. Otra, para consolidar al FOREM como el instrumento profesionalizado que gestiona nuestra política de formación profesional en la región con unos niveles de calidad que refuerzan entre los trabajadores la imagen positiva del sindicato. La tercera, para asegurar que el crecimiento de la gestión se produce siempre que responda a objetivos sindicales definidos previamente. Es decir, haremos más o menos formación en función de la decisión de los órganos de dirección del sindicato.

En cuanto a los niveles de autonomía de Forem de Castilla-La Mancha respecto al Confederal, proponemos la creación de la Fundación con capacidad jurídica propia en ámbito regional y, por tanto, con su Patronato específico, pero integrada en el Forem estatal en las condiciones que ya definió el Consejo Confederal.

Formación sindical

Resulta evidente que los miles de delegados y delegadas sindicales que representan a Comisiones Obreras en la región son nuestro principal activo para desarrollar la acción sindical y, por tanto, para alcanzar los objetivos que nos marcamos en este Congreso.

Por eso, porque favorecen la extensión y la intervención del sindicato en los centros de trabajo, es tan importante que sigamos aumentando el número de empresas que tengan representantes sindicales.

Sin embargo, ese crecimiento por sí solo no garantiza avances en nuestra acción sindical. Debemos, además, mejorar la preparación y cualificación de nuestros cuadros y representantes sindicales, tanto en los temas específicos de su rama como en aquellos otros relacionados con la política global del sindicato.

Sabemos que la eficacia global del sindicato depende, y dependerá cada vez más, de la respuesta que demos a las nuevas necesidades de formación de esos dos grandes colectivos. De ahí la importancia estratégica de la formación sindical.

Ello nos obliga a considerar la Formación Sindical como una prioridad para este próximo período. Prioridad que debe conllevar:

- El funcionamiento estable de este Área de Trabajo en las Uniones Provinciales y Federaciones Regionales.
- La creación de una Comisión Regional de Formación Sindical capaz de impulsar, diseñar y coordinar todas las iniciativas de formación sindical que se desarrollen en Castilla-La Mancha. Para ello, anualmente, elaborará un Plan de Formación Sindical dirigido a los cuadros sindicales y a los delegados y delegadas, que presentará para su aprobación al Consejo Regional.

3.3. Las relaciones laborales

El desarrollo de las relaciones laborales es un compromiso de todas las Comisiones Obreras. Por ello, al margen de los avances que a nivel Confederal se puedan conformar -y a los que debemos contribuir-, en el ámbito de nuestra región hemos de proseguir con la tarea emprendida hace ya algunos años para dotarnos de los instrumentos exógenos y endógenos necesarios para dar respuesta a la creciente modernización del tejido productivo, acompañada con la mejora de nuestra capacidad de influir/gobernar las relaciones laborales, sobre todo, en el marco de la pequeña y mediana empresa.

La denuncia genérica de la situación socio-laboral y las implicaciones que para nuestro desarrollo esta tiene, se muestra como mecanismo insuficiente por muy

identificados que estén los responsables del mismo. No es suficiente significar la negligencia de los poderes públicos y su inhibición en la toma de medidas que hagan realidad los derechos socio-laborales. Es insuficiente la crítica a un empresariado poco imaginativo y conformista cuyo objetivo fundamental es el beneficio rápido.

Por todo ello, es más necesaria que nunca la intervención directa del sindicato en todo el proceso de ordenación y regulación de las condiciones de trabajo. Es decir, más y mejor empleo, propiciar avances en las condiciones laborales y apostar sin reservas por la cohesión y la protección social.

Transferencia de competencias

El marco de competencias (políticas activas de empleo y todo aquello relacionado con las relaciones laborales) asumidas en los últimos años por nuestra región, dibuja un nuevo escenario en todo lo relacionado con las relaciones laborales, que merece nuestra atención y nos exige una redefinición de estrategias para fortalecer el papel del sindicato como actor esencial en las relaciones/disputas entre capital y trabajo.

El Gobierno Regional (Consejería de Industria y Trabajo) ha asumido con poca determinación el papel que le corresponde como garante del cumplimiento del ordenamiento laboral vigente. Este déficit se aprecia, con especial intensidad, en las Delegaciones Provinciales llegando a producirse contradicciones serias, cuando no incompatibilidad manifiesta por la doble función que desarrolla la Consejería.

Esta apreciación nos debe llevar a la conclusión de exigir a la Autoridad Laboral que ejerza y cumpla el papel que la legislación actual le confiere y la oportunidad de diferenciar con nitidez las competencias de Trabajo de la promoción de la Industria en nuestra región.

Desde el ámbito sindical venimos demandando la creación de un órgano de participación (Consejo Regional de Relaciones Laborales) de carácter tripartito, que nos permita analizar con detalle nuestra realidad laboral, las sombras que tiene en nuestra región el actual marco de relaciones laborales y, en consecuencia, proponer actuaciones que vayan favoreciendo un desarrollo más armónico del mercado de trabajo teniendo muy presente todas las variables que intervienen en este campo.

La Inspección de Trabajo

Para afrontar con más garantías la pugna capital-trabajo, debemos tener perfectamente engrasados todos los instrumentos que están a nuestro alcance. Es evidente que la Inspección de Trabajo falla en buena parte de sus engranajes: no desempeña su cometido con la rapidez y eficacia necesarias, falta de recursos humanos, escasa voluntad política de las Administraciones de quien dependen en su doble vertiente, especial atención a la tarea recaudadora e indolencia ante las irregularidades en el mercado de trabajo.

Las relaciones laborales corresponden a una confrontación de intereses entre desiguales por lo que son necesarios mecanismos equilibradores. De ahí que, con independencia de la fuerza del sindicato como instrumento de defensa de los intereses de las personas trabajadoras, es indispensable un instrumento coercitivo,

amplio, ágil y eficaz, hacia aquellos empresarios que se colocan al margen de la norma laboral. Por ello desde CC.OO. debemos seguir defendiendo el papel de la Inspección, con las correcciones a que halla lugar, para no dar facilidades a aquellos que pretenden vaciarla de contenido y que impere la ley de la jungla en las relaciones laborales.

Es inaceptable que cuestiones como la prevención de riesgos laborales, la jornada de trabajo, la economía irregular, los fraudes en la contratación, entre otros, sean meros adornos en su actividad para justificar su exclusivo afán recaudatorio.

Hemos de seguir exigiendo a las distintas Administraciones -Central por su dependencia orgánica y Autonómica por su dependencia funcional- medidas para mejorar la función que la Inspección tiene encomendada, reactivando el convenio de colaboración existente entre ambas administraciones para hacer funcionar de forma óptima a la Inspección.

A estas deficiencias estructurales debemos añadir, también, una cierta relajación por parte del sindicato a la hora de ordenar las denuncias ante la Inspección, priorizando de forma adecuada la cantidad y cualidad de los temas objeto de denuncia. Desde CC.OO. debemos organizar de una forma más global nuestro trabajo con la Inspección, realizando planes conjuntos y creando mecanismos de seguimiento para analizar los resultados y corregir las disfunciones. Tarea que será tanto más útil cuanto más regionalizada esté la iniciativa enunciada.

3.3.1. Configuración de instrumentos regionales

En los últimos años nos hemos ido dotando de nuevos instrumentos para que la malla que sustenta los derechos de las personas trabajadoras sea cada vez más tupida y sólida, dándole más resonancia a nuestras demandas ante terceros y propiciando que nuestro mensaje cale más entre los trabajadores/as y la sociedad en general.

Jurado Arbitral de Castilla - la Mancha

El desarrollo del Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos está contribuyendo a desjudicializar buena parte de las controversias que, inevitablemente, se producen en el seno de las empresas. Daríamos una visión parcial si no situáramos como elemento a corregir el desigual desarrollo que este instrumento tiene en cada provincia de nuestra región. Debemos asumir que no todas las organizaciones de nuestro sindicato son igual de permeables a los cambios que algunos instrumentos, como el que nos ocupa, introducen a la hora de abordar los conflictos.

Es indudable que en el futuro tendremos que perfilar más estos órganos extrajudiciales, ampliando incluso sus competencias. Seríamos injustos si no reconociéramos el papel conciliador que ejerce en la mayoría de los casos y las posibilidades que nos abren para la acción sindical, sobre todo en la pequeña empresa.

Puede parecer una obviedad, pero no sería malo recordar que este instrumento no niega el conflicto, muy al contrario, permite que cristalice y pone al alcance de ambas partes mecanismos para su resolución. Debe ser pues, un compromiso asumido por todas las estructuras la potenciación de este tipo de sistemas, nacidos desde la iniciativa sindical, para fortalecer el papel del sindicato en el gobierno/participación de las relaciones laborales en la empresa.

En un futuro y siempre con la prudencia necesaria, probablemente deberemos abordar de forma progresiva y con las garantías jurídicas adecuadas, mecanismos consensuados entre los agentes sociales para intervenir de forma directa en la solución de los conflictos individuales.

Consejo Económico y Social

El Consejo Económico y Social de Castilla-La Mancha es hoy una realidad que nos está permitiendo tener una presencia activa en el debate previo a la promulgación de medidas legislativas y normativas promovidas por el Gobierno de la región. Siendo lo anterior importante, no lo es menos la posibilidad que se nos abre de profundizar en el conocimiento y posterior análisis de realidades sectoriales y territoriales para adaptar de la forma más conveniente la actuación del sindicato a esta doble realidad.

Debemos considerar nuestra participación en este órgano como una herramienta más para nuestra actividad sindical. Reforzar nuestra capacidad de formular propuestas, conectándolas con el sentir de los trabajadores y las trabajadoras, será nuestra mejor contribución para prestigiar y consolidar este ámbito de participación que, no lo olvidemos, se creó por la reivindicación expresa y constante de CC.OO.

Pacto Industrial

El desarrollo socioeconómico y la creación de empleo en Castilla La Mancha dependen del desarrollo de nuestro tejido productivo. Comisiones Obreras debe contribuir al impulso de la industria regional a través de la política de concertación, ya plasmada en dos pactos industriales anteriores. Ello ha contribuido a demostrar la importancia y utilidad del diálogo social como uno de los instrumentos más adecuados para que la cohesión social, económica y territorial sea un hecho posible.

El III Pacto Industrial pasa necesariamente por seguir modernizando las estructuras productivas, fomentando la proyección exterior de nuestras empresas, favorecer el desarrollo de las nuevas tecnologías, procesos y procedimientos innovadores, impulsar de forma constante la formación de los recursos humanos y, sobre todo, la creación y mantenimiento de un empleo estable y de calidad.

El esfuerzo realizado por Comisiones Obreras en la configuración de este tercer Pacto ha sido ingente, la tarea que nos queda por realizar para ver cumplidos los compromisos adquiridos, no lo es menos. Ambas tareas son exponentes claros de nuestro compromiso y contribución para con el desarrollo de nuestra región, pero aún debemos añadir una más: la necesidad de hacer "más nuestro" lo pactado e irradiarlo al conjunto de la organización con el objetivo de reforzar no sólo nuestro discurso sindical sobre el particular, sino, y fundamentalmente, nuestra capacidad de intervención sindical en todos los campos que aborda este tercer Pacto Industrial.

Acuerdo por la estabilidad en el empleo

La firma del acuerdo por la estabilidad en el empleo ha marcado un hito en la articulación de las relaciones laborales que se derivan de la política externalizadora que la Junta de Comunidades está llevando a cabo con una parte de los servicios que se prestan a los ciudadanos y ciudadanas. La persistencia en nuestra reivindicación, unido a la oportunidad temporal en su planteamiento, nos ha permitido arrancar un acuerdo que viene a regular y clarificar la situación de miles de personas trabajadoras. Sus señas de identidad son:

- Subrogación si cambia la empresa contratante (estabilidad en el empleo)
- Primar en la adjudicación de contratos a empresas solventes que generen estable y cumplan con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Fijar un salario de referencia para todas aquellas actividades que no estén sujetas a convenio colectivo.
- Prohibición de la utilización de las ETT.
- Regular los supuestos en los que se puede utilizar el contrato a tiempo parcial.

Estos elementos tienen la suficiente entidad como para que, de forma natural y permanente, los hubiéramos incorporado ya a nuestros quehaceres diarios. Lamentablemente, parece que no ha sido así. Nadie podrá negarnos capacidad de propuesta y negociación en todos los ámbitos, pero quizá nadie, tampoco, nos pueda distinguir por nuestra capacidad para rentabilizar sindicalmente lo que con tanto esfuerzo hemos conseguido acordar.

Hemos saludado efusivamente la consecución de este acuerdo, se lo merecía. Pero no hemos sido capaces de darle la proyección global que, en su día, acordamos. Es indudable que el Gobierno tiene buena parte de culpa del insuficiente desarrollo de lo pactado, pero también nosotros somos corresponsables de la falta de concreción que aún hoy, tiene el Acuerdo en todos los ámbitos susceptible de ser aplicado. Asumir el compromiso de desarrollar convenientemente este acuerdo es la consecuencia lógica de esta reflexión.

Acuerdo regional de empleo

La Unión Regional de Comisiones Obreras, en su preocupación constante por el empleo, tanto por las personas que lo tienen, como por aquellas que no disfrutaban del mismo, y en su interés por contribuir al desarrollo de nuestra Comunidad Autónoma y al bienestar de sus gentes, ha suscrito junto con los demás agentes sociales y el Gobierno Regional el Acuerdo Regional por el Empleo, cuyo objetivo principal es contribuir a la creación de empleo estable y de calidad y a la mejora de la capacidad empresarial y de la competitividad global de la región.

Este acuerdo se ha revelado como uno de los instrumentos más útiles para favorecer las políticas activas de empleo para los colectivos con más dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. Persistir en esta línea, claramente positiva, será nuestra mejor contribución para consolidar el camino emprendido.

3.3.2. Relaciones con la Patronal

Es evidente que el conflicto entre capital y trabajo no sólo es consustancial en las relaciones laborales, sino que ha sido el elemento básico, el motor, del progreso social. Sin él no se hubieran alcanzado las cotas de bienestar de las que disfrutamos en las sociedades avanzadas como la nuestra. El conflicto, aunque se reviste de métodos y formas diferentes, sigue existiendo hoy, y debe marcar las relaciones entre las organizaciones de los trabajadores y las del sector empresarial.

El clima de diálogo social y de acuerdo que ha impregnado en el ámbito regional las relaciones con la patronal en los últimos años, y por el que debemos seguir apostando, se ha articulado en dos marcos completamente diferentes y con desarrollos y resultados totalmente desiguales:

- En el plano de las negociaciones y acuerdos entre los agentes sociales con el Gobierno Autónomo (Pactos Industriales, Acuerdo Regional de Empleo, Pacto por la Educación, etc.)
- La negociación bilateral con la patronal para el gobierno de las relaciones laborales.

Con respecto a la primera, sin entrar en el balance que se hará en su momento, se hace necesario abordar las negociaciones desde un punto de vista diferente al mantenido hasta ahora; para que los acuerdos que alcancemos nos permitan avanzar mas deprisa el desarrollo de la región y salga del furgón de cola en la que históricamente ha estado sumida. La patronal no puede plantearse el futuro pensando en que la concertación con el Gobierno es el marco para obtener subvenciones, pero sin adquirir compromisos claros de crear empleo, de que éste sea seguro y de calidad, de invertir en investigación y desarrollo, de democratizar las relaciones laborales en su conjunto.

La concertación será auténtica cuando los acuerdos para hacer crecer nuestra economía incorporen también el objetivo de equilibrar el reparto de la riqueza entre todos aquellos que intervienen en su creación. Es evidente que la patronal debe comprometerse mucho más de lo que lo ha hecho hasta ahora para propugnar y facilitar acuerdos más amplios que los actuales. Es necesario un salto cualitativo basado en el compromiso sincero con la Región en su conjunto. Sin este cambio profundo, se producirán acuerdos, sí, pero no serán lo eficaces que necesita Castilla-La Mancha.

Con respecto al marco de relaciones bilaterales, nuestra Patronal, de forma consciente y deliberada se ha negado a abordar de forma seria y profunda el gobierno de las relaciones laborales. Ha preferido lanzar balones fuera, bien hacia los sectores provinciales, bien al ámbito estatal. Así, ha renunciado a cualquier intervención para organizar la negociación colectiva que nos es propia en la Región y a la búsqueda de mecanismos para afrontar de forma mas ordenada y racional un conjunto de asuntos básicos para las relaciones laborales: la ordenación del tiempo de trabajo, la jornada, la contratación, la formación continua, etc.. Y se inhibe de temas fundamentales del mundo del trabajo, y de la negociación colectiva, alegando que corresponden a las cúpulas Confederales.

El diálogo social estará cojo y en tela de juicio si la patronal no entiende que el movimiento sindical es un instrumento básico de avance y desarrollo en el seno de la

empresa y fuera de ella; no un elemento al que se rechaza pero al que hay que aguantar. No habrá un auténtico diálogo social si desde el marco regional no se afrontan procesos de negociación para la ordenación y gobierno de nuestras relaciones laborales.

3.4. La negociación colectiva

El convenio colectivo es la expresión de la regulación colectiva de nuestros derechos y el camino principal para ampliarlos, mejorar nuestras condiciones de trabajo, la calidad de nuestro empleo y nuestra calidad de vida. Es, además, la columna vertebral de nuestra actividad sindical en los sectores y las empresas y, por lo tanto, una base sólida de nuestra capacidad de organización y de representación de los trabajadores y las trabajadoras, un camino imprescindible para ampliar la necesaria presencia sindical en las empresas, para asegurar la presencia del sindicato en todas y cada una de ellas.

Las últimas reformas legislativas (la de 1994, que contó con nuestra total oposición; y los acuerdos interconfederales de 1997 que, estos sí, contaron con nuestro apoyo en tanto que fuimos actores de la negociación) han cambiado sustancialmente el papel que tenía asignado el convenio colectivo en el ordenamiento de las relaciones laborales; y le han dado tal preponderancia sobre la legislación laboral básica que, en algunos casos, ha faltado tiempo para adaptarnos a esta nueva realidad.

Esta nueva realidad nos exige reforzar la preparación de los contenidos de la negociación y la dirección y coordinación sindical de todo el proceso: elaboración de plataformas intensificando la participación de los trabajadores y las trabajadoras, seguimiento del proceso de negociación trasladando la información de forma puntual y permanente a todos los afectados -especialmente a los afiliados y afiliadas- y, por último, exigencia y control de la aplicación de lo firmado, rentabilizando sindicalmente el esfuerzo realizado (no se trata sólo de tener buenos convenios, sino de ampliar los instrumentos de intervención que garanticen la eficacia y la aplicación de lo negociado).

La política sindical tiene un sin fin de vertientes, pero el convenio colectivo es y seguirá siendo el elemento clave de la acción sindical. Reforzar su valor mejorar sus contenidos, ampliando su cobertura al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra región, son retos permanentes en nuestro quehacer cotidiano. Esta práctica será el mejor antídoto para conjurar las nefastas consecuencias del modelo neoliberal de relaciones laborales, que sublima la flexibilidad y potencia la negociación individualizada en detrimento del poder contractual colectivo. Tesis, estas últimas, defendidas sin sonrojo por parte de la patronal y auspiciadas por la derecha que gobierna este país.

Rasgos Definitivos

El acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva firmado en 1997 amplía sobremanera la capacidad de intervención sindical, capacidad que por el desigual desarrollo realizado en el ámbito federal, no hemos desarrollado ni rentabilizado de forma suficiente.

La negociación colectiva en nuestra región tiene unas características peculiares derivadas de composición de nuestro tejido productivo y de la singularidad de cada una de las cinco provincias que la componen.

Es innegable que en los últimos años los ejes de la negociación colectiva han ido variando. Se han desplazado los incrementos salariales, en función de las tasas de inflación que venimos registrando. Esta tendencia, sin embargo, debiera afectarnos relativamente, dado nuestro desfase salarial con respecto a la media nacional, como hemos puesto de manifiesto con el esfuerzo realizado y los resultados conseguidos en el actual proceso de negociación.

Si bien es cierto que no podemos sustraernos por completo a la tendencia general, no lo es menos que, al tiempo que las reivindicaciones salariales pierden fuelle, otras reclamaciones esenciales -estabilidad y calidad en el empleo, salud laboral, formación, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres- no terminan de recoger el testigo y sólo aparecen tímidamente en algunos convenios.

Convenios Estatales

Desde la autonomía que a cada una de las estructuras nos es propia, las Federaciones Estatales habrán elaborado ya o estarán ultimando sus mapas de negociación colectiva. Obviamente, la configuración última de ese mapa influye poderosamente en nuestra región, no sólo por la necesidad de articular todos los procesos negociadores, sino también, y especialmente, por la incidencia que los convenios estatales tienen en nuestro ámbito regional.

El convenio estatal es tan nuestro, por distante que esté la mesa negociadora, como aquél que negociamos directamente en nuestra provincia o empresa de referencia. Partiendo de esta premisa, y reafirmando el principio general de que la eficacia de estos convenios -y de todos- depende de que este conectado o no con las personas trabajadoras y éstas lo hagan suyo, tenemos la obligación, todos y todas, haya o no sindicatos o federaciones constituidas, de acercar y vivificar todo convenio que firmen las Comisiones Obreras, siendo indistinto del lugar geográfico donde se produzca.

Convenios Provinciales de Sector

Tenemos una negociación colectiva excesivamente atomizada. Negociamos en 31 sectores que, a su vez, se desglosan en 78 convenios colectivos que dan cobertura al 42% de la población ocupada. Estos datos, que proceden de las fichas de cada convenio colectivo firmado, pueden ser imprecisos pero es indudable que marcan una tendencia y nos sitúan ante una deficiencia a superar, al margen de su magnitud exacta.

Poner en marcha iniciativas para agrupar algunos convenios, en consonancia con la política que las distintas federaciones tengan definidas sobre cada caso, parece lo más aconsejable para racionalizar los espacios de negociación y fortalecer nuestra capacidad sindical en todos los procesos negociadores.

Es indudable, por la experiencia habida hasta la fecha, que la patronal será poco receptiva ante esta propuesta. Por ello debemos reforzar esta idea con la

-	petición ordenada, planificada y masiva de la extensión de convenios -	-
-	preferiblemente de nuestra región - para todos aquellos sectores que no tengan	-
-	convenio de referencia.	-
5	Detectar los colectivos sin convenio debe ser un objetivo prioritario, al que debemos	5
-	atender en primera instancia con la extensión del AICV para, a continuación, intentar	-
-	ganar un nuevo espacio de negociación.	-
-	Afinar más en los contenidos, la calidad y claridad de los convenios debe ser también	-
-	una tarea permanente, y perfectamente conectada con el desarrollo del convenio de	-
10	ámbito superior, si lo hubiera.	10
-		-
-	<i>Convenios de empresa</i>	-
-		-
-	En nuestra región tenemos un número nada despreciable de convenios de empresa,	-
15	131 en total, con especial incidencia en la provincia de Guadalajara por la	15
-	preponderancia de la mediana y gran empresa. Pero el número de trabajadores/as	-
-	afectados -12.000- cifra poco significativa si tenemos en cuenta el total de la	-
-	población ocupada.	-
20	Ir articulando gradualmente los convenios de empresa existentes (y los que pudieran	20
-	surgir) con los convenios estatales, provinciales y/o autonómicos, enriqueciendo sus	-
-	contenidos, potenciando la dirección y coordinación sindical y respetando los	-
-	niveles de negociación para cada materia, debe ser una constante en nuestra práctica	-
-	sindical.	-
25		25
-	Debemos ser prudentes a la hora de abrir nuevos espacios de negociación y	-
-	reconsiderar algunos de los ya consolidados, para evitar que el convenio de empresa	-
-	se convierta en un espejismo o en simple coartada que permita al empresario	-
-	enmascarar un sistema de relaciones laborales "atípico", contribuyendo al	-
30	debilitamiento del convenio de sector y a la <i>balcanización</i> en la regulación de las	30
-	condiciones laborales.	-
-		-
-	En una región como la nuestra, donde el tamaño de las empresas es tan pequeño,	-
-	debemos hacer un especial seguimiento a estos espacios de negociación, sin negar	-
35	ninguna posibilidad de desarrollo que implique más y mejor articulación.	35
-		-
-	<i>Convenios Regionales</i>	-
-		-
-	Los convenios regionales tienen, aún hoy, un papel meramente testimonial con	-
40	múltiples posibilidades por explorar. Tenemos seis convenios que agrupan a unos	40
-	11.000 trabajadores/as, incluyendo el personal laboral de la Junta de Comunidades	-
-	(7.000 personas). En nuestra realidad actual, el papel preponderante sigue	-
-	correspondiendo al convenio provincial de sector, situación que no debe ser	-
-	incompatible con el fortalecimiento y desarrollo armónico y razonable del convenio	-
45	regional.	45
-		-
-	Es indudable que puede haber sectores donde tenga poco sentido un ámbito de	-
-	negociación regional, pero esto no debe impedimos hacer aproximaciones a algunos	-
-	sectores que, o no tienen convenio en ninguna provincia (sólo a modo de ejemplo,	-
50	oficinas y despachos, trabajadores forestales,...), o sólo lo tienen en una o dos	50

provincias. Esto no quiere decir que los sectores que sí negocian convenio en las cinco provincias -los menos- no sean susceptibles de un agrupamiento regional, si en su momento se entendiera adecuado.

Si convenimos que lo señalado anteriormente es un objetivo que debe engrosar nuestra agenda sindical, necesariamente en perfecta sincronía con las federaciones afectadas, tenemos que redoblar los esfuerzos, iniciados hace ya algunos años, para ir homogeneizando las condiciones que se recogen en cada uno de los convenios, incluidas las salariales. La desestructuración de la patronal regional es un obstáculo más a salvar en el momento que abordemos la plasmación de estas iniciativas.

Otros ámbitos

Los procesos de descentralización productiva han ido generando nuevos fenómenos a los que, ineludiblemente, debemos ir dando respuestas medidas y acertadas. Especial atención requiere, por su singularidad, el entramado de empresas auxiliares que se van conformando en torno a una gran empresa (véase a modo de ejemplo, el complejo petroquímico de Puertollano) y que, además, desarrollan su actividad dentro de las instalaciones de la empresa principal. Conocer estas realidades y afinar a la hora de dar respuestas debe ser una tarea prioritaria para el conjunto del sindicato.

Sin ánimo de invadir espacios de competencia sindical de ninguna de las Federaciones que integran esta Unión Regional, sino de aportar una visión más global por las especiales circunstancias que en este caso concurren - nos referimos a los Ayuntamientos -, tenemos que redoblar los esfuerzos desde el plano que a cada uno nos corresponda para hacer realidad la negociación de un Acuerdo Marco con la FRMP para que todos los Ayuntamientos, y por tanto sus trabajadores y trabajadoras, tengan una referencia de derecho mínimo, mejorable en función de la capacidad sindical que en cada caso hubiere.

4.POLÍTICAS DE IGUALDAD

Aún sabiendo que partimos de tasas de actividad diferentes, Castilla La Mancha es, actualmente, la sexta Comunidad de España que más tasa de paro femenino tiene; pese a que la tasa de paro masculina se encuentra entre las más bajas.

Aunque la demanda femenina de empleo ha crecido extraordinariamente en los últimos años, hasta multiplicarse por dos, las mujeres tienen aún graves dificultades para incorporarse al mundo del trabajo. Aproximadamente el 56% de las personas paradas en nuestra Comunidad son mujeres, que apenas se están beneficiando de la creación de empleo, absorbido casi por completo por varones adultos.

La falta de empleo es la raíz en la que se alimentan las desigualdades que padecen las mujeres. La carencia de ingresos obliga a aceptarlo todo: la sobreexplotación, la dependencia, la docilidad, la sumisión, el silencio, la uniones indeseadas; e incluso las agresiones físicas, psíquicas y emocionales que a veces terminan con su vida.

Las mujeres tienen que afrontar obstáculos a menudo insalvables para incorporarse al mercado de trabajo, pero además se las reservan los empleos menos estables y de peor calidad; en sectores "feminizados", poco dinámicos, irregulares, donde impera la economía sumergida y el trabajo desregulado en una proporción mucho mayor que en los sectores "masculinizados". A las mujeres les corresponden las ocupaciones menos cualificadas y peor remuneradas, su promoción profesional es prácticamente inexistente y se las paga menos que a los hombres por trabajos de igual valor.

Están, también, más expuestas a salir del mercado laboral. A una edad muy temprana, en torno a los 30 años, para ocuparse del cuidado de los hijos e hijas; y cerca de los 50 años, por atender a familiares, padres y personas enfermas. No podemos precisar en qué medida este abandono femenino del trabajo asalariado se basa en una decisión libre y voluntaria, o si es inducida por el entorno familiar, o si se debe a una decisión empresarial.

En cualquier caso, tener o carecer de cargas o responsabilidades familiares es uno de los factores determinantes de la actividad laboral de las mujeres. Evidenciar con estudios socio-económicos rigurosos, (entre ellos del CES-Regional), las relaciones que se establecen entre la actividad laboral y el '*trabajo invisible*' del cuidado de personas es un paso imprescindible que reivindicamos desde CC.OO. para valorizar la importancia social, económica y política de este trabajo no visible y no remunerado, pero absolutamente indispensable.

En relación con las políticas de empleo

Tenemos, como organización social, que extraer este *trabajo invisible* de la esfera de lo privado, demandando políticas sociales de creación de servicios de atención a la infancia, a personas dependientes, enfermas, mayores.... Es este un yacimiento de empleo cuya explotación tendrá múltiples consecuencias positivas. No sólo permitirá la inmediata creación de puestos de trabajo. También facilitará la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y redundará en la mejora de sus condiciones laborales, al liberarlas de ese *trabajo invisible* que ahora asumen casi en exclusiva. Y, por último, podremos garantizar, en condiciones

de igualdad, tanto la calidad del servicio como la calidad de la prestación, porque cada vez se hacen más necesarias formaciones específicas y especializadas para el cuidado de niños, enfermos y mayores.

Todo nuestro sector Servicios, donde existen menos rechazos específicos a la incorporación laboral de las mujeres, esté lejos de alcanzar una dimensión similar a la estatal, y nos ofrece por tanto grandes posibilidades de creación de empleo neto en la Región. Nuestra sociedad necesita, además, de una estructura estable de protección y servicios sociales frente a fenómenos de exclusión y marginación social.

Para invertir las tendencias que deterioran globalmente las condiciones laborales de las mujeres y dificultan su acceso a los sectores masculinizados tenemos que seguir impulsando políticas de choque de acción positiva para promover la contratación femenina, aumentando fuertemente las diferencias en el apoyo a las contrataciones estables.

En estas acciones o medidas positivas, hay que dedicar especial atención a colectivos específicos, porque a la difícil situación general de las mujeres respecto al empleo se añaden aún más obstáculos si son discapacitadas, si pertenecen a un colectivo socialmente marginado, son inmigrantes o refugiadas, constituyen familias monoparentales (solteras, viudas, separadas y divorciadas con hijos e hijas a su cargo), viven en zonas rurales empobrecidas o zonas urbanas desfavorecidas.

En relación con la negociación colectiva

Debemos utilizar la negociación colectiva:

- Para impulsar la contratación de mujeres en puestos y categorías donde se encuentren subrepresentadas.
- Para que las contrataciones a tiempo parcial sean ser voluntarias. Si son estructurales deben ser indefinidas y con preferencia para optar a la jornada completa.
- Para equilibrar las ganancias por trabajador y trabajadora, horas trabajadas y nivel de estudios o de conocimientos y habilidades en relación directa con el puesto de trabajo, denunciando las discriminaciones salariales.
- Para eliminar las situaciones de violencia que cada vez con más frecuencia se manifiestan en forma de acoso moral y sexual. Estas agresiones debemos erradicarlas de nuestros ambientes de trabajo, incluyendo una normativa que las defina y resuelva con contundencia, estableciendo las mayores garantías de seguridad e intimidad para con las personas afectadas.

Desde el interno

En el ámbito regional, tenemos un importante trabajo para seguir desarrollando en nuestra organización y en nuestra acción sindical las reivindicaciones y la defensa de los distintos colectivos en lo que tienen de específico. Esto realmente es lo que supone avanzar en la "igualdad de oportunidades".

De manera similar a la línea de actuación confederal contra las agresiones que sufren las personas trabajadoras en el ámbito de la salud laboral, debemos dotarnos de

recursos para la defensa jurídica de las afiliadas en relación con la violencia que sufren en el trabajo y que excede de la jurisdicción laboral, pasando a la civil y penal. Junto con la asunción y ejecución, como no podía ser de otra forma, del "Plan de Igualdad" aprobado en nuestro 7º Congreso Confederal.

5

5

10

10

15

15

20

20

25

25

30

30

35

35

40

40

45

45

50

50

5.LA SALUD LABORAL Y EL MEDIOAMBIENTE

5.1. La Salud Laboral

La accidentalidad laboral en nuestra Región siguen creciendo porque en las empresas, de forma generalizada, cinco años después de su aprobación, siguen sin cumplirse los mínimos legales fijados en la Ley 31/1995 y en el desarrollo de su reglamentación.

La siniestralidad laboral se ha convertido en el peor indicador socioeconómico de nuestra Región y del Estado. Como organización sindical, hemos conseguido colocar este problema en el primer plano de la opinión pública, e introducirlo dentro de nuestra cultura reivindicativa institucional demandando soluciones a los poderes públicos, en cuanto responsables de velar por la seguridad y salud en el trabajo, intervenir tutelando la actividad laboral, vigilar el cumplimiento de las normativas legales y sancionar los incumplimientos. Pero, por desgracia, las respuestas han sido altamente insuficientes e ineficaces hasta el momento, como demuestra el que la siniestralidad laboral no sólo no decaiga sino que se incrementa.

Relación con la Administración Regional

La Salud y la Seguridad en el trabajo son materias complejas. Ambos conceptos se entremezclan y tienen una perspectiva unitaria en toda la legislación preventiva actual, las dos materias van unidas formando un conjunto de obligaciones y cumplimientos de todos. Sin embargo, la Administración Autonómica no dispone de una estructura de funcionamiento que pueda acometer, con eficacia, este trabajo de conocer y asesorar a las empresas "in situ" sobre su gestión y planificación preventiva, especialmente a las Pymes, que es donde mayor siniestralidad se produce. El tener repartidas sus competencias entre dos Consejerías, la de Sanidad y la de Industria y Trabajo, ha tenido, hasta la fecha, resultados claramente insatisfactorios.

Por ello, desde CC.OO. propusimos -y seguimos proponiendo- a la Administración Regional la creación de una estructura organizativa nueva y diferente, dotada de unos recursos humanos y materiales más amplios y mejor preparados de los que cuenta en la actualidad, (con laboratorio de análisis de muestras, y con un área en salud, ergonomía y psicología con mayor dotación), para que gestione las políticas tendentes a eliminar o reducir, en su origen, las causas y riesgos que existen en el medio ambiente laboral; interviniendo en funciones de promoción, prevención, vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras.

Relación con la Inspección de Trabajo

Es preciso también que sigamos demandando al Gobierno Estatal una política para la Inspección de Trabajo, sin la doble moral que hasta ahora utiliza: una para elaborar discursos, y otra, bien distinta y cicatera, para dotar de medios y elaborar acciones y actuaciones para esta Inspección.

En nuestra Comunidad, en materia de seguridad y salud, el número de visitas de la Inspección en 1999, con respecto a 1996, bajó en un 12%; el total de acciones se

redujo en un 49%; el número de actuaciones ha pasado de 82.770 en 1996 a 52.349 en 1999. Durante estos mismos años, recordamos, ha ido aumentando espectacularmente la siniestralidad laboral. Esta situación se hace insostenible.

Como órgano estatal de control, asesoramiento y vigilancia de las condiciones de trabajo, debe aumentar y mejorar sus recursos, tanto en número de efectivos (que en la actualidad es claramente insuficiente), como en su capacitación profesional. Por un lado, para poder atender más eficientemente al amplio escenario de las Pymes, y por otro lado, porque vigilan o asesoran (cuando lo hacen) sobre lo que conocen o conocían (la "seguridad y la higiene industrial") y pasan por alto, en sus visitas a las empresas, áreas tan importantes como la Ergonomía y la Psicología, prestando escasa atención a las condiciones y la organización del trabajo.

Debemos conseguir, con nuestra presión sindical y nuestras denuncias concretas, que las actuaciones de la Inspección de Trabajo se dirijan de manera efectiva contra la siniestralidad laboral, contra la precariedad, el abuso y el fraude en la contratación, la discriminación de género, el trabajo de menores y la explotación de inmigrantes - especialmente éstos tres últimos en el terreno sexual-, que vigilen el fraude en las horas extraordinarias y en las prolongaciones de jornada, en relación sobre todo a los contratos a tiempo parcial, que en general dificultan el control de cargas de trabajo y los tiempos de exposición a los efectos nocivos, por lo que afectan gravemente a la salud de las personas trabajadoras.

Relación con las Mutuas

Debemos exigir que la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales mejore en su atención a las personas trabajadoras, ya que, pese al nuevo barniz de los últimos años, no logran ocultar su origen como Mutuas Patronales. Nuestra acción sindical en el seno de las empresas debe pasar inexcusablemente por ejercer un control y un seguimiento de la calidad de sus actuaciones, regulando en la negociación colectiva su elección, evaluación y derecho al cambio.

Vamos a seguir demandándolas una actuación más activa en nuestra Región, para que se doten de mayores y mejores medios humanos y materiales y se acrediten, debidamente, como verdaderos Servicios de Prevención ajenos, variando la fórmula meramente testimonial que tienen en la actualidad y estableciéndose en nuestro territorio regional con completas estructuras e infraestructuras en prevención.

Relaciones con las Fiscalías y Tribunales

Debemos seguir exigiendo a las Fiscalías y a los Tribunales de Justicia que persigan, con contundencia y máxima pena, todas las infracciones contra la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Es fundamental que CC.OO. se persone en todos los procesos penales que se incoen como consecuencia de accidentes de trabajo, graves y mortales, así como su actuación en los posteriores procedimientos civiles o laborales. Por un lado, ejerceremos así una presión nada desdeñable sobre los empresarios, frente al incumplimiento de sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya

que contribuirá a que se determinen sus responsabilidades penales, civiles o laborales y que en los Tribunales se fijen las penas o indemnizaciones con el máximo de rigor. Y, por otro, porque el Sindicato podrá velar mejor por la protección económica de las víctimas y/o de sus familiares que, además de la invalidez y/o el dolor por la pérdida de la persona querida, sufren con frecuencia una situación económica difícil.

Relación con la Formación

Así mismo exigiremos de la Administración Educativa que introduzca módulos sobre "Prevención de Riesgos Laborales" en la enseñanza reglada, especialmente en la enseñanza secundaria, profesional y universitaria.

Del mismo modo exigiremos a los promotores de Escuelas Taller que introduzcan módulos sobre "Prevención de Riesgos" y que vigilen que se cumplen en las prácticas laborales, especialmente en las dedicadas a obras de construcción y restauración.

Acción Sindical en la empresa.

Sin abandonar estas áreas de influencia y sin disminuir nuestra presión ante los mencionados poderes públicos, no debemos olvidar que la siniestralidad laboral se concreta o se ocasiona en el seno de las empresas, o en el desplazamiento hacia el trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales está claramente dirigida al empresario, sea éste público o privado, a quien hace responsable de "diseñar un trabajo sin riesgos", planificando y gestionando la seguridad y la salud en el trabajo. Pero en una gran parte de las empresas, sobre todo Pymes, esta obligación legal sigue sin cumplirse.

La falta de aplicación de las normas preventivas por parte de los empresarios, su tozudez en mantener la alta temporalidad de los contratos -está demostrado que el 60% de los accidentes laborales los sufren personas con contrato temporal, especialmente jóvenes, que padecen un índice de precariedad que supera el 70%, en una nueva fórmula de "precariedad indefinida"-; y su equivocada resistencia a favorecer que en el seno de las empresas participen las personas trabajadoras, planificando y negociando "planes de prevención", arrojan como resultado el que la siniestralidad laboral, en nuestra Región, siga aumentando.

Para que este hecho cambie y se abran paso estrategias empresariales modernas, sustentadas en la competitividad de la calidad y la participación en el centro de trabajo, resulta absolutamente imprescindible que disputemos en las empresas la organización del trabajo, sus condiciones, sus cambios y sus efectos; poniendo en primer lugar la salud y la calidad de vida de las personas y en cada puesto de trabajo. La estabilidad, la seguridad, la igualdad de oportunidades y la adecuada retribución, junto con nuestra necesaria participación e intervención para su control y cumplimiento, deben ser la columna vertebral de nuestra política reivindicativa e impregnar de manera transversal toda la acción sindical, presente y futura.

Nuestra propuesta

La participación de las personas trabajadoras y sus representantes es mucho más que una opción ideológica. Es a la vez un derecho, una necesidad metodológica y una

garantía de eficacia. Por tanto, tras cada cambio en la *organización del trabajo*, de la jornada estructural y coyuntural, tras cada innovación tecnológica o introducción de nuevo producto o sustancia, herramienta, maquinaria e incluso instalación, debe producirse una nueva intervención sindical, una nueva evaluación de los riesgos y un plan de prevención.

Son aproximadamente 2.400 delegados y delegadas de prevención los que tiene CC.OO. actualmente en Castilla-La Mancha. De ellos, 1.840 se encuentran en empresas de hasta 50 trabajadores, por lo que deben realizar su actividad sindical en solitario. El resto -560- son componentes de Comités de Seguridad y Salud en empresas de más de 50 personas. Y pese al importante esfuerzo que venimos realizando para dotarnos de la formación precisa para favorecer la intervención en el seno de sus empresas, aún estamos lejos de conseguir un resultado satisfactorio.

Por ello, durante estos próximos años, desde nuestra estructura regional, queremos estar en disposición de desarrollar una acción de estímulo, formación en, al menos, los dos primeros niveles (básico e intermedio) y asesoramiento directo a los delegados y delegadas de prevención, especialmente a quienes trabajan en las pequeñas y medianas empresas y en aquellos sectores de actividad económica con mayores índices de siniestralidad laboral, creando un equipo de personal técnico especializado en todas las disciplinas que se contemplan en el área de salud laboral. De manera que podamos acercarnos a la realidad de su trabajo diario, creando para ellos y ellas propuestas y alternativas que puedan ajustarse a la especificidad de la problemática concreta de su empresa.

Existen muchos de centros de trabajo donde aún no hemos conseguido introducir una representación sindical que sirva de control y vigilancia de sus condiciones laborales. También hacia estas personas dirigiremos nuestra acción sindical en el próximo periodo, utilizando la salud laboral, en su perspectiva de información y formación, como una de las herramientas sindicales más eficaces para hacer más y mejor sindicato.

5.2. Drogodependencias

CC.OO. ha realizado un esfuerzo importante para abordar los problemas derivados del consumo de drogas, desde planteamientos integrales, tanto en lo referente a los procesos como a la intervención desde los diferentes ámbitos de la Administración. Es necesario seguir avanzando y potenciar las actuaciones en materia de prevención del consumo de alcohol y otras sustancias en el ámbito laboral.

Debemos avanzar en la negociación colectiva, así como en el seno del Área Pública, en la inclusión de cláusulas sobre planes de intervención para prevenir el consumo de estupefacientes y de alcohol; y bloquear la utilización del artículo 54 del Estatuto como motivo de despido, pasando a introducir medidas que habiliten la recuperación y reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo finalizada la fase de rehabilitación.

Es preciso promover el desarrollo de políticas integrales en los programas de reducción de daños (programas de metadona) y superar el enfoque puramente

—	asistencial y dispensador de sustancias que se produce en la actualidad; avanzando	—
—	hacia programas que contengan medidas de inserción social y laboral que faciliten la	—
—	integración real de la persona.	—
5	Hemos de fomentar la creación y funcionamiento de los Planes Locales de	5
—	Drogodependencias, reivindicando la participación de CC.OO.	—
—	Tenemos que promover la ampliación de la Red de Equipos de Atención al	—
—	Drogodependiente (E.A.D.) que permita una mayor adecuación geográfica y	—
10	acercamiento a la población. A través de esta red se debe garantizar un tratamiento	10
—	diferenciado y específico para el alcoholismo.	—
—	Debemos impulsar la participación e implicación sindical en cuanto a tratamiento de	—
—	trabajadores y trabajadoras con problemas de drogodependencias, articulando	—
15	medidas negociadas en la empresa en colaboración con el Centro de Atención a	15
—	Trabajadores con problemas de Drogodependencias de CC.OO. (CAID).	—
—	Las drogodependencias, tal y como las tratamos en nuestra organización, son un	—
—	problema de salud laboral, detectado muchas veces en el ámbito de trabajo, e incluso	—
20	a veces motivado por las propias condiciones de éste. El estrés, la nocturnidad, la	20
—	inestabilidad e inseguridad laboral, entre otros, son factores de riesgo que hacen que	—
—	aparezca o se agrave el fenómeno de las drogodependencias como una patología	—
—	específica.	—
25		25
—	5.3. El Medioambiente	—
—	<i>Participación Institucional</i>	—
—	Siguiendo la misma línea estratégica de acción sindical marcada para salud laboral,	—
30	deberemos en los próximos años mantener la colaboración institucional para la	30
—	elaboración de normativas regionales de ordenamiento medio ambiental que	—
—	permitan obtener un aprovechamiento social. No en vano de los recursos que se	—
—	derivan del patrimonio natural dependen nuestras actividades y, en definitiva, nuestra	—
35	vida y su calidad.	35
—	Tenemos que seguir exigiendo a la Consejería de Industria y Trabajo que legisle	—
—	sobre un área que nos afecta especialmente, tanto como personas trabajadoras como	—
—	ciudadanos y ciudadanas, y no es otra que la de Residuos Tóxicos y Peligrosos,	—
40	materia ahora sólo regulada por una normativa estatal desfasada.	40
—	Al mismo tiempo, hemos de estar preparados para participar en las distintas fases que	—
—	establece la normativa regional sobre la necesaria <i>evaluación de impacto ambiental</i> ,	—
—	que debe preceder obligatoriamente a determinados proyectos y actividades	—
45	industriales. Normativa en cuya definición hemos colaborado y cuyo cumplimiento	45
—	debemos exigir y controlar.	—
—	<i>Una apuesta por el Empleo</i>	—
50	La gestión medioambiental de los recursos naturales incluye estudios,	50

—	investigaciones, legislación, administración, preservación y utilización sostenible.	—
—	Supone, además, educación y formación. Se abre la posibilidad de generar un	—
—	importante numero de empleos diferentes si en la toma de decisiones se valora,	—
—	política y socialmente, el impacto que sufre el medioambiente a causa de las	—
5	actividades humanas.	5
—		—
—	Respecto a la protección de los espacios y ecosistemas naturales, en nuestra Región	—
—	tiene una especial dimensión ya que contamos con una gran diversidad biológica y	—
—	una moderna Ley reguladora de esta materia.	—
10		10
—	<i>Energías renovables: fuente de empleos</i>	—
—		—
—	Tenemos que seguir insistiendo en propuestas institucionales que aborden de manera	—
—	más decidida nuestro desarrollo regional en aspectos como las energías renovables,	—
15	los residuos y la gestión del agua, llamados a jugar un papel estelar en un crecimiento	15
—	regional sostenible, tanto para el presente como para el futuro próximo.	—
—		—
—	Es imprescindible apostar por una correcta gestión de estas áreas por sus	—
—	posibilidades de aprovechamiento, por la necesidad de su implantación, por la	—
20	aceptación social que suscitan y por los empleos que pueden generar. Aún	20
—	reconociendo que se ha realizado un importante esfuerzo en los últimos años en el	—
—	campo de la energía eólica, y en el diseño de planes regionales de depuración de	—
—	aguas y de tratamiento de residuos sólidos urbanos, como organización sociopolítica	—
—	estamos lejos de poder sentirnos satisfechos porque todavía queda mucho por hacer.	—
25		25
—	<i>La energía nuclear</i>	—
—		—
—	No podemos dejar de resaltar nuestra preocupación, social y sindical, en relación con	—
—	la energía nuclear, ya que en la provincia de Guadalajara se encuentran dos de las	—
30	nueve centrales nucleares en funcionamiento en España, las de Trillo y Zorita.	30
—	Ambas están siendo muy cuestionadas por diversos motivos	—
—		—
—	Exigimos el cierre inmediato de la de Zorita -la más antigua (1968) y de menor	—
—	capacidad-, que sufre un importante deterioro en algunos de sus sistemas e	—
35	instalaciones, (recordemos la aparición de casi 200 grietas en la tapa de la vasija del	35
—	reactor).	—
—		—
—	En Trillo, el Gobierno estatal pretende construir un almacén para el combustible	—
—	gastado, previsiblemente, de todas las centrales españolas, a lo que nos hemos	—
40	opuesto la práctica totalidad de las fuerzas sociales y políticas de la Región.	40
—		—
—	Comisiones Obreras, en colaboración con organizaciones ecologistas, hemos	—
—	elevado al Gobierno Regional un informe en el que se concretan una serie de	—
—	propuestas de creación de empleo y desarrollo alternativo para la zona, porque hay	—
45	que garantizar el empleo en las empresas afectadas por el cierre. Es preciso, también,	45
—	discutir y elaborar un Plan de Desarrollo Económico y Social sostenible para ambas	—
—	comarcas.	—
—		—
—	Hace tiempo que en el Sindicato hemos mostrado la estrecha relación que existe entre	—
50	la salud laboral y el Medioambiente. Por ello, una de las actuaciones sindicales más	50

importantes y más eficaces en el área medio ambiental podemos y debemos desarrollarla en el seno de las empresas.

Gestión Medioambiental: una apuesta sindical en la empresa

Los procesos y sustancias tóxicas que envenenan en el trabajo, contaminan el entorno. Una emisión tóxica, un vertido contaminante o un residuo peligroso para el Medioambiente, constituye también un riesgo a eliminar o controlar para aquellas personas que los manipulan o participan en su proceso productivo.

Al igual que en el caso de los demás riesgos laborales, la prevención es la tarea básica para evitar los riesgos medioambientales. Las evaluaciones de riesgos, los planes preventivos y los servicios de prevención deberían contemplar también la variable ambiental. Pero, sobre todo, debemos insistir para que se implanten en las empresas sistemas de gestión medioambiental, en un marco de objetivos hacia la *Producción Limpia*, en donde los y las representantes sindicales tenemos, por ley, derecho a participar.

Estos sistemas de gestión medioambiental promueven el ahorro de energía, agua y materias primas; la eliminación de ciertos productos tóxicos o su sustitución por otros menos dañinos; la minimización de residuos y una correcta gestión de los mismos. Se busca conseguir productos de calidad desde el punto de vista ambiental y de salud.

Podemos incluir en la negociación de estos aspectos la elaboración de manuales de buenas prácticas laborales. La legislación comunitaria y los consumidores en general, (incluidas las empresas compradoras de productos o componentes) somos cada día más exigentes con los productos que utilizamos y consumimos. Las empresas contaminantes tienen los días contados, razón por la que una postura resistencialista por parte de las empresas, y mucho menos de los sindicatos, sería suicida. Podemos concluir insistiendo en la estrecha relación entre producción limpia y viabilidad de las empresas, axioma que resulta ser un factor decisivo para la estabilidad de los puestos de trabajo.

6. LA ACCIÓN SOCIECONÓMICA EN EL TERRITORIO

Las sociedades del llamado estado de bienestar parten de altos niveles de cohesión social conseguida con altos niveles de empleo, altos niveles de derechos y de protección social y servicios públicos universales y eficientes.

La falta de empleo -desempleo- provoca una ruptura del primer instrumento de reparto social; la desestructuración de las condiciones laborales, especialmente de muchos de los nuevos empleos (bajos salarios, precariedad etc.), es otro factor que limita el papel del empleo como instrumento de reparto. La presión a la baja sobre el gasto público, la puesta en cuestión de la intervención pública en la economía y las tendencias a la reducción y privatización de los servicios públicos, configuran el otro gran eje de impugnación del estado del bienestar y limitan la capacidad de actuar sobre la igualdad en el segundo reparto de la riqueza: las políticas de solidaridad.

El empleo -primer reparto de la riqueza-, necesita complementarse con un fuerte dispositivo de protección social y de servicios públicos -segundo reparto- capaz de actuar sobre las desigualdades que el mercado de trabajo no puede corregir. Esta es la apuesta que hacemos desde CC.OO. para alcanzar niveles aceptables de igualdad y de equidad social.

Un servicio sanitario público, con capacidad para proteger de forma igualitaria la salud de todos los ciudadanos y ciudadanas; y un sistema educativo público capaz de garantizar la igualdad de oportunidades y de contribuir a la cualificación precisa para el desarrollo del aparato productivo y del empleo; son dos pilares básicos del dispositivo de protección social.

Los sistemas de restitución de rentas para quienes no pueden trabajar o no encuentran trabajo es otro pilar esencial de la protección. Preservar un sistema de pensiones público suficiente es una de nuestras prioridades en el contexto de una renovación del Pacto de Toledo, que debería incluir pasos para integrar el Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social y empezar a abordar la insuficiencia de las pensiones de los trabajadores del campo que afectan de forma muy importante a nuestra región. Junto a las pensiones la protección por desempleo -o, mejor, la escasa protección por desempleo- es otro de los problemas que junto con la Confederación tenemos que abordar.

Los rasgos distintivos de Castilla - La Mancha con respecto a los grandes pilares del dispositivo de protección son su extensión y desvertebración territorial y su escasa densidad poblacional. Estas particularidades condicionan el dispositivo de protección necesario en temas como la sanidad y la enseñanza y agravan algunos de los déficit que sufrimos. Por ello, en muchos aspectos, cohesión social y cohesión territorial son conceptos difíciles de separar en Castilla-La Mancha.

Esa conexión entre cohesión social y cohesión territorial es muy significativa para cuantificar la dimensión de los servicios públicos y de las políticas de asistencia social -políticas de protección para colectivos concretos: mayores, infancia, emigrantes, etc.- que necesitamos en Castilla - La Mancha.

La defensa del empleo, de las políticas de protección social y de los servicios públicos, son los elementos que conjuntamente definen el sindicalismo sociopolítico y confederal del que las CC.OO. de Castilla-La Mancha formamos parte.

Enseñanza

La nueva situación de la gestión de todo el sistema educativo en Castilla-La Mancha, desde la educación infantil hasta la universidad, abre un periodo nuevo al que CC.OO. no ha sido ajena. Desde todos los ámbitos de nuestra organización hemos apostado porque este momento se diera. Así, elaboramos el libro blanco, el único estudio global sobre la situación del sistema educativo obligatorio, partiendo del déficit de centros, de personal, de aplicación de la LOGSE, etc., que dio una alternativa global a la educación en nuestra región. Gracias a él, fijamos el déficit que arrastrábamos y la cifra a transferir de las enseñanzas obligatorias.

El libro blanco esboza un modelo educativo vertebrado en distritos geográficos que garanticen una oferta de las enseñanzas obligatorias sin grandes desplazamientos a las cabezas de comarcas, el acceso a las enseñanzas obligatorias de bachilleratos, FP e idiomas. Apostamos por el carácter educativo de toda la etapa infantil, de una educación secundaria en condiciones, una política compensadora para los sectores más desfavorecidos socialmente y por garantizar una oferta suficiente de EPA. Son claves desde un sindicato de clase, solidario y confederal.

Están apareciendo nuevas necesidades educativas y debemos evitar que su atención profundice en las desigualdades sociales. Así, hay que avanzar hacia la generalización de la enseñanza de idiomas e informática, materias que deben estar presentes en la oferta educativa no sólo a nivel curricular.

Los centros educativos son lugares únicos para realizar todo tipo de actividades formativas, culturales y lúdicas. Su máxima utilización debe revertir en las personas trabajadoras.

Apostamos por el carácter público del sistema educativo, con una profundización en el control democrático de todos los centros sostenidos con fondos públicos. La matriculación en estos centros garantizará el acceso a todos ellos de alumnos con necesidades educativas especiales, de minorías étnicas, de bolsas de marginación social.

En este periodo, hay que exigir la solución de las carencias del sistema heredado del centralismo, ya que los primeros en sufrir los problemas de la ESO, de la falta planificada de FP, de la oferta insuficiente de idiomas, son los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras.

Hay que evitar los falsos debates justificativos de una contrarreforma de la derecha. No es el mayor problema del sistema la interpretación de la historia por los poderes políticos, sino una avalancha de medidas que terminen con la comprensividad de la ESO, la vuelta a una FP devaluada, la reforma del curriculum potenciando las humanidades para que privadamente se aprendan otros conocimientos y, en definitiva, se avance a la privatización del sistema y se camine hacia una escuela segregadora.

-	Es el momento de avanzar en el desarrollo y consolidación de nuestra universidad, en	-
-	la línea de la ampliación de la oferta de nuevas enseñanzas relacionadas con las	-
-	nuevas tecnologías, de las nuevas energías limpias y ligadas con el tejido productivo	-
-	de la región.	-
5		5
-	La implantación del distrito único puede descapitalizar de alumnado a nuestra	-
-	universidad, que debe ofrecer una oferta adecuada, variada y suficiente.	-
-		-
-	Es necesario que el carácter investigador de la universidad revierta en nuestra	-
10	comunidad con unas líneas de investigación que garanticen y prestigien a la	10
-	universidad y potencien nuevos yacimientos de empleo.	-
-		-
-	El trabajo de los órganos de participación de nuestro sistema educativo -Consejo	-
-	Social de la UCLM, Consejo Escolar de Castilla-La Mancha y Consejo de FP- estará	-
15	coordinado y planificado, para prestigiarlos y llenarlos de contenido.	15
-		-
-	Por último, no hay que olvidar que es fundamental para los trabajadores y	-
-	trabajadoras una correcta financiación del sistema educativo, más allá de las	-
-	coyunturas políticas ó económicas. Es el momento de exigir una ley regional de	-
20	financiación que garantice los fondos necesarios para mantener y desarrollar nuestro	20
-	sistema educativo sostenido con medios públicos.	-
-		-
-	<i>Sanidad</i>	-
-		-
25	Se abre, en este periodo, el proceso para la transferencia de las competencias	25
-	sanitarias del Estado a la Comunidad Autónoma. Aunque la negociación se produzca	-
-	entre las dos administraciones y es responsabilidad de ambas que ese traspaso se	-
-	realice en las mejores condiciones para la población castellano-manchega, no es	-
-	menos cierto que el Sindicato, como organización social, está llamado a cumplir	-
30	durante el proceso negociador un papel fundamental para conseguir el mejor	30
-	resultado para nuestra Región, aportando propuestas basadas en datos contrastables y	-
-	analizando y sugiriendo alternativas que garanticen unas prestaciones sanitarias de	-
-	calidad.	-
-		-
35	En nuestra Organización confluyen todos los intereses llamados a estar	35
-	representados: los de los usuarios del servicio sanitario y los del personal de los	-
-	centros que lo suministran. Es extraordinariamente importante que ambos intereses	-
-	sean tenidos en cuenta y que se atiendan de manera equilibrada y sostenible, tanto en	-
-	calidad como en cantidad, porque la prestación del servicio sanitario a la población y	-
40	la asignación de recursos para ello debe respetar en todo momento los principios de	40
-	aseguramiento único, titularidad y gestión pública, y equidad territorial.	-
-		-
-	La consecución de un gran pacto por la Sanidad en Castilla-La Mancha que reúna a	-
-	todas las fuerzas sociales y políticas nos obliga a realizar un trabajo de recopilación	-
45	de indicadores de los recursos sanitarios existentes y de las necesidades que en	45
-	nuestra Comunidad Autónoma están sin satisfacer.	-
-		-
-	Los datos que tenemos en la actualidad reflejan que el nivel asistencial en Castilla-La	-
-	Mancha está claramente por debajo de la media nacional, tanto en instalaciones de	-
50	camas como en medios diagnósticos, en personal sanitario, en equipos de media y	50

alta tecnología, en estructuras e infraestructuras sanitarias... En resumen, las inversiones en el sistema sanitario público en nuestra región, tanto en medios humanos como técnicos, han sido tan deficitarias que han terminado por facilitar la excusa que necesitaba un gobierno privatizador para externalizar servicios y concertar con el sector privado pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas, lo que no hace sino agravar la descapitalización del sector sanitario público y avanzar hacia la deslegitimación intencionada del propio sistema público. Una situación creada, no lo olvidemos, por decisión irresponsable e insolidaria de la Administración Central con nuestra Región, entre otras.

Nuestra intervención en este proceso se ha iniciado ya de forma activa con el análisis del anteproyecto de Ley de Ordenación Sanitaria de Castilla La Mancha, y debe continuar aportando nuestras propuestas y reivindicaciones en todos los ámbitos de discusión y debate, políticos y sociales.

Con relación al sector socio-sanitario, las carencias son evidentes. Los cambios sociales están produciendo nuevas necesidades insatisfechas, entre ellas el envejecimiento de la población. Vivimos cada vez más años y precisamos de atención durante más tiempo. Casi el 27% de las personas mayores de 65 años necesitan cuidados especializados y ayuda para realizar sus funciones básicas como asearse, andar o alimentarse. Siguen sin estar perfectamente atendidas las enfermedades psiquiátricas y los problemas que conllevan de rehabilitación y reinserción; problemas de conducta; etc.

Estas situaciones, junto con las transformaciones de las estructuras familiares y la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, ocasionan una demanda social que debe ser resuelta colectivamente y no de manera individual o familiar; garantizándose además una prestación socio-sanitaria, en su conjunto, intervenida, coordinada y controlada por los poderes públicos; y no como se está produciendo en la actualidad donde prolifera la atención privada, mal concertada, mal controlada, y con escasa eficiencia social.

Todo ello ha de constituir un paquete valorado por nuestra Organización Regional, que debe presionar al alza en el proceso negociador ante las dos Administraciones, Central y Autonómica.

La introducción en los Sistemas Europeos de alternativas a la hospitalización tradicional, como la Cirugía Mayor Ambulatoria, Hospitalización de Día, Hospitalización Domiciliaria, Centros intermedios socio-sanitarios y cobertura socio-sanitaria en general, indican que se puede atender eficazmente las necesidades de los usuarios y usuarias del Sistema Sanitario Público con un alto grado de satisfacción. Consideramos que la mejor y mayor estructuración de las zonas básicas de salud atendiendo a los asentamientos de la población, condiciones geográficas e infraestructura de comunicaciones, ayudaría a establecer las prestaciones sanitarias Con mejor adecuación a las nuevas necesidades de la población.

7. LA EQUIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL

Actualmente nos encontramos en una sociedad donde la polaridad riqueza y pobreza se ve más acentuada, con niveles importantes de desigualdad social. El origen de esta situación viene determinado, fundamentalmente, por los altos niveles de desempleo y la disminución de los mecanismos de protección.

El paro ha pasado de ser un elemento coyuntural a convertirse en un elemento estructural de la realidad económica y social. Junto a los cambios producidos en la protección por desempleo y el hecho que éste sea cada vez de mayor duración, ha dejado a muchos colectivos en situación de extrema vulnerabilidad y abocados a situaciones de exclusión social.

En el caso de Castilla La Mancha, los problemas de desempleo se concentran en los estratos más jóvenes, entre las mujeres y en los colectivos con problemáticas añadidas, como son los discapacitados y los inmigrantes. Pero nadie está exento de convertirse en un excluido social, ya que la situación de desempleo prolongada suele ser el desencadenante que origina el proceso hacia la exclusión, además de otros condicionantes.

La aparición de estas situaciones requiere de una respuesta y de una atención muy pegada al terreno por parte de CC.OO., desarrollando un soporte básico que funcione en el ámbito de estructuras territoriales y, coordinado en el ámbito regional.

Debemos impulsar la creación y funcionamiento de los Consejos de Servicios Sociales en el ámbito local y provincial, como órganos consultivos, asesores y de participación, en materia de Servicios Sociales.

Hay que universalizar el Ingreso Mínimo de Solidaridad, a través de una Ley Autonómica de Rentas Mínimas, donde se asegure que toda unidad familiar o de convivencia, sin ingresos mínimos garantizados tendrá derecho al Salario Social, independientemente de su condición social. Este Ingreso debe abandonar su carácter residual y convertirse en un elemento activo en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Hemos de fomentar una verdadera coordinación administrativa, a través de la puesta en marcha de un Plan de Actuación de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, para que este problema se aborde de forma integral con la implicación de todas las Administraciones.

Por último, tenemos que impulsar la aprobación y puesta en marcha del texto de reforma de la Ley de Servicios Sociales.

7.1. Inmigración

En esta Región, la inmigración se ha convertido en un hecho social importante, ya que está avanzando de forma progresiva en los últimos años. En este momento podemos hablar de cifras en torno a los diez mil inmigrantes, a los que habría que

sumar aquellos que se encuentran en situación irregular. A este dato hay que añadir el hecho de que se están produciendo asentamientos importantes de inmigrantes en zonas concretas, lo que puede generar auténticos ghettos con los consiguientes problemas de marginación, xenofobia y rechazo por parte de la población autóctona. De no intervenir, podrían desencadenarse situaciones de conflicto. La falta de previsión ante una situación creciente, de la cual se desconocen los límites, así como las dimensiones que ésta puede alcanzar, ha llevado a que las actuaciones que se están desarrollando por parte de las diferentes Organizaciones y de la Administración, no partan de una visión global e integral para abordar este hecho.

Teniendo en cuenta que el número de inmigrantes que viene a esta Región a residir de forma estable es cada vez mayor, desde CC.OO. se plantea la necesidad de poner en marcha políticas de integración por parte de las administraciones Autonómica y Local.

El problema de la persona inmigrante no sólo es solucionar sus papeles, como lo fue en un principio, y para lo que ya están en marcha políticas estatales de inmigración. Se precisan planes integrales que faciliten la integración social del colectivo en condiciones de igualdad, que eviten situaciones de rechazo por choques culturales, que faciliten el acceso a la educación, a la vivienda, a la sanidad, y que impliquen a la Administración Local, por ser el estamento básico de acceso a los Servicios Sociales y desde donde se pueden desarrollar de forma directa, con el inmigrante y con la población autóctona, políticas eficaces de Integración, sensibilizando a la sociedad y fomentando el respeto a la cultura, la tolerancia, y la convivencia.

Así, debemos impulsar la creación del Foro Regional de la Inmigración como marco de participación desde donde se definan y desarrollen las actuaciones en temas de Inmigración en Castilla La Mancha, además de ser un marco de referencia para la coordinación necesaria de Inmigración de las Administraciones Estatal, Autonómica y Local. Dentro del Gobierno regional, se deben coordinar políticas integrales entre diferentes consejerías, y no sólo desde la actuación de la Consejería de Bienestar Social.

- Continuaremos impulsando y consolidando la relación con otras organizaciones para realizar acciones conjuntas y coordinadas en temas de inmigración. De cara al futuro, es necesario afrontar y desarrollar los acuerdos adoptados en la Conferencia Regional de Migraciones siendo uno de los retos más inmediatos apostar, junto con otras organizaciones, por mantener la actual Ley de Extranjería; y seguir exigiendo una política activa de regularización de inmigrantes que demuestren arraigo social y laboral, y que la expulsión se reduzca a los casos más excepcionales y siempre sea aprobada por resolución judicial.
- La discriminación laboral y la desigualdad que sufren los y las inmigrantes perjudica al conjunto de la clase trabajadora. La situación de irregularidad y precariedad hace que muchos se vean empujados a trabajar en la economía sumergida y en condiciones laborales inferiores a los Convenios, lo que provoca desestructuración del mercado laboral y resta capacidad de intervención, mediación y negociación colectiva. Luchar contra la discriminación laboral de este colectivo es esencial. Para ello es necesario

– intervenir sindicalmente, a través de la negociación colectiva y la denuncia, –
– para impedir que las personas inmigrantes sigan trabajando sólo en los sectores –
– más precarios, con salarios por debajo de lo pactado, durante más horas y sin –
– acceso a la formación y a la promoción laboral. –

- 5
- Debemos combatir falsos discursos de competitividad en el empleo y actitudes –
– racistas y xenófobas, defender los derechos colectivos y la igualdad, e –
– intervenir en la regulación y condiciones de sectores que, como el servicio –
– doméstico, son fuentes de frecuentes discriminaciones sobre la población –
10 inmigrante. 10

– Los C.I.T.E. (Centros de Información a Trabajadores Extranjeros) que CC.OO. tiene –
– implantados en la Región a través de un Convenio con la Consejería de Bienestar –
– Social, han supuesto un instrumento útil en nuestra intervención con la población –
15 inmigrante, con un volumen de trabajo y actividad que cada año va creciendo, 15
– contando con una buena aceptación por parte de la misma. –

– Implicar a la estructura sindical y sindicalizar estos temas es fundamental, si –
– queremos que los y las inmigrantes se integren y participen. Debemos seguir siendo –
20 un referente clave para los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, atendiendo uno 20
– de los fenómenos más importantes de los últimos años en nuestro entorno social y –
– laboral. –

25 **7.2. Discapacidad** 25

– Mientras exista un gran número de trabajadores y trabajadoras que por diferentes –
– causas han visto truncada su vida laboral o que ni tan siquiera han podido acceder a –
– ella, CC.OO. no se puede mantener al margen de esta situación. Es necesario –
30 participar en la búsqueda de soluciones y alternativas para propiciar una integración 30
– social y laboral de las personas con discapacidad. –

– Es fundamental impulsar a través de la Negociación Colectiva la introducción de –
– cláusulas que hagan cumplir con la cuota de reserva del 2% para las Empresas –
35 privadas con más de 50 trabajadores y el 3% para la Administración Pública. Siguen 35
– siendo muy pocas las empresas que cumplen con la cuota de reserva y la –
– Administración ha sido incapaz de cumplir con el 3%. –

– Hemos de potenciar la elaboración de estudios de seguimiento periódico sobre –
40 personas con discapacidad que concurren a procesos de selección para garantizar que 40
– dicha valoración se haga dentro del cupo de reserva y conocer cuáles son los –
– resultados obtenidos y cuántos se incorporan a la función pública. –

– Hay que conseguir que los Centros Especiales de Empleo cumplan su papel, es decir, –
45 un proceso formativo y de tránsito para acceder al trabajo ordinario, para evitar la 45
– auto exclusión de estos trabajadores y normalizar su situación. –

– Tenemos también que desarrollar y reforzar las relaciones con el colectivo y con las –
– organizaciones de discapacitados, a fin de contrastar nuestras propuestas y ampliar –
50 los apoyos a las mismas, mejorando nuestras líneas de colaboración. 50

Estos acuerdos de trabajo y colaboración son necesarios para favorecer la participación de trabajadores con discapacidades en CC.OO. promoviendo campañas de afiliación e implicándoles en la toma de decisiones sindicales.

7.3 Mayores

La población mayor de 65 años en Castilla La Mancha, cada vez tiende a ser más numerosa. Se prevé que en el año 2001 llegue al 19,11%, tres puntos por encima de la media estatal, lo que nos sitúa en la quinta Comunidad Autónoma más envejecida de todo el país. A ello, tenemos que unir el hecho de que la esperanza de vida cada vez es mayor.

Todo ello hace necesario intensificar y ampliar aquellos recursos y/o programas cuya finalidad sea la de dar respuesta a las necesidades de los mayores en su entorno.

En este sentido, es necesario homogeneizar los criterios de prestación y los requisitos de acceso al Servicio de Ayuda a Domicilio, que ahora parece más dirigido a situaciones carenciales y en precario que a una verdadera promoción de la autonomía personal, contemplando la incorporación de los recursos del propio usuario.

Este Servicio es una prestación básica que debe dotarse de mayor presupuesto para garantizar que sea universal y para ello debe implantarse en todos los municipios de la Región. Hemos de intervenir también para que se incremente la dotación de recursos de apoyo a las familias que tienen mayores a su cargo, garantizando una cobertura más homogénea y el acceso a los recursos geriátricos en condiciones de igualdad, independientemente del medio donde se resida.

El carácter profesional del Servicio de Ayuda a Domicilio deberá contar con un Convenio que contemple los derechos de estos trabajadores, además de facilitarles una formación específica.

7.4. Juventud

Desde CC.OO. Castilla La Mancha se ha desarrollado en los últimos años una línea de trabajo muy definida y clara sobre empleo y acción sindical con jóvenes, que hay que seguir desarrollando y consolidando.

Los jóvenes son uno de los colectivos con mayor porcentaje de exclusión, también por ser los que más dificultades tienen de acceso al empleo. Y son los que peores condiciones laborales tienen, en cuanto a precariedad y a temporalidad, ya que es sobre los que más abuso se hace de los contratos a tiempo parcial y temporales, entre otros.

Intervenir en las condiciones de trabajo de las ETTs, impulsar la transformación de contratos temporales en indefinidos, favorecer la utilización de los contratos formativos y del contrato de sustitución, son algunas de las acciones que debemos desarrollar para favorecer una mayor estabilidad en el empleo.

Uno de los retos más importantes es el de acercar más el Sindicato a los y las jóvenes. Para conseguirlo es necesario que nuestras propuestas sindicales y nuestra estructura

favorezcan su participación y tengan en cuenta sus problemas a través de las siguientes medidas:

- La situación de los Jóvenes no puede tener una atención exclusiva de las Secretarías de Juventud, se tiene que ver desde la globalidad del Sindicato y ser tratada de forma transversal con las correspondientes Federaciones, Secretarías y territorios, para que se tenga en cuenta a los jóvenes en la negociación colectiva, en las elecciones sindicales, y en las propuestas de CC.OO.
- Potenciar las Secretarías de Juventud en los correspondientes territorios y en las Federaciones.
- Impulsar la afiliación a través de Campañas específicas, teniendo como soporte la Guía Sindical que se ha elaborado para Jóvenes y promover a los jóvenes como representantes de CC.OO.
- Es necesario que dentro del trabajo de extensión de nuestras propuestas avancemos en las relaciones con otras asociaciones y organizaciones juveniles, potenciando el trabajo dentro de los Consejos de Juventud e impulsando líneas de trabajo común con otras organizaciones juveniles.

7.5. Fundación Paz y Solidaridad

Dos situaciones enmarcan el interés para que CC.OO potencie una ONG de Cooperación al Desarrollo. Una es que el fenómeno de la globalización está haciendo que las relaciones de trabajo estén cada vez más internacionalizadas y se esté dando un movimiento embrionario de respuesta a las instituciones internacionales; y la otra es que existe un fenómeno nuevo en la sociedad española que es el de la solidaridad internacional.

Este fenómeno incorpora a un sector joven, que por su situación todavía no se ha acercado a los sindicatos, pero puede quedar en una moda pasajera si no se suman a este trabajo las organizaciones que han tenido siempre entre sus objetivos estratégicos la solidaridad, y en concreto la solidaridad internacional.

Otra situación es también importante para valorar el interés de potenciar a Paz y Solidaridad: su trabajo con actores nuevos que están apareciendo en el campo de la lucha por el cambio social en el ámbito global, como son los indígenas, o como siguen siendo las mujeres, la explotación infantil o la lucha por los derechos humanos y, en nuestro caso, por la universalización de los derechos sindicales

Debemos tener más capacidad para transmitir a nuestros afiliados la información de su ONG y que pueden participar en ella. Esto sugiere la realización de campañas sindicales de sensibilización y una mayor proximidad entre los cuadros y las estructuras sindicales y la ONG.

La Fundación Paz y Solidaridad está trabajando sobre todo en América Latina, pero también con el Pueblo Saharahui y Palestina. Sus contrapartes son colectivos indígenas, de mujeres o de formación sindical. En este campo es necesario abrir una línea de cooperación con los sindicatos hermanos de los países empobrecidos, como es el caso de un proyecto previsto para el 2001 para apoyar la formación de una asesoría jurídica del Sindicato de Campesinos Indígenas de Bolivia.

Es, pues, necesario buscar la personalidad específica de la ONG de Comisiones Obreras abriendo la colaboración en proyectos con los sindicatos de los países del Sur en áreas tan importantes como la formación, la defensa de los derechos humanos, los derechos sindicales, etc.

Estas líneas de trabajo no pueden llevarse a cabo si el trabajo de Paz y Solidaridad no es entendido y apoyado por las distintas federaciones y organizaciones territoriales, y este apoyo debe concretarse en fomentar organizaciones de Paz y Solidaridad que trabajen coordinadas.

8. AUTONOMÍA Y UNIDAD DE ACCIÓN

El 7º Congreso Confederal ha reafirmado la voluntad del Sindicato en la autorresponsabilización en la defensa de los trabajadores, de sus condiciones de vida y trabajo, dentro y fuera de la empresa. Es ésta una cuestión básica para que, desde la soberanía de la organización, podamos diseñar con mayor rigor y absoluta responsabilidad nuestras propuestas y alternativas, que pueden ser coincidentes con el espacio social y político de la izquierda, donde nos inscribimos ideológicamente.

En nuestro entorno regional, el hecho de la autonomía sindical no ha significado, ni va a significar, aislamiento ni falta de sensibilidad política. Al contrario: la definición de nuestros objetivos y deseos de intervención en cuantos ámbitos se toman decisiones que afectan a la vida de las personas, ha venido determinando una actuación clara para conseguir mayor peso político, superando los riesgos e incomprensiones sobre nuestra determinación para crecer sin tutelas ni subordinación.

Es en esencia la autonomía sindical un camino vital para representar los intereses generales de los trabajadores desde nuestra condición de sujeto social; centrando también nuestras reivindicaciones en el campo de las relaciones con gobiernos e instituciones, con la independencia suficiente para intervenir en los cambios sociales.

La asunción progresiva de este objetivo estratégico ha sido fundamental para conseguir mayores grados de unidad de acción, representando una apuesta básica para garantizar períodos fructíferos en las relaciones con UGT y diseñar, así, criterios comunes de la acción sindical y de la intervención institucional.

La profunda convicción de nuestra cultura sindical, entendiendo que la autonomía sindical y la unidad de acción se desarrollan conjuntamente, nos obliga a que en esta nueva etapa fortalezcamos este objetivo estratégico, para lo que hay que trasladar a los compañeros de UGT nuestras reflexiones y mejorar los instrumentos que ayudan a avanzar en este terreno.

En esa línea, sería acertado proponer encuentros periódicos en todos los niveles organizativos, creando marcos que permitan hacer propuestas y definir estrategias unitarias.

Por otro lado, el objetivo de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha para acrecentar su grado de cohesión es un factor de estímulo a nuestra autonomía. Un compromiso colectivo como mayor garantía para que los debates, las reflexiones, las decisiones, gocen de un amplio consenso y se trasladen lealmente a todos los afiliados y afiliadas, a todos los trabajadores y trabajadoras, para lograr una mayor influencia laboral, social y política de las Comisiones Obreras en nuestra comunidad autónoma.

9. UN SINDICATO PARA DAR RESPUESTAS

- Un sindicato que tiene su razón de ser en su utilidad para defender y tutelar derechos laborales y sociales.
- Un sindicato fuerte para intervenir y disputar las condiciones laborales y la calidad del empleo en las empresas y los sectores. Con capacidad de articular un entramado de negociación colectiva eficaz para regular los derechos y las condiciones de trabajo.
- Un sindicato fuertemente implantado, en todos los sectores de la producción y de los colectivos de trabajadores y trabajadoras, para garantizar el dispositivo de protección social y la cohesión social y territorial en Castilla-La Mancha. Un sindicato regional actuando en lo sociopolítico y lo socioeconómico, para mejorar los niveles de empleo y las condiciones de vida de los trabajadores/as.
- Un sindicato cercano a sus afiliados/as y a los trabajadores/as. Este concepto de cercanía a los trabajadores/as y a sus problemas es especialmente estratégico en Castilla-La Mancha, por su extensión territorial, su dispersión poblacional y el predominio de la pequeña empresa en su tejido productivo.
- Un sindicato al que tenemos que dotar de estructuras organizativas flexibles para abarcar al conjunto de los trabajadores/as, de todos los sectores de la producción y de los servicios, y al conjunto del territorio.

10. LA ORGANIZACIÓN

10.1. La afiliación, siempre una prioridad

El crecimiento afiliativo experimentado en los cuatro años precedentes ha sido muy importante, situándonos en 46.293 afiliados en Mayo del año 2.000 y con una tasa de afiliación sobre la población asalariada del 11,46%. Así mismo, los mecanismos de control administrativo de la afiliación se han generalizado y extendido en el conjunto de las estructuras de la Unión Regional; situándose por encima del 99% la afiliación que se gestiona directamente a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR).

A pesar de lo concluyentes y satisfactorios que pueden resultar estas cifras, estamos aún muy lejos de alcanzar nuestro techo, con lo que cualquier objetivo que nos propongamos en crecimiento afiliativo es factible de conseguir.

La afiliación es para nosotros un elemento prioritario. Crecer en afiliación significa, en primer lugar, evitar los procesos de rotación y de falta de estabilidad que se están dando, detectando las causas, realizando continuos y pormenorizados trabajos de seguimiento de la evolución afiliativa, evitando, por tanto, que por problemas de carácter técnico-administrativo, de atención sindical y de vinculación del sindicato con el centro de trabajo, los incrementos afiliativos que se vienen dando, que son reales y no poco importantes, devenguen como marcadamente insuficientes.

Todas las organizaciones de nuestra comunidad autónoma planificarán su objetivo de incremento afiliativo y las prioridades de actuación, así como los planes necesarios para su consecución, evaluando colectivamente el trabajo realizado y sus resultados.

Se podrán poner en marcha planes de extensión afiliativa con iniciativas que incentiven la afiliación, buscando la implicación y motivación en esta tarea de los afiliados y afiliadas, de los delegados y delegadas y de las diversas estructuras de CC.OO.

La afiliación se ha de convertir en la primera conclusión de la acción sindical, conviniendo, también, que la debilidad afiliativa tiene mucho que ver con la dispersión organizativa.

La afiliación depende de la relación entre los trabajadores/as y el sindicato, de ahí que pongamos especial énfasis en la vinculación con los centros de trabajo, con la gran empresa y con la PYME, entre nuestros representantes sindicales y los trabajadores. De ahí también que las elecciones sindicales no sean un mero pretexto para vincularnos, fundamentalmente, con la pequeña empresa, y que consideremos a éstas, las elecciones sindicales, un trabajo permanente y de clara extensión organizativa.

Garantizar una información permanente al afiliado y afiliada (que todos y todas reciban su convenio colectivo, información general de las actuaciones de CC.OO., información relativa a la formación, etc.), buscar formas accesibles de participación y una buena política de servicios son prioridades que deben de servir para que los

afiliados y afiliadas sientan la utilidad del sindicato y se vean implicados en su política.

Pero es necesaria también una relación estrecha del sindicato con los afiliados/as y trabajadores/as; de ahí que hablemos de Sindicato con mayúscula en la empresa, no desdibujado por la actuación del comité de empresa. Se trata, efectivamente, de poner a CC.OO. en el centro de la relación con los trabajadores. Vinculando, ineludiblemente, la utilidad del sindicato a la capacidad de propuesta de éste y, sobre todo, su capacidad para resolver problemas, antes incluso de que éstos aparezcan. Hay que trasladar con fuerza la idea de que el sindicato es acción y que es útil realmente por su capacidad para avanzar en el terreno de los derechos, para impedir, por tanto, retrocesos; por los conflictos que resuelve y, de manera muy especial también, por los que evita; estando muy presente, detrás de estas afirmaciones, la idea de influir en las decisiones para no quedar en mero negociador de las consecuencias. Por tanto, se pone de manifiesto que la utilidad del sindicato requiere de un sindicato fuerte y que funcione, que tenga estructuras dinámicas que permitan su desarrollo organizativo y que su fortalecimiento se dé de arriba abajo y de abajo arriba.

Es conveniente también señalar que el problema afiliativo requiere de la superación de los problemas estructurales antes descritos y hay que señalar también las razones tanto políticas como históricas, pero en ningún caso evita que hablemos de insuficiencias. Más bien al contrario, hay que subrayar la importancia de impulsar un sindicalismo abierto a los nuevos tiempos, tangible en cuanto a lo que se dice y visualizable con relación a lo que se proyecta, asumiendo que no estamos ni ante un único tipo de trabajador, ni ante una única forma de producir; de ahí los criterios flexibles que en términos organizativos tenemos que desarrollar.

En otro orden de cosas se propone la creación de la figura del Defensor del afiliado/a en el marco de la Unión Regional, que será la persona que canalizará todas las reclamaciones o sugerencias que en materia de atención personal y en relación con la prestación de servicios hicieran llegar los afiliados y afiliadas, en el bien entendido que todas las reclamaciones de carácter sindical o Estatutario tiene su cauce a través de los Organos de Dirección del Sindicato y de la Comisión de Garantías.

Para ello el Consejo Regional establecerá, en el plazo de un año, un reglamento de funcionamiento del defensor del afiliado/a, así como su designación.

10.2. Las Elecciones sindicales

EE.SS., un nuevo impulso para una tarea permanente

Los procesos de EE.SS., sus resultados, representan para un sindicato de clase como CC.OO. el mejor instrumento para extender la organización y poder desarrollar la política sindical en el ámbito más natural, el centro de trabajo. Las elecciones sindicales no son la alternativa a la afiliación, pero sí el complemento necesario en materia representativa y, por tanto, facilitadora de los necesarios desarrollos organizativos, y también una forma de legitimación democrática.

CC.OO. ha ganado con amplitud todos los procesos electorales celebrados hasta el momento. Somos la primera fuerza sindical, el sindicato más representativo en todos

—	los sectores de la producción, de los servicios y del área pública. Tenemos hoy más	—
—	delegados/as que nunca y esto nos obliga a asumir mayores cuotas de responsabilidad	—
—	Debemos, pues, ser capaces de gobernar bien este importante capital para satisfacer	—
—	la confianza que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras han depositado en	—
5	nosotros.	5
—		—
—	Los últimos procesos electorales celebrados hasta la fecha nos han dotado de	—
—	experiencia suficiente para poder identificar nuestras insuficiencias organizativas y,	—
—	por tanto, tomar iniciativas para corregirlas y poner a la organización en mejores	—
10	condiciones para abordar nuevos procesos electorales en el futuro inmediato, en una	10
—	tarea que hemos definido de permanente y prioritaria en CC.OO., con el objetivo de	—
—	lograr una mayor representatividad y, por tanto, de representar al mayor número	—
—	posible de trabajadores y trabajadoras en nuestra región.	—
—		—
15	Este reto nos obliga también, aún más si cabe, a realizar una profunda reflexión y	15
—	acertado análisis para poder plantear nuevas alternativas e iniciativas de trabajo	—
—	sindical y conseguir mejorar en los próximos años esta tarea de primera magnitud	—
—	para CC.OO. de Castilla-La Mancha.	—
—		—
20	Junto a las actuaciones de carácter general que debemos desarrollar con el abanico de	20
—	posibilidades que tiene la acción sindical, en la búsqueda de conseguir mayor	—
—	extensión electoral y amplia consolidación de la existente; un elemento clave de	—
—	futuro pasa por orientar nuestro trabajo a conseguir una mayor regularidad temporal	—
—	y funcional en la extensión electoral.	—
25		25
—	Las elecciones sindicales se ganan día a día, en función de nuestra eficacia sindical.	—
—	Este lema que lo fue de la campaña 94-95 de elecciones sindicales, así adaptado, debe	—
—	convertirse en el eje vertebrador del trabajo cotidiano a desarrollar	—
—	fundamentalmente por todas las estructuras. Verificar la aplicación de los convenios	—
30	colectivos y leyes laborales vigentes en cada centro de trabajo, junto con la	30
—	negociación de soluciones a los problemas existentes con el empresario, deberían	—
—	formar parte del salto cualitativo a aplicar en su trabajo por nuestras estructuras. Igual	—
—	que hacer participar a los delegados, afiliados y trabajadores en general, en los	—
—	procesos de negociación colectiva; pasando por el conjunto de acciones que siguen	—
35	plenamente vigentes, relativas a la información periódica, formación de delegados,	35
—	asesoramiento laboral continuado, etc.	—
—		—
—	En este mismo sentido, pero con un tratamiento si cabe más diferenciado, por las	—
—	amplias posibilidades que ofrecen para la extensión y consolidación de nuestra	—
40	presencia sindical en las empresas, deberíamos situar el aprovechamiento sindical de	40
—	la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y todo lo relacionado con la salud	—
—	laboral, y los planes agrupados de formación profesional.	—
—		—
—	Señalábamos anteriormente que nuestra experiencia acumulada en materia de	—
45	EE.SS., tiene que servirnos para no repetir análisis y debates ya superados por la	45
—	realidad en los que todos/as estamos de acuerdo sino para, de manera decidida, dar un	—
—	nuevo impulso a nuestro modelo organizativo y ofrecer respuestas concretas y	—
—	eficaces a los cambios que se vienen produciendo, asumir nuestras deficiencias y	—
—	apostar por un conjunto de propuestas para mejorar nuestros niveles de	—
50	representatividad. Asumiendo todas las organizaciones el compromiso de realizar	50

planes anuales de extensión y renovación de elecciones sindicales, así como la evaluación de estos planes en los distintos órganos de dirección.

Las EE.SS. en las grandes y medianas empresas

Desde hace algún tiempo venimos observando el crecimiento y atomización de candidaturas que tienen su expresión sobre todo en los sectores de servicios y en el área pública; también, aunque en menor medida, en el sector industrial. A pesar de este fenómeno, hemos seguido revalidando la mayoría sindical y, junto a UGT, gobernamos la mayoría de comités de empresa y las juntas de personal. Pero hemos de reconocer que es precisamente en la gran empresa donde conseguimos resultados y porcentajes que podemos y debemos mejorar, para lo que es necesario poner al Sindicato, con mayúscula, en el centro de la relación con los trabajadores, más como sindicato y no ocultando a éste como ocurre en ocasiones, detrás del comité de empresa. Es necesario, además, impulsar con fuerza mecanismos de participación, llevando a los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo el conjunto de la política sindical de CC.OO.

La importancia que tienen la presencia sindical en estas empresas, nos obliga a planificar y poner los medios necesarios para conseguir que CC.OO. tenga presencia en aquellas empresas en las que no tenemos representación.

Somos una organización dentro y fuera de la empresa y, por tanto, es necesario implicar al conjunto de la clase trabajadora en todas y cada una de las propuestas globales que realicemos, logrando la mayor participación posible en los procesos de negociación, tanto con la patronal como con el Gobierno de turno.

No debemos olvidar nuestro carácter sociopolítico y, por tanto, que además de negociar las condiciones de trabajo, salario, jornada, etc., negociamos también fuera del marco de la empresa todo lo referido al empleo, al Estado de bienestar, etc., que afecta globalmente a todos/as. Llevar, pues, nuestras propuestas al centro de trabajo, desarrollando una acción sindical más acertada, corrigiendo el déficit señalado, mejorando los niveles de participación y aplicando una política de discriminación positiva con nuestros afiliados y afiliadas, pueden corregir la tendencia en los resultados electorales en este tipo de empresas, en las que se nos valora, fundamentalmente, por el trabajo sindical que desarrollamos y por nuestra acción sindical diaria a favor de los trabajadores y trabajadoras.

10.3. El trabajo en las PYMES

La PYME

Conocemos, a través de estudios y análisis y, sobre todo, por el contacto con la realidad, que el número de pequeñas empresas continúa aumentando en la Comunidad Autónoma, al igual que en el resto del Estado. Por esta razón, hemos venido realizando desde hace ya más de una década debates muy importantes con relación a este tipo de empresas. Hemos analizado correctamente los cambios producidos, la importancia presente y futura de los mismos, sabemos que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras pertenecen a este segmento empresarial y hemos

—	adoptado medidas organizativas que nos han permitido avanzar de manera	—
—	significativa en representatividad, teniendo actualmente los mejores porcentajes	—
—	electorales. Sin embargo, y a pesar de los considerables avances, esto no es suficiente	—
—	y debemos plantearnos que un nuevo sindicato como CC.OO. no puede sentirse	—
5	satisfecho con la situación actual y, por tanto, aquí deberíamos ser más ofensivos,	5
—	rompiendo con esquemas organizativos caducos que no han resuelto de manera	—
—	definitiva los déficit que en las PYMES la mayoría reconocemos. En esa dirección va	—
—	precisamente la propuesta organizativa con relación a la pequeña empresa.	—
—		—
10	El fenómeno emergente de la fragmentación de los clásicos núcleos obreros nos	10
—	presenta una nueva realidad. Esta nueva realidad da como resultado la creación de	—
—	numerosísimos centros de trabajo, en su mayoría con menos de 30 trabajadores. Son	—
—	conocidas las dificultades que los sindicatos de clase tenemos para llegar, y no	—
—	digamos para estar, en este segmento de la clase trabajadora. Se trataría, pues, de	—
15	abordar una serie de propuestas que sirvan para superar el escenario del debate	15
—	teórico y pasar a la concreción y desarrollo de ese nuevo modelo de organización	—
—	hacia las PYMES.	—
—		—
—	CC.OO. no puede aceptar como bueno el actual marco normativo que discrimina en	—
20	un número muy importante y cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras que ni	20
—	tan siquiera tienen derecho legal a elegir representantes sindicales en sus centros de	—
—	trabajo. Esta situación nos obliga a reabrir un período de reflexión que nos conduzca	—
—	a buscar la mejor solución para resolver este grave problema y buscar métodos	—
—	organizativos de representación de estos trabajadores que, por otra parte y por sus	—
25	condiciones de trabajo, son los más necesitados de la tutela sindical en sus centros de	25
—	trabajo.	—
—		—
—	Justo es reconocer que CC.OO. de Castilla-La Mancha hemos avanzado de manera	—
—	significativa y hemos mejorado mucho en trabajo sindical hacia estas empresas, y de	—
30	ahí los buenos resultados que venimos teniendo en el proceso de EE.SS. Es justo	30
—	también reconocer nuestras deficiencias organizativas, y debemos apostar por	—
—	resolverlas, no profundizando en un debate estéril entre ramas y territorios que no	—
—	conducen por el camino de la mejor solución.	—
—		—
35	No basta con acordar el correspondiente mapa de responsabilidades para atender el	35
—	período álgido de renovación de mandatos, no basta tampoco con creer que haciendo	—
—	un esfuerzo coyuntural para garantizarnos la mayoría sindical, estamos cumpliendo	—
—	bien nuestro trabajo. Creemos llegado el momento de resolver de manera definitiva	—
—	estos problemas que en materia de atención electoral tenemos las diferentes	—
40	organizaciones de CC.OO. Castilla-La Mancha. En este sentido, y en este nuevo	40
—	período, deberíamos formalizar un conjunto de acuerdos con las diferentes	—
—	Federaciones, que nos conduzca a conseguir ser y estar en este tipo de empresas.	—
—		—
—	<i>El sindicato en la PYME. Cambios organizativos</i>	—
45		45
—	La descentralización productiva conlleva la generalización de la PYME, lo que	—
—	requiere una nueva propuesta, aún partiendo del déficit sindical y de representación	—
—	que existe en éstas y que con claridad hay que decir que es anterior a los procesos	—
—	generalizados de descentralización y subcontratación y a la propia irrupción de la	—
50	temporalidad y precariedad, si bien estos son fenómenos que añaden dificultades	50

cualitativas. Empieza a ser poco tolerable conformarnos con ejercer la representación de las grandes empresas, ya sean industriales o de servicios, o de los trabajadores de las Administraciones Públicas, aún conociendo de la complejidad de los problemas que se dan en estas empresas y sectores. Pero hemos de añadir un porcentaje de esfuerzo en términos de presencia activa y relación con aquellos que ni siquiera pueden formular o expresar sus reivindicaciones. De no abordar con decisión esta cuestión, más allá de procesos puntuales o de inercias, nuestra capacidad, incluso de interlocución, en cuestión de tiempo, quedará mermada.

El número de pequeñas empresas crece considerablemente por el proceso de segmentación productiva que hemos analizado. La tendencia es que estas empresas sigan creciendo al compás de las desarticulaciones y segmentaciones productivas.

Se confirma también que en los centros de trabajo de pequeña dimensión, con algunas excepciones, es donde mayor precariedad existe y, por tanto, un enorme déficit de intermediación sindical o de presencia real del sindicato.

Esta cuestión, abordada en el tiempo más desde un punto de vista organizativo que sindical y muy al calor de las elecciones sindicales, viene a confirmar que el tamaño de una empresa determina, de alguna manera, el marco de sus relaciones laborales. En nuestra reflexión, y alejándonos de ciertos simplismos, tampoco debemos obviar la proximidad física y cotidiana de la dirección de la empresa o bien la propia dispersión de esa plantilla y el condicionante objetivo que estas situaciones incorpora. La situación de inseguridad añadida, por ciertas incertidumbres laborales que este marco aporta, no se puede despreciar ni en el análisis ni en la propuesta sindical, ya que ésta siempre ha de tener en cuenta, precisamente, ese paraguas que el sindicato es, ese concepto de utilidad que debe transmitir.

El trabajo que hemos venido realizando en los últimos años expresa una cierta pasividad fatalista, muy propia del individualismo y de una cierta desregulación también de las propias relaciones laborales. La incertidumbre, además de esa desconexión con lo sindical, que se percibe con ese "Los sindicatos no están presentes en la pequeña empresa", es una realidad también a incorporar en el análisis y en el trabajo a desarrollar, y a tener muy en cuenta a la hora de plantear los criterios tanto sindicales como organizativos.

Aún partiendo de las dificultades que conlleva cualquier decisión con relación al trabajo en torno a la pequeña empresa, parece evidente que sólo una iniciativa sindical de envergadura puede provocar un giro a la situación antes descrita, superadora, además, de esa lejanía y falta de tutelaje que, ciertamente, se reclama por no pocos trabajadores de la pequeña empresa y que necesitan ver también al sindicato como algo cercano en lo físico.

Proponemos, por tanto, agrupar pequeñas empresas, por ramas, sectores ó zonas, tengan o no delegado de personal, creando Agrupamientos, articulando una estructura que dé respuesta a la atomización y falta de atención existente y generadora de una nueva y más rica dinámica sindical en torno al convenio colectivo y a su propio desarrollo y aplicación, a la extensión sindical, a la comunicación, a la afiliación, a la participación, a la interlocución con la empresa...

—	La idea de darle estructura organizativa normalizada a la pequeña empresa, tiene que	—
—	ver con el concepto integral que de la acción sindical expresa este documento,	—
—	transmitiendo el criterio de utilidad que como sindicato queremos trasladar y	—
—	evitando que el trabajo con relación a la pequeña empresa pueda considerarse un	—
5	mero pretexto organizativo.	5
—	—	—
—	Esta estructura sindical debe convertirse, de hecho, en un instrumento para la acción	—
—	sindical. En aquellos casos o situaciones en los que los sindicatos, por sí solos, no	—
—	alcancen los objetivos propuestos, entrarán en funcionamiento los Agrupamientos de	—
10	carácter multisectorial, dependientes de la estructura territorial, que dará cuenta de	10
—	sus trabajos a la estructura sectorial.	—
—	—	—
—	<i>La concepción y uso de los derechos sindicales. Movilidad de los cuadros</i>	—
—	<i>sindicales</i>	—
15	—	15
—	El sexto Congreso Confederal fue el protagonista del establecimiento con carácter	—
—	general del código de utilización de derechos sindicales. Sin embargo, resta por	—
—	avanzar bastante en este terreno. Porque estamos obligados a utilizar los recursos de	—
—	la manera más eficaz posible y solidaria en razón de nuestros objetivos sindicales y	—
20	de nuestro papel social, no podemos concebir que nuestros principales recursos, los	20
—	derechos sindicales, sean administrados desde una concepción individualista y desde	—
—	la decisión exclusiva de los individuos que los ostentan legalmente. Tan pernicioso	—
—	sería también que estas decisiones superan el ámbito individual, para instalarse sólo	—
—	en el ámbito de actuación corporativa de los titulares: secciones sindicales, sindicatos	—
25	y federaciones. Todos los derechos sindicales de los delegados y delegadas de	25
—	CC.OO. son patrimonio del conjunto del sindicato.	—
—	—	—
—	Este lema, junto a la tendencia de poner al servicio del sindicato el 100% de los	—
—	derechos sindicales disponibles, utilizándolos de la manera más adecuada según los	—
30	casos, deben recorrer vertical y horizontalmente la concepción al respecto del uso de	30
—	estos derechos. Deberán ser las estructuras de rama las que escudriñen hasta la última	—
—	hora sindical para su utilización, planificando el uso del conjunto de los derechos	—
—	disponibles y garantizando que con ello cubrimos las necesidades de funcionamiento	—
—	del conjunto de la estructura. Así mismo cada rama en el ámbito regional dentro de la	—
35	citada planificación deberá disponer de un mínimo de un 20% de sus liberaciones que	35
—	cederá a la Unión Regional para que ésta a su vez pueda distribuir entre las distintas	—
—	necesidades del conjunto del sindicato.	—
—	—	—
—	Las liberaciones, así como la pérdida de tal condición, tanto para su desarrollo en el	—
40	sector ó en el territorio, deberán ser acordadas entre las Federaciones Regionales y la	40
—	Unión Regional.	—
—	—	—
—	En este sentido y en línea con lo previsto en las ponencias del séptimo Congreso	—
—	Confederal, la Comisión Ejecutiva de la Unión Regional, en conexión con los	—
45	órganos de dirección confederales, de las respectivas Federaciones Estatales y de	45
—	Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad, podrá arbitrar medidas de	—
—	movilidad funcional y geográfica de cuadros sindicales con el fin de dotar de los	—
—	medios necesarios al conjunto de las estructuras sindicales, preservando y	—
—	garantizando nuestro funcionamiento democrático al tiempo que las tareas a	—
50	desempeñar por estos cuadros se desarrollen con plenitud de derechos.	50

11. LAS ESTRUCTURAS DE LA UNIÓN REGIONAL

La articulación territorial y sectorial en el seno de la Unión Regional de CC.OO. de Castilla-La Mancha

Lo aprobado en los anteriores Procesos Congressuales ha originado una serie de procesos que a lo largo de estos últimos años han venido configurando en la práctica un modelo organizativo de articulación territorial y sectorial propio y característico de nuestra Unión Regional: la necesidad de intervención sindical en el conflicto de los trabajadores de Castilla-La Mancha de una forma más inmediata y real. Nuestra necesidad de adaptación a los modelos territorializados de aplicación de determinadas políticas institucionales, con un importante contenido social. Mejorar nuestra capacidad de competencia sindical frente a otras opciones sindicales, disponiendo de una mayor red para la intervención sindical, al tiempo de mayores recursos, sobre todo humanos a través de la movilidad de cuadros que satisfagan la imperiosa necesidad de consolidar nuestras direcciones federativas, etc. Son algunos elementos, junto a la obligación ética y política de concluir de una forma coherente las premisas congressuales anteriores, los que nos llevan definir un modelo de articulación territorial y sectorial que vaya consolidándose en el futuro inmediato.

Definiciones previas:

- Organización sindical: La entenderíamos como el agrupamiento con dotación orgánica y capacidad de dirección propia, derivada de sus órganos de dirección.
- Estructura sindical: Se entendería como el agrupamiento sin dotación orgánica y sin capacidad de dirección sindical propia. Ésta le viene por delegación de la Organización de nivel superior en la que está encuadrada.

Realizada esta distinción pasaríamos a ver como se articulan los diferentes ámbitos territorial y sectorial en el seno de nuestra Unión Regional.

11.1. Ámbito territorial

En este ámbito dispondríamos de las siguientes organizaciones:

- Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha
- Unión Provincial de Comisiones Obreras de Albacete
- Unión Provincial de Comisiones Obreras de Ciudad Real
- Unión Provincial de Comisiones Obreras de Cuenca
- Unión Provincial de Comisiones Obreras de Guadalajara
- Unión Provincial de Comisiones Obreras de Toledo

Las Uniones Provinciales son las organizaciones donde se desarrolla la integración sindical en la provincia y la organización de la solidaridad. Asumen la coordinación de la acción sindical en su ámbito, impulsándola a todos los niveles, colaborando en la dirección de la misma y asumiendo la responsabilidad de organizar los apoyos y la solidaridad intersectorial en su ámbito.

—	Les corresponde a las Uniones Provinciales la representación institucional en su	—
—	ámbito, la gestión de los servicios comunes, el desarrollo de las políticas generales en	—
—	lo socio-político, la coordinación y desarrollo de las políticas regionales en la	—
—	provincia.	—
5		5
—	Las Uniones Provinciales integran la acción sindical en toda la provincia y deben	—
—	extender a todas sus organizaciones y estructuras las políticas de la Unión Regional.	—
—	Para ello, se deben implicar en la dirección de las Uniones Provinciales todas las	—
—	organizaciones de rama, siendo las Ejecutivas y los Consejos Provinciales los lugares	—
10	donde debe darse los necesarios consensos y acuerdos que vinculen a todos y a todas	10
—	en el ámbito provincial.	—
—		—
—	En el ámbito provincial podrán existir estructuras sindicales que funcionarán por	—
—	delegación de los órganos de dirección de las Uniones Provinciales, creándose la	—
15	figura de la estructura sindical comarcal; que se denominará Delegación Comarcal	15
—	de CC.OO. del ámbito territorial del que se trate.	—
—		—
—	Las competencias de las Delegaciones Comarcales tendrán un carácter sociopolítico,	—
—	de servicio y administrativo-funcional, así como competencias de acción sindical	—
20	inter-ramas acordadas entre las Uniones Provinciales y los Sindicatos Provinciales ó	20
—	Federaciones Regionales. Estos acuerdos deberán definir también los recursos	—
—	humanos y económicos necesarios y su financiación proporcional a los afiliados y	—
—	afiliadas de cada ámbito.	—
—		—
25	Las Delegaciones Comarcales se configurarán de la siguiente forma:	25
—		—
—	1. <u>El Coordinador Comarcal</u> : Elegido por el Consejo de la Unión Provincial a	—
—	propuesta de la Comisión Ejecutiva. Actuará por delegación de la Comisión	—
—	Ejecutiva, con los poderes correspondientes.	—
30		30
—	Coordinará las actuaciones sindicales en la zona y representará	—
—	institucionalmente a CC.OO. en la misma, siendo el referente del sindicato en	—
—	dicha zona. En lo administrativo y funcional ostentará la responsabilidad del	—
—	funcionamiento global de la sede, del personal administrativo y de servicios, etc.	—
35		35
—	La responsabilidad de delegado comarcal se podrá compatibilizar con cualquier	—
—	otra, sea del nivel que sea, en el ámbito territorial y sectorial.	—
—		—
—	Los Coordinadores comarcales se integrarán en los Consejos de las Uniones	—
40	Provinciales.	40
—		—
—	2. <u>Comité de Coordinación Comarcal</u> : Estará formada por el Coordinador comarcal	—
—	y un número de miembros elegidos por los órganos de dirección de los sindicatos	—
—	provinciales. El Comité Coordinador se reunirá periódicamente bajo la	—
45	presidencia del Coordinador comarcal, teniendo como principal misión la	45
—	coordinación y debate para la actuación sindical, sobre todo socio política, en la	—
—	zona. Deberá ser el nexo de unión natural entre la inquietud de los afiliados de la	—
—	zona y la Unión Provincial. Así mismo tendrá la responsabilidad en la extensión	—
—	de los servicios del sindicato y del resto de actuaciones derivadas de las distintas	—
50	secretarías de la Comisión Ejecutiva Provincial.	50

Las Comisiones Coordinadoras Comarcales no tienen carácter orgánico, por lo que, para mejor desarrollar sus funciones, la Comisión Ejecutiva Regional aprobará un Reglamento de funcionamiento que las regule.

Para la confirmación de este Comité y el papel que debe jugar en el futuro es necesaria la voluntad política del conjunto del sindicato, para adaptar formas de funcionamiento y roles en el hacer cotidiano, que hagan que esta estructura alcance una verdadera dimensión sindical y nos facilite nuestro entroncamiento con los problemas para solucionarlos desde y en el lugar donde se originan.

Mención especial merece en este sentido la tarea reservada a los sindicatos provinciales. Deben tomarse muy en serio la elección de las personas que formarán parte de estas Comisiones, que sean auténticos referentes para desarrollar la acción sindical del sector en la zona. Deberán disponer de dedicación suficiente, a través del modo más conveniente: crédito horario, contratación, etc. El éxito de esta fórmula de articulación territorial, depende de la territorialización que las estructuras de rama realicen en su acción sindical y por ende de las personas que de ello se encarguen. Hay que insistir en la obligación ética y política que el sindicato tiene de dar este paso.

11.2. Ámbito sectorial

Lo aprobado por los Congresos Confederales se debe seguir desarrollando en este ámbito, con las adaptaciones lógicas, consecuencias de las fusiones federativas y las decisiones respecto a su articulación territorial de las Federaciones Estatales.

Queremos una organización sectorial que, acordada con las Federaciones Estatales que correspondan, debiera tener en cuenta las siguientes características de nuestra región:

- La extensión territorial de la región
- La estructura productiva de la región (basada fundamentalmente en la PYME)
- La garantía de la atención a los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo y a lo largo y ancho de la región
- La adecuación de las estructuras para que progresivamente asuman sus competencias como rama en todos los campos (afiliación, elecciones sindicales, negociación colectiva, etc.)

Queremos unas estructuras y organizaciones sectoriales con capacidad de propuesta y de interlocución, comprometidas con el desarrollo de todas las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.

El proceso de articulación de las organizaciones de rama nos debe permitir definir de qué organizaciones nos dotamos, qué estructuras ponemos en funcionamiento y qué recursos humanos y económicos se necesitan para su correcto funcionamiento.

Como paso intermedio hacia las Federaciones Regionales, se podrán poner en funcionamiento la figura del Coordinador o Coordinadora Regional de rama, y la Comisión Coordinadora Regional compuesta por el Coordinador/a Regional y los responsables provinciales de rama.

Todo ello garantizando la proximidad a los afiliados y afiliadas y a los trabajadores en general en sus empresas o centros de trabajo. En definitiva haciendo organización que sirva para dar respuesta a los problemas y reivindicaciones que los trabajadores y trabajadoras tienen.

11.3. Los órganos de dirección

En desarrollo de lo acordado en el 7º Congreso Confederal, proponemos una configuración de Órganos de la Unión Regional en coherencia con ello. Será en los Estatutos donde se pormenoricen estos órganos, se dará una mayor concreción a ellos, aunque parece conveniente avanzar aquí algunas cuestiones.

Los Órganos de CC.OO. de Castilla - la Mancha quedan de la siguiente manera:

a) ÓRGANOS DE DIRECCIÓN:

- ✓ Congreso
- ✓ Consejo
- ✓ Comisión Ejecutiva

b) ÓRGANOS DE COORDINACIÓN:

- ✓ Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva:
- ✓ Compuesta por el/la Secretario/a General y los/as titulares de las distintas secretarías de la Comisión Ejecutiva.

c) ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN:

- ✓ La Secretaría General

11.4. La actividad económica

La finalidad de la actividad económica en CC.OO. no puede ser otra que la de garantizar la autonomía y la independencia del Sindicato, además de:

- Convertirse en un mecanismo imprescindible para la acción social.
- Ampliar la capacidad de intervención sindical y social.
- Contribuir al desarrollo organizativo, con criterios de solidaridad interna.
- Generar más y mejores servicio para los afiliados y afiliadas.
- Contribuir al aumento de la afiliación.

Lo expresado anteriormente no supone, como decíamos en el anterior Congreso, la exclusión de recursos autogenerados, ni a recursos externos que recibimos por nuestra labor y nuestra representatividad general. Estos recursos deben ser gestionados con racionalidad y dispuestos para las finalidades expresadas, siendo el Consejo Regional quien acuerde su aplicación en cada presupuesto anual.

La plena vigencia de lo aprobado en Congresos Regionales anteriores respecto de la política financiera hace innecesario diseñar elementos nuevos para su desarrollo. Estamos seguros de la validez de nuestros instrumentos y mecanismos económicos y financieros, siendo hoy uno de los pilares básicos del funcionamiento y consolidación del Sindicato en la Región.

En todo caso, cualquier cambio en la distribución de los recursos debe ser acordado en el Consejo Regional con el máximo consenso posible, habiéndose acordado con las Uniones Provinciales y Federaciones Regionales las propuestas a debatir en el Consejo.

Así mismo pretendemos llegar a acuerdos con las Federaciones Estatales para la reversión de los recursos y fondos solidarios provenientes de estas en las estructuras provinciales y regionales de rama de Castilla - la Mancha.

Suscribimos los planteamientos de la actividad económica y gestión de recursos aprobados en el 7º Congreso Confederal, por entender que los mismos van a dotar a nuestra Unión Regional de una mayor Confederalidad y, por consiguiente, de una mayor capacidad solidaria inter-estructuras, así como de una mayor racionalidad y control de nuestro funcionamiento económico y de gestión.

Todas las contrataciones que se realizan en el conjunto de las estructuras y organizaciones de la Unión Regional, deberán contar con el informe preceptivo de una Comisión que designará para tal fin la Ejecutiva de la Unión Regional.

11.5. Los servicios

Para CC.OO., la política de servicios aparece como un complemento necesario a la actividad sindical. Siendo los servicios jurídicos, el servicio consustancial al hecho sindical.

Sobre los Servicios Jurídicos mucho ha sido lo que se ha debatido, pero también mucho es lo que tenemos pendiente. La calidad del servicio, la ampliación del mismo, superando el concepto clásico del laboralismo, interviniendo, por tanto, en otros campos del derecho, aparece como una de las cuestiones pendientes que hay que abordar sin dilación.

Toda actividad mercantil que nos propongamos realizar, como una nueva actividad de servicios, deberá garantizar su autofinanciación, no absorbiendo recursos ordinarios del sindicato.

Los marcos de gestión de estas sociedades deben enmarcarse en el carácter profesional de funcionamiento, con criterios técnicos de gestión, de organización eficiente, que permitan la obtención de un beneficio social general y específico de cada una de las empresas de servicios, al mismo tiempo que se satisfacen las necesidades que requieren el sindicato y los afiliados y afiliadas.

En el marco de la competencia abierta en determinados servicios, la Unión Regional de Castilla-La Mancha promoverá distintas iniciativas que faciliten el acceso a estos servicios en las mejores condiciones, para los afiliados y afiliadas a CC.OO., fundamentalmente en el campo de la formación y preparación de oposiciones.

11.6. La comunicación

La visualización de la actividad sindical, en la propuesta y en la negociación, en el acuerdo o en el conflicto, requiere de mecanismos ágiles de comunicación tanto

-	interna como externa. Por ello CC.OO. de Castilla - la Mancha debe poner los medios	-
-	para que ésta llegue a los afiliados en los centros de trabajo y, por extensión, al	-
-	conjunto de los trabajadores desde una actividad coordinada entre el conjunto de	-
-	organizaciones que evite la dispersión, la reiteración de mensajes y el despilfarro.	-
5		5
-	Se debe proceder a la elaboración de un plan de comunicación, con la participación	-
-	de todas las organizaciones, en el que se concreten los medios y procedimientos que	-
-	garanticen:	-
-		-
10	• Que los sindicalistas de las diferentes estructuras reciben, en el tiempo	10
-	concreto, una información suficiente y adecuada.	-
-	• Que se transmita la información a los centros de trabajo.	-
-	• La utilización optimizada de los medios y soportes de comunicación que	-
-	disponemos (FAX, correo electrónico, publicaciones, etc.).	-
15	• La puesta al servicio de todas las actividades del Sindicato (Acción sindical,	15
-	afiliación, formación, EE.SS., etc.) de las comunicaciones.	-
-		-
-	La relación con los medios informativos es, como no podría ser de otra manera, un	-
-	mecanismo necesario para una política de comunicación que se precie. La política de	-
20	comunicación, además de asegurar la presencia más amplia posible en los medios,	20
-	debe de cuidar especialmente el contenido y la calidad de las informaciones que	-
-	producimos. Para ello es necesario seguir avanzando en la línea de	-
-	profesionalización de la actividad.	-
-		-
25	El Sindicato debe mejorar nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras, la	25
-	comunicación oral y directa es esencial; básica para consolidar formas de	-
-	construcción de las decisiones y el desarrollo y ejecución de estos.	-
-		-
-	CC.OO. de Castilla-La Mancha debe abordar la edición de una publicación	-
30	distribuida al conjunto de los afiliados. Se deberá tender a la autofinanciación de esta	30
-	publicación a través de la publicidad que se contrate.	-
-		-
-	Se deben encontrar las fórmulas para que una publicación de estas características	-
-	pueda convivir con otras en el ámbito provincial y de Federaciones Regionales, sin	-
35	que ello suponga la duplicidad de mensajes y el despilfarro económico.	35
-		-
-		-
-		-
40		40
-		-
-		-
-		-
-		-
45		45
-		-
-		-
-		-
50		50