

Introducción

El 13º Congreso de CCOO de la Región de Murcia se desarrolla en un contexto global de cambios profundos. Nos encontramos en una época acelerada, donde los acontecimientos de gran repercusión se suceden con tal rapidez que resulta difícil interpretarlos de manera integral y precisa. Continuamos sometidos a políticas económicas neoliberales, pero esas mismas políticas que antes proporcionaban tranquilidad a la sociedad, una falsa sensación en la relación esfuerzo/ éxito, actualmente generan suspicacia e inquietud entre amplias capas sociales y se encuentran en proceso de reconfiguración. En resumen, nos enfrentamos a un mundo que parece haber perdido el rumbo y carece de una dirección clara.

Desde la crisis económica de 2008 estamos asistiendo a cambios drásticos en la sociedad global que, por supuesto, tienen su reflejo en la sociedad murciana. A pesar de los datos macroeconómicos, las familias nunca hemos vuelto a recuperar la situación económica y social previa al 2008. Desde, al menos, el 9º congreso el sindicato ha plasmado en sus ponencias congresuales los cambios en los valores y principios que regían nuestra sociedad, así como ha planteado la necesidad de cambios para recuperar el papel del sindicato en ella. Además en el último congreso añadimos las consecuencias sociales y económicas de una pandemia que segó la vida de 29 millones de personas en el mundo (80.000 personas en España) y que comprometió nuestra forma de relacionarnos con los demás.

A ambas situaciones, la crisis inconclusa de 2008, la pandemia, se suma la escalada bélica global actual con una guerra en el este de Europa, que es una manifestación del conflicto entre Rusia y la OTAN, las tensiones en Medio Oriente y África o el terrible genocidio que está perpetrando el Gobierno de Israel contra el pueblo palestino en Gaza, uno de los conflictos más prolongados y complejos del mundo contemporáneo y que se prolonga desde 1948.

Este nuevo escenario de conflicto que supone mayor sufrimiento para la clase trabajadora, no es una situación novedosa sino una constante histórica. Los referentes a los que hemos de acudir como sindicato, son las movilizaciones y la actividad en favor de la paz que desde principios del siglo pasado desarrollaron las organizaciones sindicales como la defensa de los intereses de las oligarquías y plutócratas que utilizan a las personas como simples recursos.

El sufrimiento y sacrificio de los pueblos que hoy padecen las guerras no pueden ser simples reportes a través de los medios o redes sociales, son una realidad que hemos de interiorizar porque mañana serán nuestras familias las que podemos ver sometidas a una experiencia tan trágica y destructiva como es un conflicto armado.

CCOO de la Región de Murcia es contraria al uso de la violencia contra los inocentes, contra la clase trabajadora y exige a los actores internacionales que promuevan todas las acciones destinadas a terminar con los conflictos que solo reportan plusvalías a las empresas.

Todo ello ha generado en nuestra sociedad un clima generalizado de desencanto, de haber sido engañados sobre un futuro mejor que, lejos de ser canalizado contra el modelo neoliberal y capitalista, se ha volcado contra las mejoras sociales públicas y todo aquello que lo representa: partidos políticos progresistas y organizaciones sindicales de clase. Y que además, ha propiciado las opciones políticas populistas, ultra conservadoras y ultra liberales económicamente hablando.

Más preocupante aún es que esta tendencia hacia planteamientos de ultraderecha se haya asentado de una forma extensa entre la clase trabajadora y desfavorecida. No es de extrañar, por tanto, que la comunidad autónoma de la Región de Murcia, una de las 4 peor situadas en todos los ranquin económicos y sociales del país, sea una de las regiones en las que mayor asentamiento tiene los planteamientos ultraconservadores.

El ideario de ultraderecha no se ha centrado en el modelo económico. Como el contexto macroeconómico no es desfavorable, se han recuperado índices económicos anteriores a la pandemia, se ha contenido la inflación y suben los beneficios empresariales, las soflamas conservadoras no cuestionan el sistema económico actual, nunca ha sido su objetivo acabar con el capitalismo, sino el ataque a los pilares de nuestras democracias. El fin último no es sino constituir regímenes pseudo democráticos, en los que las instituciones permanecen pero carentes de cualquier contenido o utilidad para las sociedad o, peor, con contenidos adaptados a los intereses particulares de quién ostenta el poder económico. Para ellos sus métodos son claros: señalar culpables, culpables de no tener el presente que nos merecemos y el futuro que queremos dejar a nuestros hijos e hijas. Y los principales focos de ataque son: el feminismo, la migración, el cambio climático y la gestión de los recursos naturales, los servicios públicos y , por supuesto, cualquier organización que defienda tanto estos principios como a las personas más perjudicadas por su desaparición.

Nuestra labor en los próximos 4 años debiera ser recuperar la confianza de las personas trabajadoras, sobre todo de aquellas que han sucumbido a los planteamientos “salvapatrias” de la ultraderecha, sacarlos del pesimismo y la desconfianza en un sistema, que si bien no es perfecto, constituye la única esperanza de una sociedad igualitaria, en el amplio sentido de la palabra, y que establezca un reparto justo de la riqueza, de los deberes y las obligaciones

Encontrar un hilo conductor capaz de dar sentido a nuestros objetivos como sindicato de clase debe ser el fin de esta ponencia congresual. Para ello debemos, en primer lugar recuperar las propuestas inconclusas planteadas en el 12º congreso, mejorar las propuestas conseguidas y plantear nuevas opciones acordes con el contexto social y económico actual.

EJE 1. El sindicato ante una sociedad en periodo de cambio, polarizada y de marcado carácter conservador.

Como ya hemos avanzado en la introducción la sociedad de forma global se encuentra en reestructuración, tanto social, como política y económica. La globalización que durante un tiempo fue el paradigma del desarrollo, se ha topado con problemas, paradójicamente de tipo global, a los que no ha sabido enfrentarse. Ante esta situación, los movimientos identitarios, nacionalistas y autoritarios, de marcado carácter conservador, se han postulado como la solución a cualquier problema mundial: la apertura de los mercados, las guerras comerciales e incluso para las crisis humanitarias o la cuestión migratoria.

La sociedad se encuentra inmersa en una profunda crisis de valores con una dimensión global. Solo hay que repasar la situación política global para encontrar el avance imparable de las ideologías ultraderechistas. En el gobierno de España, a diferencia de otros países de la Unión Europea, la ultraderecha aún no ha conseguido los escaños suficientes para gobernar con la derecha tradicional, no así en los parlamentos de comunidades autónomas y en multitud de Ayuntamientos por todo el territorio.

En las comunidades autónomas, incluida la murciana, la ultraderecha ha roto los pactos de legislatura y ha abandonado los cargos en consejerías, no así en ayuntamientos donde continúan gobernando en coalición. Independientemente de estas rupturas formales, el número de diputados y diputadas en la Asamblea Regional, la ultraderecha mantiene su capacidad de influir y condicionar las políticas del gobierno. Cuestión ésta que está condicionando el giro a la ultraderecha de las políticas del PP tratando de recuperar los votos trasvasados a la ultraderecha.

Ahora bien, lo que no deja de sorprendernos es el perfil de sus votantes. En el análisis de los votos certificados por las mesas electorales, la mayoría de las personas que votan a la derecha y ultraderecha se encuentra entre la clase trabajadora, en localidades de marcado carácter obrero y con las mayores deficiencias en materia laboral, social y de infraestructuras. Este hecho hace suponer que el descontento en materia laboral, económica y de reparto de la riqueza de la clase trabajadora, lejos de señalar como responsable al sistema neoliberal y capitalista, así como a los actuales dirigentes regionales de los partidos de derecha y ultraderecha, cuya gestión de gobierno se centra y limita en favorecer a la clase acomodada y rica, ha recaído sobre las medidas progresistas y de justicia social. El PP ha asumido las tesis de la ultraderecha de VOX como propias, recortando o intentando hacerlo, derechos, sociales, económicos y laborales, desmantelando poco a poco la sanidad y enseñanza pública, derivándolas a la privada.

Si bien ya en las ponencias de anteriores congresos, se hacía hincapié en la defahección de la clase trabajadora con la defensa de la justicia social y la democracia, ha sido en los últimos 3 años donde se ha mostrado no sólo un mayor distanciamiento, sino confrontación con todos los principios en los que

se sustenta CCOO, incluso en materias que defienden sus propios intereses. Es hora de salir a la ofensiva y reivindicar los valores democráticos, la lucha por la justicia social y el reparto de la riqueza.

1. El sindicato ante la fragmentación política y la polarización social.

CCOO de la Región de Murcia debe promover una respuesta valiente y decidida que frene el avance de posiciones reaccionarias y la deslegitimación de las instituciones regionales. Debe ser responsabilidad prioritaria del sindicato realizar pedagogía entre la clase trabajadora sobre el modelo social y económico que defendemos, así como las consecuencias de perderlo.

Objetivo:

- El sindicalismo de CCOO, de carácter sociopolítico, debe colaborar en la recuperación de los valores democráticos de la sociedad de nuestra Región y que cada vez están siendo más cuestionados.
- Incluir en nuestro discurso sindical puntos de defensa del modelo democrático y de defensa de las instituciones, así como extender nuestras propuestas a organizaciones políticas y sociopolíticas progresistas que compartan nuestro ideario socio-político.
- Participar en propuestas de otras organizaciones políticas o sociopolíticas en defensa del modelo democrático y de defensa de las instituciones.

2. La defensa del derecho a la participación institucional y el principio de representatividad sindical.

La representatividad sindical nunca había sido puesta en cuestión desde el comienzo de la democracia. Se trata de un derecho fundamental de las organizaciones sindicales derivado del papel que nos otorga la Constitución española de vertebrar la participación de la sociedad en las decisiones políticas, económicas y sociales.

La ultraderecha regional, al reconocer el papel de los sindicatos como fiscalizadores del poder gubernamental, ha intentado socavar su representatividad reduciendo la financiación sindical establecida por la Ley de Participación Institucional, que ampara la labor de los sindicatos en diversas mesas de negociación y consejos, en temas que afectan a toda la sociedad.

CCOO de la Región de Murcia es la mayor fuerza social, política y laboral de toda la CARM, tanto en afiliación como en representatividad legal. Más de 3000 delegados y delegadas avalan y refuerzan nuestra legitimidad democrática como sindicato y cientos de miles de personas trabajadoras han confiado en nuestro sindicato para la defensa de sus intereses laborales.

Nuestra organización tiene el derecho y la obligación que le otorga la Ley de Participación Institucional de ser parte de todos los órganos e instituciones constituidos; así como de garantizar que estos se convoquen y se doten de contenido. Por tanto, debe ser parte de nuestro trabajo en estos próximos cuatro años acabar con las ideas premeditadamente confusas y falsas sobre nuestra participación en las instituciones de la Región.

Objetivo:

- Informar a la ciudadanía de la región, el papel y la importancia de la representación sindical en las empresas.
- Defender y asegurar el marco jurídico de nuestro papel en la participación institucional como eje clave en el desarrollo de las políticas sociolaborales y económicas en nuestra comunidad autónoma, sobre todo en los espacios amenazados por la ultraderecha. En definitiva, defender nuestra lucha contra la xenofobia, el racismo, la homofobia, la violencia machista y la discriminación de cualquier tipo.
- Asegurar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia del sindicato en los ámbitos de participación institucional en los que trabajamos en función de nuestro porcentaje de representatividad.
- Mejorar en nuestra capacidad de propuestas, seguimiento, control y evaluación del desarrollo de los acuerdos y planes institucionales.
- Formar a las personas delegadas en la importancia de la representatividad sindical y el papel clave de nuestra organización en las instituciones públicas.
- Fomentar la presencia del sindicato en ámbitos públicos e institucionales con menor contenido laboral y más social: universidades, centros educativos y culturales, medioambientales, etc..

3. Tejiendo alianzas con otros actores sociales.

Fortalecer nuestra capacidad de representación de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras es también mejorar las relaciones de unidad de acción sindical con la Unión General de Trabajadores en toda su extensión, poniendo los medios para acabar con las dificultades existentes.

Respecto a otras organizaciones sociales, en el 12º congreso se planteaba un escenario en el que la sociedad había apostado por el asociacionismo sin naturaleza política para sus reivindicaciones, pero en la actualidad, el individualismo social también ha desbancado dichas organizaciones. Nos encontramos en un escenario en el cual las convocatorias de organizaciones fundamentalmente progresistas tienen una baja acogida. Por ello, que más que nunca, debemos promover amplias redes de alianza social, que permitan generar alternativas para un cambio profundo en el modelo social y económico que predica el neoliberalismo.

OBJETIVO:

- Fortalecer la unidad de acción sindical y las alianzas con el tejido social organizado, como medio de confluencia en la defensa de intereses y propuestas comunes.
- Impulsar un pacto en defensa del sindicalismo de clase que permita establecer protocolos de actuación compartida con la Unión General de Trabajadores en materia de elecciones sindicales, funcionamiento de los órganos de representación, atención jurídica, negociación colectiva y afiliación, que nos permita mejorar la calidad de la representación actual, hacer frente al sindicalismo corporativo e impedir injerencias de los empresarios en los procesos de negociación.
- Articular mecanismos de apoyo entre CCOO de la Región de Murcia y aquellos movimientos sociales afines a nuestros estatutos, con el fin de favorecer la confluencia en la defensa de los objetivos comunes
- La Comisión Ejecutiva Regional impulsará que desde las diferentes Federaciones Regionales se tenga en cuenta a los movimientos sociales de carácter más sectorial, para conseguir que el Sindicato sea parte activa y referente de los mismos.

EJE 2. Gobernando las transiciones digital, ecológica y demográfica.

La capacidad para hacer frente a crisis actuales como la emergencia climática, la pérdida de recursos naturales, la inseguridad alimentaria, la desigualdad y la pobreza va a condicionar en los próximos años la economía de los territorios. Las consecuencias del cambio climático afectarán de manera desproporcionada a las economías más desfavorecidas, pero también conllevarán grandes retos para el resto. La transición ecológica, entendida como la independencia energética de los combustibles fósiles en pro de un modelo más sostenible y que tenga en cuenta a los menos favorecidos, es urgente. El objetivo de la transición ecológica es lograr un equilibrio entre las necesidades actuales de la población y la protección del entorno natural en el que vivimos. El alcance es muy amplio ya que abarca ámbitos como la energía, la movilidad, la agricultura, la alimentación o el urbanismo.

Es necesario plantear medidas concretas para reducir las emisiones: la transición hacia fuentes de energía renovable; la electrificación de vehículos y promoción del transporte público; el fomento de la construcción sostenible; la eficiencia energética; el fomento de la ganadería y la agricultura sostenibles, etc.

El sector industrial es el segundo consumidor de energía, solo por detrás del de transporte. La transición ecológica debe pasar obligatoriamente por la transformación de este sector de la economía. Sin embargo, minimizar el uso de combustibles fósiles no es el único reto de la industria del siglo XXI. La transformación del tejido empresarial a través del uso y la creación de materiales ecosostenibles, la reconversión de la mano de obra intensiva y poco cualificada y la renovación digital son las tres patas de un cambio necesario, que ya está en marcha y que precisa de una estrategia sindical clara y contundente que favorezca el crecimiento económico a través de la igualdad y la justicia social.

Debe ser una prioridad sindical entender este proceso de recogida de datos y su posterior gestión en las empresas, para poder defender los intereses de las personas trabajadoras en el horizonte digital próximo.

El último reto de cambio social y económico que debe abordar el sindicato en estos cuatro años es la transición demográfica, entendida como el cambio que experimentan las poblaciones de altas tasas de natalidad y mortalidad a bajas tasas de natalidad y mortalidad. El cambio demográfico ha provocado que las personas jubiladas sean cada vez más, y lo sean durante más tiempo, por lo que el balance de renovación generacional de la población activa comienza a ser negativo. Esta transición genera un doble reto para el sindicato, por un lado defender los derechos de las personas que abandonan el activo, como es el sostenimiento de las pensiones públicas en número y cantidad y los cuidados en sanidad y dependencia. Y, por otro lado, velar por los derechos de las personas que se incorporen al mercado de trabajo que necesariamente pasa por la migración.

Las administraciones públicas tienen la obligación de afrontar las tres transiciones, y hacerlo como un todo, abordándolas como un único proceso, ya que, como hemos visto, están interrelacionadas. Pero además de forma unitaria, de nada sirve un planteamiento nacional cuando no se consensua con las autonomías o con los municipios.

Por otro lado, el sindicato tiene que realizar su propia gestión de la triple transición, gestionar el paso a las energías renovables, al uso sostenible y eficaz de las tecnologías y, fundamentalmente, a la renovación de los cargos sindicales, apostando por integrar a las nuevas generaciones a la organización, tanto a nivel afiliativo como en el cuadro de mandos.

1. Transición ecológica

Las cuestiones medioambientales son inseparables de otras cuestiones de sostenibilidad como las sociales y económicas. La comunidad autónoma de la Región de Murcia, cuyo modelo productivo está basado en los tres sectores con mayor incidencia del cambio climático y con los más afectados por el reto de la descarbonización, necesita urgentemente planes estratégicos de transición ecológica de cambio del modelo productivo.

-Transición hacia fuentes de energía renovables. Es necesario un cambio estructural y social que afecta al modo en que producimos y consumimos, cuestionando nuestros hábitos. Es evidente el desafío económico que supone la transición hacia otras fuentes de energía y el abandono de prácticas contaminantes, ya que requiere de una fuerte inversión en recursos, estudios e innovación tecnológica.

Otro desafío a señalar es la importancia de la coordinación. Para una transición ecológica justa y efectiva se requiere de un marco normativo y políticas claras que definan las prioridades y las líneas de trabajo fundamentales.

La modernización energética basada en las energías renovables y su adaptación al tejido industrial y otros campos, como edificios y viviendas, es un objetivo importante tanto desde el punto de vista ambiental como de la competitividad de las empresas.

La potenciación de las energías renovables debe suponer un objetivo irrenunciable, tanto desde el punto de vista ambiental como de la competitividad de las empresas. En nuestra región, esto debe ser visto como una oportunidad, ya que disponemos de una posición competitiva en el sector de las energías renovables, pudiendo generar un tejido industrial que genere empleo de calidad y que sea capaz de exportar tecnología con un alto valor añadido, aprovechando una mano de obra con cierta formación que puede ser recalificada hacia este sector.

- Abandono de prácticas contaminantes. Se entiende por actividades potencialmente contaminantes, aquellas actividades que por manejo de sustancias peligrosas o por generación de residuos, puedan contaminar. Hay tres tipos de contaminación según el medio en el que actúa el contaminante: atmosférica o ambiental, hídrica y del suelo.

En la Región de Murcia existe actividad industrial que puede generar cualquiera de ellas. En la contaminación atmosférica la quema de rastrojos de la agricultura o el transporte, suponen una fuente constante de contaminación. La agricultura y la ganadería fundamentalmente intensiva, por el uso de pozos ilegales y de fertilizantes es una fuente de contaminación hídrica así como del suelo.

Uno de los ejemplos más sangrantes es la contaminación del Mar Menor. Actualmente, el ecosistema lagunar del Mar Menor ha perdido su capacidad de regulación. El citado deterioro tiene como vehículo transmisor de la contaminación, los recursos hídricos, que bien en forma de escorrentía superficial, o bien como drenaje a través del acuífero cuaternario de la masa de agua subterránea del Campo de Cartagena, llegan a la laguna alterando dicho ecosistema. Por otro lado, nuestros parques y reservas naturales no pueden verse afectados en su conservación por los intereses espurios que persiguen únicamente el beneficio económico sin atender a las consecuencias que ello pueda tener en estos parajes naturales únicos. Es el caso del Parque Natural Calnegre y Cabo Cope.

A nivel de empleo, la transición ecológica tanto en el cambio de fuentes energéticas como en la reducción de actividades contaminantes está favoreciendo la creación de “empleos verdes” en España, aunque en un volumen todavía limitado, pero con un aumento de la demanda en ocupaciones en campos muy diversos, entre otros: las energías renovables y la transición energética; la transformación medioambiental de las empresas; la construcción sostenible; la agricultura y producción de alimentos; la economía circular; y la biodiversidad.

A su vez, este proceso está provocando una reducción del empleo en determinadas ocupaciones y especialmente en los sectores con mayor nivel de emisiones de carbono y utilización de recursos naturales fósiles: como son la agricultura, la industria del hierro o los químicos.

Es necesario fortalecer la formación tanto reglada como en competencias en técnicas “verdes” del conjunto de las personas trabajadoras a través la cualificación y recualificación para garantizar una transición justa. Muchos de los perfiles que se van a necesitar para esta transición ecológica ya existen, pero necesitarán adaptarse a las nuevas necesidades.

Así mismo, es necesario incorporar en las políticas de empresa los elementos relacionados con el cambio climático. El sindicato debe avanzar en la intervención sindical sobre las cuestiones ambientales en los centros de trabajo, además de incorporar los riesgos debidos al cambio climático en la actividad preventiva, como la reducción de efectos y planes de adaptación, adoptando medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos y temperaturas extremas.

Objetivos:

- Gestionar una transición ecológica en la Región de Murcia que aúne los a las necesidades del cambio climático con la realidad industrial de nuestra comunidad autónoma.
- Asegurar una transición ecológica que tenga en cuenta a todos los sectores de la población
- Incorporar a la negociación colectiva la sostenibilidad medioambiental y los riesgos del cambio climático (fenómenos meteorológicos adversos y temperaturas extremas).
- Fomentar la formación y reciclaje en empleos verdes
- Concienciar a la sociedad de asumir el papel individual de cada persona en la transición digital.

2. La transición digital: frente a la disrupción tecnológica, más derechos.

La intensidad del cambio tecnológico y su impacto sociolaboral exige la participación e intervención sindical a través de un diálogo social efectivo con el objetivo de repartir los beneficios que el despliegue de las tecnologías digitales ha propiciado. En este sentido, se han sucedido avances a todos los niveles que dibujan un camino que deberemos continuar transitando.

La denominada *transición digital* se refiere al proceso de digitalización de la economía y la sociedad en todas las áreas: la innovación y desarrollo, las infraestructuras, las políticas industriales, la educación y el empleo, o la regulación normativa. Este proceso no es, al menos no exclusivamente, que “el Internet” haya copado todos los aspectos de nuestra vida. Es un entramado complejo e interrelacionado que recaba datos de nuestro día a día y los utiliza como fuente de información sobre nuestras necesidades y deseos.

La transición digital pasa, por tanto, por ser capaces de manejar las tecnologías emergentes, pero también por conocer cuál es la información, cómo se procesa, para qué se utiliza y cómo afecta al día a día de la ciudadanía: consumo, sanidad, empleo, etc. En el ámbito laboral estas tecnologías han generado nuevos tejidos empresariales como el trabajo realizado a través de plataformas digitales laborales: el reparto de mercancías, el transporte de personas viajeras en vehículos con chofer y, de forma creciente, los cuidados a las personas en situación de dependencia.

La digitalización tiene efectos positivos como una mayor autonomía de las personas trabajadoras o mayor seguridad en el trabajo al disminuir las tareas rutinarias y tediosas; sin embargo los peligros de los efectos negativos tienen mayor impacto en las relaciones laborales: el fortalecimiento del poder empresarial en las relaciones laborales; la intensificación del ritmo de trabajo; una mayor vigilancia y supervisión; el reforzamiento de sesgos discriminatorios en las decisiones empresariales; y el aumento de los riesgos psicosociales.

En la Comunidad de Murcia el efecto global sobre el tejido empresarial aún es limitado; sin embargo también lo era hace unos años el uso plataformas para actividades de distribución y logística o plataformas financieras y en la actualidad es raro encontrar alguna persona que nunca haya solicitado un pedido online o utilizado la banca digital, y ambas actividades han conllevado de facto la desaparición de miles de oficinas y puestos de trabajo.

Por ello es necesario anticiparse al cambio, conseguir una masa social preparada para las nuevas tecnologías y conocer los algoritmos de decisión que ya están presentes en el entorno laboral en sectores como los *ryders*. En la preparación de la ciudadanía, nuevamente la formación reglada y la cualificaciones en competencia van a jugar un papel fundamental, lo que requerirá de políticas y servicios públicos adecuados que garanticen el aprendizaje a lo largo de la vida.

Respecto al conocimiento, manejo de algoritmos y su impacto sociolaboral, se exige la participación e intervención sindical a través de un diálogo social efectivo, con el objetivo de evitar la imposición de nuevos tipos de contratación (ilegales en muchas ocasiones), irregularidades salariales y repartir los beneficios que el despliegue de las tecnologías digitales ha propiciado.

Los efectos de las nuevas tecnologías también afectan a otros ámbitos de la vida social, ya que se usan para todo tipo de actividades: medios comunicación, los procesos de participación política, bancos o administraciones. De hecho, muchos de ellos ya no es posible gestionarlos de otra forma, lo cual deja fuera a una generación para la que la tecnología no se encuentra dentro de su estructura mental.

Estas oportunidades se ven limitadas por una serie de barreras que están en el origen de la brecha digital a la que se enfrentan las personas mayores. La principal dificultad es la falta de conocimientos tecnológicos, algo que afecta en mayor grado a las personas de más edad. Muchas de ellas han carecido de exposición tecnológica necesaria para desarrollar la destreza necesaria.

Además, los términos que se usan en el ámbito de las tecnologías digitales, a menudo en inglés, no resultan familiares a personas mayores que no tienen conocimientos del idioma. Esto genera inseguridad, desconfianza y miedo a la tecnología.

A este tipo de limitaciones se unen las limitaciones físicas que algunas personas mayores sufren como los problemas motrices, de visión y audición, que dificultan su interacción con los interfaces digitales que, a menudo, no están diseñados considerando la diversidad funcional de las personas usuarias.

Estas dificultades y sus consecuencias tienen un amplio calado ante la progresiva desaparición de servicios presenciales. La imposibilidad o dificultad de acceso a servicios presenciales de carácter público tan relevantes como la banca, obligan a revisar la calidad de los servicios que se ofrecen y asegurar el derecho de las personas a ser atendidas.

Pero además de esta discriminación, las nuevas tecnologías y especialmente los avances en la inteligencia artificial, pueden suponer una amenaza a derechos fundamentales como los vinculados a la dimensión política o asociativa –entre otros, la libertad de reunión y asociación–, los derechos sociales u otros como el derecho a la intimidad y la protección de datos. Urge por tanto normativas para el correcto desarrollo y uso de la misma.

Además, CCOO de la Región de Murcia tiene por delante una tarea importante, como es la gestión de su propia transición digital. Es necesaria una formación sindical específica que garantice que seamos capaces de garantizar la representación legal de las personas trabajadoras en cualquier ámbito de negociación colectiva, sobre todo en entornos laborales a distancia o deslocalizados.

OBJETIVOS:

- Promover la transición digital en el interno de la organización: Formar para poder representar
- Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas
- Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo
- Impulsar a través del diálogo social marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores

3. La transición demográfica: hacia una sociedad más longeva.

La longevidad implica aumento de fragilidad, cronicidad en algunas enfermedades, pérdida de autonomía e incremento de personas dependientes, obligando a desarrollar políticas públicas que afronten los cuidados de larga duración, obligando a reforzar y optimizar todo el sistema sociosanitario, de lo que derivan consecuencias económicas, sociales y políticas.

La longevidad es un avance incuestionable, pero lleva implícito, consecuencias individuales y sociales que requieren ser atendidas desde la premisa de suficiencia y calidad, el deterioro de la salud, la pérdida de autonomía, la soledad no deseada, e implica una mayor utilización de los recursos sanitarios y de servicios sociales, además de un incremento en el gasto de pensiones. No obstante, está constatado que el envejecimiento en sí no es la causa fundamental del incremento del gasto, en realidad, son los años con mala salud y deterioro funcional y cognitivo, la principal motivación del aumento del gasto socio sanitario. Se constata por ello, la gran importancia que tiene vivir más años, pero con salud y bienestar.

Afrontar la Transición Demográfica es, junto al cambio climático, un reto de enorme envergadura y repercusión para la población. La transición demográfica significa un progreso indudable para nuestra sociedad, en la medida en que implica una mayor longevidad y también una mejor salud en los tramos avanzados de edad, aunque con diferencias. Pero también supone un reto enorme que debemos afrontar.

Debemos impulsar políticas capaces de solucionar la disyuntiva de determinadas ocupaciones donde prima la destreza manual, la fuerza física y la agilidad que acaba expulsando a las personas trabajadoras de mayor edad que no pueden con los ritmos de trabajo que se les exigen.

Se hace necesaria una “adaptación de puestos” (realizando las empresas los esfuerzos necesarios) acordada y pactada, para no perjudicar a estas personas que no pueden llegar a los objetivos físicos requeridos con las mismas garantías que una persona de menor edad.

El sistema de pensiones y otras políticas sociales tendrán que ser reorientados en función de las necesidades de una población más envejecida, teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad financiera y de equidad intergeneracional.

En una parte muy relevante, las necesidades de gasto de los sistemas de pensiones y sanitario y de dependencia están directamente relacionadas con el tamaño de la población de edad avanzada, cuyo crecimiento hace necesario redefinir las coberturas de sus prestaciones y sus formas de financiación.

En este punto, es importante considerar que los cambios en el volumen de la población potencialmente activa en las próximas décadas en España dependen de una variable determinante como es la inmigración. La inmigración tiene un impacto muy positivo sobre las sociedades receptoras, tanto en términos de crecimiento y empleo, como de sostenibilidad del estado del bienestar ya que impulsa el aumento de la población joven, el crecimiento de la población activa y la afiliación a la Seguridad Social.

Al igual que en las otras dos transiciones, la demográfica tiene igualmente una dimensión territorial causada por la desigual concentración de la población, que se manifiesta en mayores densidad las grandes ciudades y en la costa y muy bajas en el resto del territorio (donde además se registra un mayor envejecimiento). Esta realidad plantea el desafío de garantizar la igualdad de derechos en toda la comunidad en cuestiones tan importantes como el acceso a los servicios públicos, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, el acceso a la vivienda o el impulso de la actividad económica y el empleo. Los avances en las transiciones digital y ecológica deben servir para establecer políticas de vertebración territorial que permitan luchar contra la despoblación rural.

Es importante informar y concienciar sobre la discriminación por motivos de edad o edadismo, y sus consecuencias. Para afrontar el edadismo a las personas mayores debemos partir de un análisis actual de la situación: ¿Qué es la edad? Experiencia, perspectiva y madurez. Todas las personas podemos combatir la discriminación por edad, teniendo en cuenta que la edad no marca quienes somos, no hay un comportamiento, forma de vestir o estado de salud adecuado a la edad.

Combatir el edadismo requiere tomar conciencia de su existencia, desarrollar campañas de sensibilización por parte de las diferentes Administraciones, corregir el tratamiento reflejado por los medios de comunicación, iniciar un proceso de denuncia y aprendizaje para realizar un tránsito que elimine microedadismos, estereotipos y prejuicios excluyentes, para avanzar colectivamente hacia una sociedad inclusiva con las personas mayores.

La capilaridad del sindicato debe ser palanca para la construcción de espacios de convivencia y socialización entre las personas mayores de 65 años. Debemos contribuir a la superación de las brechas generacionales, digitales, económicas, culturales o la erradicación de la soledad, e impulsar sistemas de asesoramiento dirigidos a las personas mayores.

OBJETIVOS:

- Asegurar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia en las comisiones relacionadas con las personas mayores y participar activamente evitando los sesgos del edadismo.
- Garantizar una apropiada prestación de servicios básicos a toda la población en condiciones de equidad, adaptada a las características de cada territorio.
- Incorporar el impacto y la perspectiva demográfica en la elaboración de leyes, planes y programas, favoreciendo la redistribución territorial en favor de una mayor cohesión social.

- Eliminar los estereotipos y poner en valor la experiencia y la transmisión del conocimiento.
- Luchar contra la discriminación por razón de edad en el entorno laboral.
- Impulsar medidas en la negociación colectiva que garanticen el relevo generacional y la transmisión del conocimiento.
- Apoyar a la federación de Pensionistas y personas jubiladas como elemento vertebrador entre la población activa y las personas mayores.

4. Transición industrial en la Región de Murcia

Todos los cambios anteriormente planteados son un reto en sí mismos, pero en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia deben ir asociados, además, a un profundo cambio de modelo productivo. CCOO de la Región de Murcia, lleva años denunciando que el tejido empresarial, las estrategias públicas y privadas se encuentran estancadas en un modelo productivo del siglo pasado y que poco tiene que ver con la situación industrial mundial actual y aún menos con el futuro que nos auguran las transiciones la transición ecológica, digital y demográfica.

La transición industrial puede contribuir al crecimiento económico y la igualdad en la región mediante un enfoque integrado y colaborativo que abarque la innovación y el desarrollo de capacidades. Debe afrontar desafíos socioeconómicos como el elevado desempleo, la disminución de la población, la menor esperanza de vida y los niveles de educación superior.

CCOO ya alertó durante la fase de crecimiento económico acerca de la necesidad de sentar bases sólidas para el desarrollo económico de nuestra región, utilizando los ingresos que provenían de un crecimiento económico tan importante como poco sostenible para orientar nuestro tejido productivo hacia la diversificación, con mayor peso del sector industrial, con una oferta turística de mayor calidad y amplitud, reconduciendo una dinámica de crecimiento del empleo basada en la utilización de mano de obra barata y poco cualificada, hacia un empleo más cualificado, en entornos empresariales más productivos y modernos, social, económica y medioambientalmente sostenibles.

Las planificaciones estratégicas de los últimos años, cofinanciados por la Unión Europea (Next Generation), debieran haber servido como una oportunidad para mejorar la estrategia empresarial y acercarnos a la industria del futuro; pero no parece que la administración regional haya impulsado el desarrollo en dicha dirección. Nuevamente, el sindicato debe reclamar durante los próximos cuatro años que se ponga en marcha una planificación estratégica, al cual deberemos aportar nuestras propuestas, redoblando nuestra exigencia de un cambio

profundo en el patrón de desarrollo económico regional.

Un sector clave para esta región es el alimentario. Sin embargo, la agricultura y ganadería intensivas, que existen en nuestra región, han convertido a la alimentación en un sector muy rentable, pero al mismo tiempo uno de los más contaminantes y menos sostenibles. La transición de este sector hacia un modelo de alimentación sostenible requiere repensar los sistemas agrícolas y alimentarios en su totalidad, desde la fase de su producción hasta las elecciones individuales de consumo.

El segundo sector motor de nuestra economía es el sector servicios y, especialmente, el turismo, un sector con gran capacidad de generar riqueza y empleo pero que necesita se acometan las necesarias reformas del mismo y se desarrollen políticas que sean capaces de dinamizar su potencial.

A juicio de CCOO es necesario un plan de turismo que plantee cuáles son las condiciones y los recursos de los que disponemos, discuta la dimensión del sector turístico que queremos, planifique su puesta en valor e intente sacar el mayor provecho de esta importante fuente generadora de actividad económica y de empleo. Todo ello sin olvidar, en este tránsito, que un sector turístico de calidad no se puede dar con condiciones laborales donde la precariedad y la escasa cualificación sean los factores dominantes.

Esta región no se puede permitir experimentos fallidos y económicamente ruinosos como han sido el turismo de golf o infraestructuras como el aeropuerto de Corvera.

Por último, el sector industrial no alimentario. Es necesario fortalecer este sector industrial por su capacidad de absorción y de arrastre de otros sectores, con la consiguiente creación de empleo de calidad y estable. Lamentablemente no se están desarrollando las actuaciones comprometidas en el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2022-2027. La industria ha de ser objetivo prioritario en el futuro desarrollo regional. No es sostenible una estructura industrial cuya mejor baza de competitividad sean los bajos costes de producción generalmente basados en bajos costes salariales, y temporalidad. Nuestro tejido industrial presenta importantes carencias por su debilidad innovadora, escaso nivel de capitalización, reducido gasto empresarial en I+D+i y limitado uso de las tecnologías de la información.

La industria murciana, ha de reorientarse hacia actividades emergentes y de alta o media alta intensidad tecnológica en las que el capital humano desempeña un papel fundamental. Este cambio debe contemplar, además, la formación de las personas trabajadoras en dichos sectores, de tal manera que exista un reciclaje del conocimiento y mejore la cualificación de las mismas. De la misma forma el desarrollo de I+D+i debe ir acompañado de un compromiso

de las empresas con la responsabilidad social corporativa. Para CCOO Región de Murcia, la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales, y medioambientales.

Otro punto clave en nuestra Región es el importante fraude fiscal que se produce en diversas instancias y de distinta naturaleza, en especial debido al alto porcentaje regional de economía sumergida, disminuyendo con ello los ingresos de las arcas públicas y afectando a las posibilidades de financiar nuestro estado del bienestar. El plan de lucha contra el fraude fiscal impulsado por el gobierno regional en el año 2021 es una buena base para combatir la economía irregular que, sin embargo, ha tenido un desarrollo y seguimiento irregular y una escasa e insuficiente efectividad.

OBJETIVOS:

- Exigir a la administración regional el desarrollo de los planes estratégicos de desarrollo con dotación económica en todas sus apartados que nos permita dotarnos de infraestructuras y recursos suficientes para el desarrollo de un modelo económico generador de empleo de calidad, que tenga como eje central el desarrollo sostenible, la calidad de vida, el medio ambiente, la utilización racional y sostenible de los recursos naturales y que tenga en cuenta los recursos hídricos disponibles.
- Participar activamente en las comisiones de seguimiento de planes y estrategias de desarrollo e industria.
- Reivindicar una política industrial y de un tejido productivo orientado hacia la economía del conocimiento como ejes centrales del modelo de desarrollo económico equilibrado, competitivo y generador de empleo de calidad
- Promover el desarrollo de planes formativos, con especial hincapié en la formación profesional, para favorecer y garantizar el reciclaje de los colectivos afectados por el modelo de cambio productivo
- Impulsar la responsabilidad social corporativa dentro de las empresas y exigir la obligatoriedad para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en bolsa, de realizar un triple balance (contable, social y medioambiental)
- Participar y exigir el cumplimiento de la Administración Regional en el plan contra el fraude fiscal.

EJE 3. Nuestro compromiso inquebrantable en la lucha por la igualdad

La desigualdad es el mayor peligro para poder avanzar y profundizar en nuestro sistema democrático. En los últimos años, crisis globales como la pandemia, la guerra en Ucrania y la inflación han sacudido la economía y la sociedad. Europa y España han respondido con políticas económicas, laborales y sociales opuestas a las de austeridad aplicadas tras la crisis de 2008, gracias, en parte, a la intervención del sindicato en el Diálogo Social. Estas nuevas políticas han demostrado ser más efectivas para mitigar los impactos y acelerar la recuperación económica y laboral.

A pesar de los avances, la lucha contra la desigualdad sigue siendo una prioridad en España, especialmente en la Región de Murcia. La tasa de personas en la región en riesgo de precariedad es seis puntos superior a la nacional: alcanza ya al 33,8% frente al 28% nacional y, lo que es peor, crece a más ritmo (cuatro puntos en solo un año, el posterior a la pandemia). Hay más pobreza y también más desigualdad. La pandemia ha ahondado la brecha: las personas pobres son más pobres y las personas ricas se han enriquecido aún más. Una parte importante de las causas de esta situación viene dada por la política económica ultra liberal del gobierno regional que, año tras año viene aplicando rebajas fiscales. Los beneficios apenas alcanzan un 5% de la población (quienes mayor poder adquisitivo tienen), en detrimento del 95% restante, que ve como los ingresos regionales son menores, lo cual propicia o provoca que se genere una mayor desigualdad.

Esa desigualdad se manifiesta de muchas formas, con la pobreza extrema y el fenómeno creciente de las personas trabajadoras pobres como casos más preocupantes, debido en gran medida a salarios muy bajos y a unas pensiones que en nuestra Comunidad encabeza como una de las más bajas de nuestro país.

Para CCOO de la Región de Murcia, el objetivo principal es reducir las desigualdades económicas, laborales y sociales, garantizando condiciones materiales que permitan la libertad y una vida digna. Para ello, es necesario comenzar por mejorar la Educación, con políticas que contribuyan a disminuir el abandono escolar, fomentar la motivación en la formación hacia profesiones con mayor cualificación, aumentar las tasas de empleabilidad, así como instar a las empresas a que contribuyan a mejorar la capacitación de su personal facilitando su desarrollo profesional, especialmente en nuevas tecnologías.

La lucha sindical incluye también una disputa ideológica sobre el significado de la libertad y el modelo de sociedad a construir.

1. La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, una prioridad para CCOO de la Región de Murcia.

La igualdad de género en el ámbito laboral es uno de los principales desafíos sociales de nuestro tiempo, y para CCOO, como sindicato feminista, se ha convertido en una prioridad absoluta. A lo largo de su trayectoria, este sindicato ha luchado activamente por garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores, promoviendo la eliminación de las barreras que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres continúan afrontando numerosas formas de discriminación en el entorno laboral. La brecha salarial de género, que persiste en todos los sectores, es uno de los ejemplos más evidentes de discriminación por razón de sexo. Según los datos más recientes, en la Región de Murcia las mujeres ganan 5.284 euros al año en promedio menos que los hombres, por realizar un trabajo de igual valor. Esta diferencia salarial tiene un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres y seguridad económica, especialmente en la vejez, ya que se traduce en pensiones más bajas. Sufren especialmente las brechas de género las desempleadas de larga duración o sin derecho a prestación, las que encabezan las familias monomarentales y monoparentales, las mayores, las viudas, las pensionistas con pensión no contributiva, y que son las que sufren una vejez en muchas ocasiones de pobreza severa, las mujeres con diversidad funcional, las de etnia gitana y las migrantes. Se refleja en las diferencias de cobertura en materia de pensiones por razones de género debido a unas carreras laborales discontinuas, con menor cotización y por tanto menor pensión contributiva. Como sindicato de clase, se debe reforzar la defensa de los derechos de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

La contratación a tiempo parcial es involuntaria para la mayoría de mujeres. En una menor proporción las trabajadoras recurren a este tipo de contrato para poder conciliar vida personal, familiar y laboral. En la Región de Murcia siete de cada diez contratos a tiempo parcial se hacen a mujeres provocando el mantenimiento de la brecha de género durante la vida laboral activa y en la jubilación.

Otro reto importante es combatir la segregación ocupacional, donde las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en sectores menos valorados socialmente y peor remunerados, como los servicios de atención, cuidados y el comercio, mientras que su presencia en ámbitos tradicionalmente masculinizados, como la tecnología o la ingeniería, sigue siendo escasa. Además, las mujeres también enfrentan mayores dificultades para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones, lo que limita su capacidad para influir en la transformación del entorno laboral hacia uno más inclusivo y equitativo.

CCOO de la Región de Murcia ha sido clave en el desarrollo de políticas con perspectiva de género y acciones concretas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para combatir desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. A través de la negociación colectiva, el sindicato ha impulsado la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los convenios laborales, con el fin de garantizar condiciones justas y equitativas para mujeres y hombres. Asimismo, CCOO de la Región de Murcia trabaja activamente en la implementación de planes de igualdad en las empresas, que incluyen medidas para erradicar la discriminación salarial, promover la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el acceso igualitario a todas las oportunidades de formación y promoción profesional.

La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar también es una cuestión clave en la desigualdad de género. En la Región de Murcia, el 86% de las personas que dejaron de trabajar por el cuidado de menores o mayores dependientes fueron mujeres, lo que limita su participación plena en el mercado laboral. La Región de Murcia es la segunda comunidad autónoma donde más se recurre a excedencias para el cuidado de menores para paliar problemas de conciliación y el 91,51% son mujeres. Por esta razón, CCOO de la Región de Murcia lucha por la implementación de políticas que fomenten la corresponsabilidad, como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, los permisos de cuidados de menores y convivientes, horarios laborales más flexibles y el acceso universal y gratuito a servicios de cuidados de menores y dependientes de calidad.

El acoso sexual en el trabajo y la violencia de género son otros problemas graves que afectan a muchas mujeres y que CCOO de la Región de Murcia combate con determinación. El sindicato trabaja de forma activa en la negociación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que son obligatorios en las empresas, para prevenir y sancionar cualquier forma de violencia machista hacia las trabajadoras.

En CCOO Región de Murcia se ofrece un Servicio de Información y Asesoramiento contra el Acoso sexual y la Discriminación sexista en el ámbito laboral y sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Es el único sindicato que ofrece este servicio, incluido en la Guía Profesional de Recursos de Atención a Víctimas de Violencia de Género de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La salud laboral con perspectiva de género es un ámbito del trabajo en el cual CCOO de la Región de Murcia ha trabajado con el convencimiento de que las patologías y consecuencias de las enfermedades profesionales no son las mismas para las trabajadoras y para los trabajadores. Realizar una valoración de los riesgos psicosociales en el trabajo a partir de una perspectiva de género, es establecer un diagnóstico justo de la situación de cada persona trabajadora.

La defensa de los derechos sexuales y reproductivos y la garantía de la interrupción voluntaria del embarazo en la sanidad pública, en la propia comunidad autónoma, con toda la información necesaria y el método que elija cada mujer, es una exigencia que CCOO de la Región de Murcia, como sindicato feminista, no dejará de reivindicar. La participación de CCOO Región de Murcia junto a los colectivos y asociaciones feministas para luchar contra la agresión de la ultraderecha que pretende vulnerar los derechos de las mujeres y para manifestarse contra cualquier forma de violencia machista se materializa en su actividad permanente dentro de la Asamblea Feminista de la Región de Murcia.

Lograr la igualdad entre los géneros, así como empoderar a mujeres y niñas, sigue siendo una prioridad en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Por ello CCOO de la Región de Murcia insiste en reclamar la coeducación como modelo educativo equitativo, en erradicar una orientación académica sexista para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres y en prevenir las violencias machistas con la impartición de la educación afectivo-sexual. En este sentido es prioritario exigir la desaparición del veto parental en las aulas de la Región de Murcia.

OBJETIVOS:

Para con la administración: Exigir

- La adecuada dotación económica y cumplimiento de la Estrategia Regional para la Eliminación de la Brecha Salarial y las medidas de acción positiva del Diálogo Social.
- La coeducación en las aulas y la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad.
- La creación de Unidades de Igualdad en las Consejerías y del Instituto de las Mujeres regional.
- La actividad periódica del Observatorio de Igualdad y del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- La transversalidad de género en las políticas públicas: integrar la perspectiva de género en todas las políticas, especialmente en la negociación de convenios colectivos y en la acción sindical.
- La creación de escuelas infantiles gratuitas cerca de áreas con alta concentración de trabajadoras y trabajadores, con horarios amplios-

En las empresas:

- Negociar, implementar y vigilar la calidad de los planes de igualdad en empresas con más de 50 personas trabajadoras, así como en organismos y entidades públicas.
- Conseguir una mayor implantación de medidas de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras con RLPT de CCOO
- Garantizar el cumplimiento de la transparencia salarial en las empresas.

- Exigir un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, asegurando su difusión entre la plantilla y la formación en igualdad para mandos intermedios y directivos.
- Fomentar acciones que faciliten la corresponsabilidad.

Activo sindical:

- Impulsar la formación de sindicalistas, delegados y delegadas en planes de igualdad, valoración de puestos de trabajo y frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la acción sindical y en servicios jurídicos: negociación colectiva, salud laboral.

En la sociedad:

- Participar en la red feminista regional en todas las acciones posibles para defender los derechos de las mujeres y luchar contra las violencias machistas
- Impulsar la visibilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres en diversos ámbitos; así como combatir la discriminación múltiple, la feminización de la pobreza y todas las formas de violencia contra las mujeres.

2. Contra la violencia machista todo.

La violencia de género es otro de los grandes retos en la región. La Región de Murcia es la segunda Comunidad Autónoma con la tasa más alta de víctimas de violencia de género en 2023. Según los datos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, si la media de víctimas por cada 10.000 mujeres en España es del 79%, en la Región la ratio sube hasta 114%, sólo por detrás de Baleares que registró un 124% además de 102 casos de violencia de género con menores expuestos a sufrir violencia vicaria en la Región de Murcia. Las cifras de denuncias y casos de maltrato reflejan la necesidad de seguir fortaleciendo las políticas de prevención y protección de las víctimas.

El Pacto Regional contra la Violencia de Género 2018-2022 ha sido incumplido en su mayor parte por el Gobierno regional y solo se han ejecutado algunas acciones financiadas por el Pacto de Estado. Todas las Consejerías han incumplido en menor o medida sus compromisos y es relevante la actitud de la Consejería de Educación que lleva años negándose a emprender acciones de sensibilización y prevención de las violencias machistas en las aulas de la región. El veto parental es un obstáculo más a la tan necesaria educación afectivo sexual para jóvenes entre los cuales aumentan actitudes de violencia machista en edades cada vez más tempranas.

CCOO Región de Murcia, junto con organizaciones y colectivos feministas ha jugado un papel clave en la visibilización de la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia vicaria. Las movilizaciones del 25N Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres han sido particularmente relevantes, con una participación creciente de personas que reclaman una sociedad libre de violencia de género. Y todo ello pese a que es una de las comunidades donde más asentamiento tienen las políticas de ultraderecha y, por tanto, el negacionismo o el “blanqueamiento” de la violencia de género.

Mención aparte merece la lucha contra la mercantilización y explotación sexual de las mujeres como forma de violencia de género. La lucha contra la mercantilización sexual femenina busca erradicar la explotación de las mujeres como objetos comerciales en la industria del sexo, que incluye prácticas como la prostitución, la pornografía y el tráfico de personas. En los últimos años se han dado casos graves en la Región de Murcia. Este fenómeno reduce a las mujeres a productos, perpetuando estereotipos sexistas y vulnerando sus derechos humanos.

CCOO de la Región de Murcia se manifiesta en contra de la prostitución forzada, que considera como una forma de manifestación de violencia machista hacia las mujeres, atentando contra la dignidad de las mismas. Para este sindicato feminista y de clase, es importante actuar sobre las causas que fuerzan a las mujeres a prostituirse, que suelen ser situaciones de pobreza y exclusión social y garantizar todos los recursos necesarios, por parte de los gobiernos, a las mujeres que deseen salir del mundo de la prostitución, y medidas de protección y reparación a aquellas que han sido explotadas sexualmente por redes criminales.

CCOO de la Región de Murcia aboga por un enfoque que promueva la igualdad de género, proteja a las víctimas y prevenga la explotación, a través de políticas públicas que enfrenten la demanda de estos servicios, ofrezcan alternativas económicas y sociales para las mujeres y garanticen su dignidad y autonomía.

Debe de seguir siendo una prioridad del sindicato en todos los ámbitos exigir el cumplimiento del Convenio de Estambul y la aplicación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, dotándolo de los recursos económicos necesarios, así como exigir el cumplimiento del Convenio 190 de la OIT por el Gobierno. En el ámbito regional reclamamos un nuevo Pacto Regional contra la Violencia de Género, participativo, consensuado y adecuadamente financiado, así como una comisión periódica de seguimiento del mismo para evaluar el cumplimiento de las medidas acordadas.

OBJETIVOS:

- Fomentar la sensibilización contra las violencias machistas y la formación en derechos laborales y sociales de las víctimas de violencia de género y de violencia sexual en todos los ámbitos: institucionales, laborales,

sociales, así como de los cuadros sindicales y personas delegadas de CCOO de la Región de Murcia.

- Reclamar la elaboración de un Pacto regional contra las violencias machistas, consensuado, dotado de financiación y que sea evaluado periódicamente.
- Impulsar el desarrollo de un protocolo regional contra la explotación sexual y laboral de las mujeres migrantes.

3. **Los cuidados en el centro de la vida social.**

Los cuidados son un elemento esencial que debe ser reconocido y valorado en nuestra sociedad. En un contexto donde el trabajo y la vida personal a menudo se ven desdibujados, es fundamental reivindicar la importancia de los cuidados como un derecho colectivo y no solo como una responsabilidad individual.

Los cuidados abarcan una amplia gama de acciones, desde la atención a personas mayores y dependientes hasta el cuidado de los niños y la gestión del hogar. Históricamente, estas tareas han recaído desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que ha perpetuado desigualdades y estereotipos de género y ha invisibilizado el trabajo esencial que se realiza en el ámbito doméstico. Desde un enfoque de clase, es crucial reconocer que los cuidados no son sólo una cuestión personal, sino una aportación no remunerada de las mujeres, de la cual se ha beneficiado en exclusiva el sistema capitalista, y que afecta a la estructura económica y social en su conjunto.

CCOO de la Región de Murcia aboga por la dignificación de los trabajos de cuidados, tanto remunerados como no remunerados. Esto implica exigir condiciones laborales justas, salarios dignos y reconocimiento social para quienes se dedican a estas tareas. Además, es fundamental promover políticas públicas que garanticen el acceso a servicios de cuidado de calidad, permitiendo así que todas las personas, independientemente de su situación económica, puedan disfrutar de un apoyo adecuado.

La atención asistencial requiere un componente sociosanitario que debería desarrollarse de forma coordinada, incluyendo los Servicios de Salud, de Primaria y Especializada, los servicios relacionados con la atención a la dependencia, tanto regionales como locales, por tanto se debe garantizar una coordinación entre grupos profesionales. La profesionalización y cualificación de las personas cuidadoras en sus diferentes ámbitos es un requisito necesario para asegurar un estado de bienestar.

Asimismo, es necesario fomentar una cultura de corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas, donde los hombres asuman una dedicación compartida. Esto no solo aliviaría la carga sobre quienes cuidan, sino que también contribuiría a construir relaciones más equitativas y solidarias.

Desde la confederación sindical de CCOO de la Región de Murcia se ha propuesto un Pacto Integral y Estatal de los Cuidados basado en tres pilares: asegurar el derecho a recibir cuidados profesionalizados por parte del Estado en aquellas etapas, situaciones o condiciones de falta de autonomía personal que lo requieran para garantizar una vida digna (especialmente en la primera infancia, discapacidad, dependencia o enfermedades crónicas incapacitantes), garantizar una red pública de cuidados que ofrezca una atención integral y multiprofesional adecuada, y asegurar condiciones laborales, salariales y de protección social justas para quienes se dedican a los cuidados directos. En CCOO de la Región de Murcia consideramos necesario replantear este pacto a los gobiernos de nivel autonómico y local, que son quienes ostentan la mayoría de competencias sobre los cuidados

CCOO de la Región de Murcia también considera necesario promover el reconocimiento legal de la figura de la "persona cuidadora profesional", basada en un modelo de cualificación profesional por sectores de cuidado: infancia, discapacidad, personas mayores, etc. Esta formación permitirá en primer lugar una mejor asistencia a aquellas personas subsidiarias de cuidados, pero también profesionales con cualificación, lo que supone una dignificación de la profesión y mejores condiciones laborales.

OBJETIVOS:

- Exigir a las administraciones que la asistencia a la ciudadanía sea profesional, en la red pública, coordinada entre los distintos niveles y sobre todo equitativa.
- En negociación colectiva, fomentar acciones positivas sobre la reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y los permisos retribuidos por cuidados.
- Sensibilizar sobre la importancia de los cuidados y luchar por su dignificación, estamos trabajando no solo por el bienestar de quienes cuidan, sino por la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para toda la ciudadanía.
- Participar activamente en los órganos institucionales relacionados con los cuidados, proponiendo acciones, vigilando y exigiendo que la concertación de servicios se reduzca al mínimo.

- Mejorar y dignificar las condiciones sociolaborales de las personas trabajadoras de los sectores dedicados al cuidado, muy feminizados y devaluados, sobre todo en el sector privado.

4. Juventud

La discriminación hacia la juventud es un fenómeno preocupante que afecta a un sector fundamental de nuestra sociedad. Las *personas* jóvenes, que representan el futuro y el motor de cambio, a menudo se enfrentan a múltiples formas de discriminación que limitan sus oportunidades y su desarrollo personal y profesional.

Uno de los aspectos más críticos de esta discriminación es el acceso al empleo. A pesar de que las *personas* jóvenes poseen una gran capacidad y potencial, muchas se ven obligadas a aceptar trabajos precarios, mal remunerados y sin garantías laborales. La falta de experiencia se utiliza como una excusa para ofrecer condiciones desfavorables como es la contratación fraudulenta en forma de falsas becas o trabajos autónomos. Todo ello, perpetúa un ciclo de inestabilidad que dificulta su autonomía y desarrollo. CCOO de la Región de Murcia aboga por políticas que promuevan la contratación justa y la formación adecuada, garantizando que las personas jóvenes tengan acceso a empleos dignos y oportunidades de crecimiento.

Además, la discriminación en el ámbito educativo es otro punto de preocupación. Muchas personas jóvenes enfrentan barreras para acceder a una educación de calidad, ya sea por razones económicas, geográficas o sociales. CCOO de la Región de Murcia defiende una educación inclusiva y equitativa que permita a todas las personas jóvenes desarrollar sus habilidades y talentos, independientemente de su origen o situación personal.

En nuestro país, otro problema que afecta de manera particular a la juventud, aunque no exclusivamente, es la dificultad para acceder a una vivienda asequible. El desmesurado aumento de los precios tanto en la compra como en el alquiler de viviendas hace que, a pesar de las mejoras salariales, las personas jóvenes no puedan emanciparse o deban hacerlo en condiciones temporales y precarias, dificultando así la creación de proyectos de vida sólidos y estables a medio y largo plazo. En la actualidad, el acceso a la vivienda es posiblemente el desafío más urgente que deben abordar las políticas públicas, y es, sin duda, uno de los problemas más graves que enfrenta la juventud trabajadora, generando un profundo malestar y desafección.

CCOO de la Región de Murcia promueve la participación activa de la juventud en los procesos de decisión, reconociendo el papel de las personas jóvenes como agentes de cambio y su derecho a ser escuchadas. Por ello, se compromete a seguir defendiendo los intereses de este colectivo en todos los ámbitos. Solo así podremos construir una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para las generaciones presentes y futuras.

OBJETIVOS:

- Fomentar el acercamiento de la juventud al sindicato en los diversos ámbitos. En el educativo, mediante acuerdos con entidades públicas o privadas para realizar charlas o talleres. En la incorporación al mundo del trabajo, desarrollando protocolos de acogida por parte de secciones sindicales y personas delegadas. En la sociedad, participando en actos culturales, utilizando canales de comunicación que conecten con las personas jóvenes
- Promover que la juventud acceda a responsabilidades sindicales en todos los órganos de dirección y representación del sindicato.
- Exigir al Gobierno regional políticas públicas de empleo digno y con perspectiva de género y la dinamización de la Dirección general de Juventud de la CARM para gestionar cuestiones importantes para la juventud como la vivienda, la educación, la gratuidad de enseñanzas superiores, la salud mental y la precariedad laboral.
- Promover la adopción y el cumplimiento del Estatuto de las personas becarias.

5. **Los derechos de las personas del colectivo LGTBI**

La discriminación hacia el colectivo LGTBI es una realidad que persiste en nuestra sociedad. A pesar de los avances legislativos y sociales en la lucha por los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, aún existen múltiples formas de discriminación que afectan su bienestar y su calidad de vida. La Región de Murcia es un ejemplo del camino por recorrer, con una norma consolidada desde 2016 a día de hoy la Asamblea Regional ha sido incapaz de consensuar una declaración contra la Lgtbifobia o que favorezca la visibilidades del colectivo.

Asistimos a un auge de los discursos de odio, dirigidos especialmente hacia las personas del colectivo LGTBI. Estos discursos, promovidos y amparados por la ultraderecha, tienen consecuencias laborales, sociales y psicológicas para las personas del colectivo LGTBI.

El ámbito más preocupante para CCOO de la Región de Murcia es el laboral. Muchas personas LGTBI enfrentan situaciones de acoso, hostigamiento y discriminación en sus lugares de trabajo, lo que puede llevar a un ambiente laboral tóxico y a la pérdida de oportunidades profesionales. CCOO de la Región de Murcia siempre ha defendido la necesidad de implementar políticas de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, promoviendo la creación de protocolos que protejan a las personas del colectivo LGTBI y fomenten un entorno inclusivo y respetuoso.

En esa dirección va el desarrollo de la ley 4/2023, a través del reglamento que será obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntario para el resto. Las medidas negociadas se incluirán en los convenios colectivos (de empresa o supraempresariales). Estas versarán sobre igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, así como acciones de sensibilización y uso del lenguaje además de la revisión de los permisos y beneficios sociales, para garantizar que no haya discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral

CCOO de la Región de Murcia aboga por la inclusión de la diversidad sexual y de género en todas sus políticas y acciones, asegurando que las voces de las personas del colectivo LGTBI sean escuchadas y tenidas en cuenta en la toma de decisiones.

La educación juega un papel crucial en la lucha contra la discriminación. CCOO de la Región de Murcia promueve la necesidad de una educación inclusiva que aborde la diversidad sexual y de género desde una edad temprana, contribuyendo a la formación de una sociedad más respetuosa y tolerante. La sensibilización y la formación en temas LGTBI son esenciales para erradicar prejuicios y estigmas que perpetúan la discriminación, por lo que es necesario exigir la eliminación del veto parental en los centros escolares y la impartición de la educación afectivo sexual en todas las etapas educativas.

Los conceptos son importantes y por ello urge una revisión y actualización de la terminología relacionada con la diversidad sexo-afectiva así como incluirlas dentro de las comunicaciones sindicales tanto internas como externas.

En el ámbito de la salud, las personas del colectivo LGTBI a menudo enfrentan barreras para acceder a servicios adecuados y respetuosos. CCOO de la Región de Murcia defiende el derecho a una atención sanitaria inclusiva que respete la identidad de género y la orientación sexual de cada persona, garantizando que todos tengan acceso a una atención de calidad sin discriminación.

En el caso de la salud laboral, es necesario incorporar cláusulas en la negociación colectiva sobre discriminación lgtbifóbica, para conseguir avanzar en centros de trabajo inclusivos, que no supongan un riesgo para las personas del colectivo LGTBI, y donde la discriminación y la persecución por orientación sexual, identidad y expresión de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.

OBJETIVOS:

- Visibilizar el compromiso de CCOO de la Región de Murcia con el colectivo LGTBI en todos los ámbitos.
- Impulsar la formación y la sensibilización sobre la lgtbifobia, contra los discursos de odio y por la educación afectivo sexual en todos los ámbitos: institucional, laboral, sindical y social.
- Integrar la participación del colectivo LGTBI en el debate sindical y sociopolítico y en la toma de decisiones sobre las materias relacionadas que les afecten.
- Exigir en las empresas el cumplimiento del artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI
- Exigir a las empresas la negociación de los protocolos de actuación ante la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral y la difusión de los mismos en la plantilla trabajadora.
- Exigir a la Administración educativa la impartición de la educación afectivo- sexual según la normativa vigente y en todas las etapas educativas.

6. **Personas migrantes y/o de origen extranjero**

Las personas migrantes y de origen extranjero desempeñan un papel fundamental en la sociedad y la economía de España, incluyendo la Región de Murcia. Sin embargo, a menudo enfrentan múltiples desafíos y barreras que limitan su integración y acceso a derechos fundamentales. Para CCOO de la Región de Murcia es esencial abordar estas cuestiones con un enfoque de igualdad, respeto y dignidad.

En la Región de Murcia la población migrante representa en la actualidad casi un 20% que según el INE supone que 300.000 personas nacidas en el extranjero viven en nuestra Región, la mayoría procedentes del continente africano, muy mayoritariamente en edad laboral, entre los 25 y 49 años y que desarrollan su actividad laboral, fundamentalmente en el sector agrario. Según el estudio *El impacto económico de la inmigración en la Región de Murcia* publicado por el Consejo Económico y Social de esta región, la población

extranjera supone un elevado y positivo impacto económico en la evolución del valor añadido bruto de la Comunidad Autónoma.

CCOO de la Región de Murcia se compromete a combatir la lucha contra la xenofobia y el racismo, mediante la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas migrantes en el acceso a los derechos, sociales y/o políticos, en igualdad de condiciones, la participación de éstos en la actividad social y su representación en todos los ámbitos de la organización.

CCOO de la Región de Murcia reconoce que las personas migrantes contribuyen significativamente al desarrollo económico y social de nuestra Región. Su trabajo en diversos sectores, desde la agricultura hasta los servicios, es vital para el funcionamiento de la economía regional. Sin embargo, a pesar de su contribución, muchas de estas personas se enfrentan a condiciones laborales precarias, explotación y discriminación. CCOO de la Región de Murcia aboga por la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su origen, y trabaja para garantizar que las personas migrantes tengan acceso a empleos dignos, salarios justos y condiciones laborales seguras.

La integración social es otro aspecto crucial. Las personas migrantes a menudo se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, enfrentando barreras lingüísticas, culturales y sociales que dificultan su acceso a servicios básicos como la educación, la salud y la vivienda. CCOO de la Región de Murcia promueve políticas que fomenten la inclusión y la cohesión social, apoyando iniciativas que faciliten la integración de las personas migrantes en la comunidad.

Además, CCOO de la Región de Murcia defiende el derecho a la igualdad y la no discriminación. Las personas migrantes y de origen extranjero a menudo son objeto de estigmatización y prejuicios, lo que puede llevar a situaciones de exclusión y marginalización.

La participación activa de las personas migrantes en la vida social y política también es un aspecto clave. CCOO de la Región de Murcia fomenta la inclusión de estas personas en los procesos de toma de decisiones, reconociendo su derecho a ser escuchadas y a participar en la construcción de políticas que afectan sus vidas.

OBJETIVOS:

- Desarrollar planes específicos de acción sindical en sectores con una alta concentración de trabajadores y trabajadoras migrantes, especialmente en las personas con mayor precariedad laboral, con el fin de mejorar significativamente sus condiciones de trabajo y luchar contra cualquier discriminación
- Impulsar la participación y liderazgo de delegados, delegadas y personas afiliadas migrantes en el sindicato para fomentar su empoderamiento y poder organizar la acción sindical en la empresa.
- Reforzar desde el sindicato el asesoramiento a las personas migrantes contando con personal de referencia que hable su idioma.
- Apostar, en las mesas de diálogo social, donde se traten estas realidades, por la importancia de la regularización de las personas migrantes en situación administrativa irregular incidiendo en los beneficios para la economía de la RM .

7. Personas con diversidad funcional

La discapacidad es un tema que requiere una atención especial y un enfoque integral que promueva la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas así como la promoción de políticas que fomenten la contratación de personas con discapacidad en cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad que recoge, entre otras cuestiones, la reserva y contratación de, al menos, un 2% del total de las plantillas de las empresas y la adaptación de los puestos de trabajo para garantizar un entorno laboral accesible y equitativo.

Aunque la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece cuotas de empleo para este colectivo, su cumplimiento es sistemáticamente ignorado. La normativa exige que las empresas con 50 o más personas empleadas destinen al menos el 2% de sus puestos a personas con discapacidad. No obstante, esta cuota no se respeta en la mayoría de los casos y no existe un control adecuado que garantice su aplicación.

Además, CCOO de la Región de Murcia defiende la necesidad de una formación adecuada y continua para las personas con discapacidad, así como la sensibilización de la sociedad en su conjunto. La educación inclusiva es clave para derribar estigmas y prejuicios, y para construir una cultura de respeto y diversidad. El sindicato también trabaja en la promoción de servicios

de apoyo que faciliten la autonomía y el desarrollo personal de las personas con discapacidad, asegurando que tengan acceso a recursos que les permitan vivir de manera independiente y digna.

Desde CCOO de la Región de Murcia se reconoce que la lucha por los derechos de las personas con discapacidad es parte de una lucha más amplia por la justicia social y la igualdad. Esto implica no solo la defensa de derechos laborales, sino también la promoción de políticas públicas que garanticen la accesibilidad y la inclusión en todos los aspectos de la vida. La organización se compromete a seguir trabajando para que la discapacidad no sea un obstáculo, sino una oportunidad para construir una sociedad más justa, solidaria y diversa.

OBJETIVOS:

- Impulsar en los espacios tripartitos la contratación de personas con discapacidad fuera de los centros de inclusión, promoviendo una mejor adaptación de los puestos de trabajo y asegurando el cumplimiento de la cuota del 2% para este colectivo en empresas con más de 50 personas empleadas.
- Exigir a las autoridades públicas un control más riguroso sobre los Centros Especiales de Empleo, para evitar que se desvíen de su propósito original y que ello afecte negativamente las condiciones laborales de las personas con discapacidad.
- Abogar por la mejora y adaptación de los servicios públicos para este grupo, subrayando la necesidad de su inclusión efectiva en el sistema educativo y garantizando el acceso universal y gratuito a todos los servicios de salud que requieran.
- Realizar jornadas y/o campañas para sensibilizar a delegados/delegadas y a las empresas sobre los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Eje 4 Por un reparto justo de la riqueza y el tiempo. Por una mayor seguridad y protección.

En la Región de Murcia, en los últimos 15 años estamos asistiendo a una creciente desigualdad social en la distribución de la renta y la riqueza, no es solo la pérdida del poder adquisitivo que ronda el 25% desde el 2008 sino que cada vez la brecha social es mayor. La lucha contra las desigualdades sociales es una prioridad para el sindicato, que nació para defender los derechos de las personas trabajadoras y ha evolucionado hacia un sindicalismo de clase que aboga por intereses generales. Este ha incorporado elementos como la igualdad de género, el desarrollo sostenible, el derecho a los cuidados y la diversidad sexual, sin dejar de lado los viejos retos: el desempleo, el derecho a la formación y cualificación, salarios más elevados, la salud laboral, etc.

Hoy, los cambios sociales, económicos y productivos presentan nuevos desafíos, y es crucial que el sindicato ofrezca respuestas colectivas a estas realidades, al tiempo que se enfrenta a problemas históricos como el desempleo, la economía sumergida, la explotación laboral, la defensa de un empleo estable y con derechos, el acceso a formación, salarios justos y la promoción de la salud laboral. En este contexto, se está produciendo un debate ideológico que intenta restar importancia al papel central del trabajo en nuestras vidas y en nuestra sociedad.

A) La Negociación Colectiva: clave para avanzar en la calidad del empleo, la reducción del tiempo de trabajo y la mejora de los salarios.

La negociación colectiva, como marco regulador de las condiciones laborales, representa la primera distribución de la renta entre el capital y el trabajo, convirtiéndose en un ámbito crucial para la reducción de las desigualdades. Por ello, el objetivo debe ser siempre avanzar en derechos sociolaborales, no negociar recortes como pretenden las patronales en muchas ocasiones. No es casualidad que diversas reformas laborales hayan buscado socavar las garantías legales mínimas, debilitando el papel de la negociación colectiva.

La reforma laboral de 2021, acordada entre el gobierno y los agentes sociales, ha contribuido a remediar las serias deficiencias que surgieron tras la reforma de 2012 y ha introducido nuevos derechos. Esta reforma garantiza que no haya vacíos normativos cuando no se logra un acuerdo sobre la renovación de un convenio colectivo y ha redefinido la relación entre los convenios sectoriales y los convenios de empresa, buscando prevenir el uso indebido de la negociación colectiva para reducir los costes laborales. De este modo, ha recuperado la aplicabilidad de los convenios sectoriales y ha establecido su relevancia en el trabajo realizado a través de contratadas y subcontratadas, con el objetivo de mejorar salarios y condiciones laborales para todos los trabajadores en las cadenas de subcontratación.

La reforma del 2021 también ha fortalecido la negociación colectiva, lo que debemos aprovechar para enriquecer los convenios colectivos y convertirlos en espacios de participación, donde los trabajadores sientan que tienen un papel activo y la necesidad de luchar por ellos. Esto transformará estos procesos en herramientas eficaces para fortalecer el sindicato y aumentar la afiliación y representación, garantizando que todos los intereses de los trabajadores estén reflejados.

La negociación colectiva es un proceso intrínseco al sindicato, uno de los ejes centrales de su actividad, pero trata de equilibrar fuerzas entre patronal y sindicato. Es por ello que CCOO debe actuar de forma conjunta. Es necesaria la solidaridad de todo el sindicato cuando tengamos una movilización, conflicto o dificultades en la negociación, en cualquier sector de actividad. Esto implica que cuando sea necesario adoptar medidas de presión todas las personas que formamos parte de la organización participemos de forma activa en su solución, especialmente en aquellos sectores más precarizados y que tienen menos organización sindical. Es por tanto, un objetivo prioritario y transversal en todos los puntos en los que se articula este eje: Fomentar la participación de toda la organización en las medidas de presión en materia de negociación colectiva.

Para CCOO de la Región de Murcia la negociación colectiva para el próximo mandato se debe articular en 10 puntos:

- Recuperación Salarial.
- Reducción de la jornada laboral
- Negociación colectiva en las administraciones públicas
- Seguridad y salud laboral
- Consolidación de la perspectiva de género.
- Garantizar la diversidad sexual
- Empleo de calidad
- Formación para el mantenimiento y mejora del empleo.
- Abordar los flujos migratorios desde las políticas de empleo.
- Responsabilidad Social Corporativa.

1. Recuperación Salarial

La recuperación salarial debe ser una prioridad en la negociación colectiva. La crisis del ladrillo, la pandemia de COVID-19 y la crisis inflacionaria actual han limitado la capacidad de negociación. Esto ha generado una notable disparidad entre los aumentos salariales pactados y la escalada de precios, lo que ha llevado a una considerable pérdida de poder adquisitivo que en Murcia ha alcanzado un 3,3% en 2023, el noveno descenso por comunidades. Mientras los márgenes de beneficio empresarial aumentaban significativamente, en términos absolutos, el doble (un 63,8%) que los salarios (29,8%) entre 2018 y 2023.

La Región de Murcia ha registrado el tercer salario medio más bajo de España con un total de 1.581 euros al mes, según revela el IX Monitor Adecco sobre Salarios de The Adecco Group Institute que sitúa a Extremadura y a Canarias como los territorios con el salario medio más bajo, con 1.487 euros y 1.568 euros, respectivamente.

Esta desigualdad salarial se agravaba en el caso de las rentas cercanas al salario mínimo interprofesional (SMI) y que permaneció hasta 2018 muy por debajo del salario medio del país. CCOO de la Región de Murcia ha jugado un papel fundamental en la evolución del SMI. Los aumentos recientes, orientados a cumplir la Carta Social Europea no solo han sido una cuestión de justicia social, sino que también han mejorado la economía y favorecido la creación de empleo, impactando positivamente en los salarios regulados por convenios, especialmente en las categorías más bajas.

En el caso de la Región de Murcia los sistemáticos incrementos del SMI de los últimos años (desde el 2018 hasta 2024 se ha incrementado un 54 %) ha permitido que 150.000 personas se beneficien de los mismos, especialmente en sectores económicos más precarizados de nuestro territorio, al tiempo que la negociación colectiva no avanzaba o estaba estancada en esos mismos ámbitos sectoriales.

Por esta razón para la Región de Murcia, es importante que aquellas carencias que caracterizan a nuestro mercado laboral, sean suplidas o resueltas desde un marco normativo que nos acerque a la media nacional, y en el caso del SMI entendemos que el gobierno debe seguir tomando decisiones valientes que permitan mantener su ritmo de crecimiento de los últimos años.

Aunque la mejora salarial no es el único objetivo de un convenio, debe seguir siendo la prioridad del sindicato en la negociación colectiva, ya que es esencial para un empleo decente y de calidad y como consecuencia, el aumento de las pensiones. La negociación colectiva debe velar porque los aumentos salariales acompañen al crecimiento de la productividad en las empresas para que se mantenga el poder adquisitivo de los trabajadores.

Además debe impulsar que reduzcan las diferencias salariales y limiten el excesivo diferencial salarial y de pensiones que existe en muchas empresas entre los altos directivos y el resto.

Un caso a considerar es la situación de las empresas que contratan con administraciones públicas, que a veces ven comprometida su capacidad de negociación y, por ende, sus salarios. Esto se debe a las medidas implementadas durante el periodo de austeridad, que aún están vigentes, en relación con la Ley de desindexación y su impacto en la Ley de Contratos del Sector Público, que impide la actualización de los precios de los contratos públicos en sectores intensivos en mano de obra, independientemente de que los convenios colectivos o el aumento del SMI hayan modificado el coste del contrato.

Por lo tanto, desde CCOO de la Región de Murcia, debemos impulsar las medidas legales necesarias para que, en aquellos casos en que el precio del contrato público no sea suficiente para cubrir los costes laborales, se pueda revisar o anular el contrato con las garantías adecuadas tanto para los trabajadores como para la administración correspondiente. Así mismo debemos vigilar que las empresas que licitan no lo hagan por debajo de los costes salariales o con bajas temerarias, lo que garantizaría el cumplimiento de los convenios colectivos.

OBJETIVO:

- Adecuar los salarios al incremento de los costes de la vida y paralelo al incremento de los beneficios empresariales, así como garantizar el mantenimiento de un SMI igual o superior al 60% del salario medio, en cumplimiento de la Carta Social Europea
- Negociar mecanismos de adaptación de las contrataciones públicas para que se actualicen los precios en función del SMI o convenios colectivos.
- Impulsar el desbloqueo de aquellos convenios colectivos que llevan más tiempo sin revisión o actualización.

2. Reducción de la jornada laboral

Reducir la jornada laboral sin bajar los salarios debe verse como un tema importante en la negociación entre gobierno, trabajadores y empresas. De esta forma, al reducir las horas de trabajo y repartir mejor el tiempo (sin disminuir el sueldo), se mejorará la calidad de vida y la salud de los trabajadores, se facilitará el equilibrio entre trabajo, vida personal y familiar, y se ayudará a generar más empleo.

La reducción de jornada que se apruebe por ley debe ser efectiva, y debe llegar a todos los centros de trabajo, siendo necesario que se refuercen las medidas de control para evitar los fraudes laborales en esta materia, muy generalizados en importantes sectores económicos de nuestra región.

El acuerdo gubernamental que establece la jornada laboral de 37,5 horas semanales, aunque está lejos de las aspiraciones del sindicato de establecer una jornada legal de 35 horas semanales y una reducción convencional a 32 horas semanales, representa un avance significativo hacia ese objetivo, especialmente para los millones de trabajadores que, por diversas razones, carecen de acceso a la negociación colectiva.

Este acuerdo se encuentra bloqueado por la patronal en el momento de publicar estas ponencias. Y aunque el Gobierno nacional se ha comprometido a aprobar con acuerdo tripartito o bipartito, la realidad es que posteriormente debe ser aprobado por el parlamento, donde los apoyos pueden estar comprometidos.

Con todo ello si, finalmente se produjese una legislación en este sentido, el objetivo de CCOO de la Región de Murcia sería negociar su implantación en los diferentes sectores, velar por la aplicación del mismo controlando los posibles abusos y triquiñuelas de la patronal.

En el caso de la Región de Murcia estamos muy por encima de la media nacional (1748,57 horas) en Murcia 1786,28 horas (las más alta de España, solo por encima de Canarias que la tiene en 1792,87 horas). Mientras de media en España se trabaja unas 38,5 horas a la semana, en Murcia esa misma media supone las 39,12 horas semanales.

Esta medida debe ir acompañada de la regulación del derecho a la desconexión digital y a la modificación del registro horario, que evite los abusos que se siguen produciendo.

OBJETIVO:

- Sensibilizar a la población de la necesidad de la reducción de jornada y los beneficios para el empleo, supondría una mejor reparto del trabajo, facilitaría la conciliación de la vida laboral y familiar, aumentaría la productividad de las empresas, más derechos.
- Exigir a los partidos políticos que manifiesten su compromiso con la reducción de jornada laboral.
- Vigilar la implantación y cumplimiento, en el caso de que finalmente se aprueba la reducción de jornada laboral.

3. Negociación colectiva en las administraciones públicas

Los acuerdos firmados en la función pública para mejorar el empleo y las condiciones laborales, así como el Acuerdo Marco para una administración moderna del siglo XXI, correspondientes a los periodos 2018/2020 y 2022/2024, han sido clave para frenar la pérdida de empleo y el deterioro de las condiciones laborales tras los recortes de 2010 y 2012.

Estos acuerdos han iniciado el camino de la recuperación salarial, de empleo y de condiciones laborales, pero es necesaria una modernización y digitalización de las administraciones públicas debe comenzar por mejorar las condiciones laborales y de empleo. Para ello, es crucial garantizar convocatorias ambiciosas de empleo público en los próximos años, sin limitar la tasa de reposición, con el fin de estabilizar las plantillas y rejuvenecerlas

OBJETIVO:

- Afianzar la negociación colectiva como un derecho esencial que debe estar reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Reducir la temporalidad de las AAPP

4. La seguridad y salud en el trabajo

Cuando hablamos de salud en el trabajo, nos referimos a un derecho esencial. Es fundamental establecer la seguridad y la salud de las personas trabajadoras como una prioridad absoluta, utilizando como herramienta principal la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollando las políticas acordadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Esta estrategia debe actualizar la ley para responder a las nuevas realidades y demandas del siglo XXI.

Se trata de una estrategia ambiciosa que busca abordar tanto los riesgos tradicionales, como los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, así como mejorando la calidad de vida en el entorno laboral para conseguir una atención integral del profesional en su salud, como también problemas que han sido identificados pero no tratados adecuadamente, tales como el cáncer relacionado con el trabajo, y los problemas de salud relacionados con la movilidad relacionada con el trabajo.

Además, se deben considerar los nuevos riesgos, que no se han evaluado de manera suficiente y que están asociados con las transiciones digital, ecológica y demográfica. Es crucial investigar las causas del deterioro de la seguridad y la salud, especialmente aquellas vinculadas a la externalización de la actividad preventiva; así como garantizar mecanismos de control que exijan a las empresas el cumplimiento de la legislación vigente y de los acuerdos en materia de salud laboral.

No se debe obviar la responsabilidad del Gobierno Autonómico en la precariedad en el empleo. La falta de compromiso de la administración regional, recortando su aportación económica y retirando medios humanos, ha supuesto un aumento de la precariedad laboral con aumento de la siniestralidad. Los accidentes laborales que han causado baja han aumentado un 15,5% en los últimos cinco años, por lo que reclamamos mayores controles y sanciones más estrictas para las empresas que no cumplan con las normativas de seguridad.

Por parte de CCOO de la Región de Murcia, es necesario adaptar la acción sindical a los desafíos actuales: El envejecimiento de la población, el cambio climático y los riesgos psicosociales son nuevos retos que debemos añadir a las reivindicaciones históricas en materia de salud laboral. Así mismo, continuar con la implantación de la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con salud laboral.

El aumento en la edad de jubilación y la mayor participación en el mercado laboral de personas mayores requieren el desarrollo de políticas empresariales que faciliten la adaptación a la edad y la reincorporación tras un problema de salud. También debemos ampliar y profundizar en las iniciativas relacionadas con el cambio climático y la salud, integrando políticas de adaptación e impulsando un marco normativo que nos brinde mecanismos adecuados de actuación.

En la CARM el cambio más importante lo constituye el aumento de las temperaturas y con ello, el riesgo de implantarse un clima desértico, con todas sus consecuencias.

La salud mental ha tomado gran relevancia en nuestra sociedad, sobre todo tras la pandemia, lo cual se refleja claramente en los lugares de trabajo, lo que hace imprescindible legislar de manera específica sobre los riesgos psicosociales. Debemos abordar estos temas desde la premisa de prevenir desde el origen, con la evaluación de riesgos que permitan mediante intervenciones organizativas modificar las condiciones laborales.

Por último, debemos recordar que las malas condiciones laborales pueden contribuir a la aparición de adicciones en el ámbito de trabajo, por lo que es necesario abordarlas para garantizar una protección adecuada de la integridad de la persona, y con la perspectiva de la prevención y la reinserción.

OBJETIVOS:

- Fortalecer la acción sindical en la salud laboral para asegurar la intervención en los sectores más vulnerables. La realidad muestra que en los lugares de trabajo donde hay representación sindical se registran menos accidentes y mejores condiciones de seguridad y salud.
- Continuar trabajando por establecer la figura del delegado o delegada territorial o sectorial que debe actuar como garantía de las condiciones laborales en empresas con menos de seis trabajadores. Para ello, es fundamental un acuerdo tripartito que dote a dicha figura de los recursos y capacidad de intervención necesarias para el desarrollo de las competencias que se le otorguen.
- Denunciar las enfermedades profesionales que causan seis veces más muertes que los accidentes laborales, pero a menudo permanecen en la sombra.
- Potenciar el trabajo del gabinete técnico de salud laboral para respaldar a los delegados de prevención en su labor.
- Mayor control del modelo del mutualismo empresarial, asegurando una mayor presencia y control público en su gestión. Es fundamental nuestra participación en los consejos de dirección de las mutuas para intervenir en la toma de decisiones y garantizar la capacidad de decisión de las personas trabajadoras.
- Exigir mayor control de riesgos y prevención en las empresas. Para ello es necesario incrementar los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y de los organismos técnicos de las Administraciones, como el

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, es necesario que el sistema judicial intensifique su actuación en relación con delitos que impliquen riesgos y daños a la salud de las personas trabajadoras.

- Exigiendo a la Administración Regional los datos y casuísticas concretos de los accidentes para poder realizar un análisis empírico de los mismos y adoptar en base a ello las medidas encaminadas a reducir la siniestralidad laboral.
- Implantar la cultura de los efectos riesgos del cambio climático sobre la salud dentro de los protocolos de salud laboral.

5. Consolidación de la perspectiva de género

Las iniciativas relacionadas con esta temática cuentan con una extensa trayectoria de experiencia, recomendaciones y criterios de actuación en el sindicato, a pesar de ello, queda un largo camino por recorrer para eliminar las brechas laborales de género. En cuestión de salario, en la Región de Murcia, los hombres cobran casi un 27 por ciento más que las mujeres, lo que supone de forma directa casi 5.500 euros anuales de diferencia, y de forma indirecta influye en las situaciones por incapacidad temporal y jubilación.

Pero el salarial no es el único punto negro de la negociación colectiva en materia de género. Los convenios colectivos presentan serias deficiencias en áreas como el acceso al empleo, especialmente en aquellos sectores donde las mujeres están subrepresentadas o medidas efectivas que fomenten la formación, la promoción profesional y la conciliación corresponsable (flexibilidad horaria, distribución irregular de la jornada laboral) que facilitarían la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como el cuidado de personas dependientes.

Quizás sea esta última una de las más importantes, porque genera doble desigualdad. Por un lado en los centros de trabajo se manifiesta un claro sesgo de género en las tareas de cuidado, reflejando una concepción todavía lejana de la necesidad de distribuir los derechos de conciliación de manera corresponsable. Y por otro, la feminización de la conciliación y el cuidado contribuye a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es fundamental avanzar en estas cuestiones, partiendo de la convicción de que los planes de igualdad, junto con la negociación colectiva y los convenios, son herramientas esenciales para promover la igualdad entre mujeres y hombres, sin olvidar que tener Plan de Igualdad es una exigencia legal de las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Además, las distintas condiciones de trabajo y empleo de las mujeres tienen un impacto directo en su salud. Por lo tanto, es necesario seguir fortaleciendo la acción sindical en materia de salud laboral desde una perspectiva de género.

Esto implica visibilizar la realidad de las mujeres, identificar los riesgos a los que están expuestas y los daños que estos pueden provocar, así como evidenciar las desigualdades de género y su efecto en la salud y la seguridad de las mujeres.

OBJETIVOS:

- Impulsar la negociación de los planes de igualdad pendientes y vigilar la calidad de los mismos
- Exigir a la administración que dote de los recursos necesarios para garantizar la adecuada negociación de los planes de igualdad.

6. Garantizar la diversidad sexual

Los convenios colectivos y los acuerdos empresariales son herramientas fundamentales para asegurar la igualdad de trato y la no discriminación, así como para avanzar en la eliminación de la discriminación hacia las personas LGTBI en los lugares de trabajo. Esto incluye garantizar la diversidad sexual no solo en términos de orientación sexual e identidad de género, sino también en la expresión de género y las características sexuales.

En este sentido, el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito para lograr una igualdad real y efectiva para las personas trans, así como para asegurar los derechos de las personas LGTBI+, orienta nuestra acción sindical en este ámbito y establece la obligación de adaptar todos los convenios colectivos a las medidas planificadas. También es crucial negociar protocolos para abordar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, desarrollando el V AENC para crear entornos de trabajo inclusivos y seguros, y potenciando la diversidad en las plantillas, reconociendo el valor humano, social y económico que esta diversidad aporta.

OBJETIVO:

- Incorporar a la negociación colectiva la diversidad sexual como un ítem de igualdad

7. Empleo de Calidad

El empleo es la base de la negociación colectiva. El empleo no solo garantiza ingresos, sino que también es un factor clave en la estabilidad y bienestar de las personas. Cuando las condiciones laborales son dignas y seguras, se refuerzan los lazos sociales, se mejora la calidad de vida y se reduce la desigualdad. Un empleo de calidad, con salarios justos, derechos laborales garantizados y oportunidades de desarrollo, permite a las personas vivir con dignidad y participar plenamente en la vida económica y social.

El empleo de calidad también actúa como motor del desarrollo económico, impulsando la productividad y la innovación. Además, fortalece el tejido social, ya que las sociedades con mayor equidad laboral tienden a ser más cohesionadas, con menos tensiones y conflictos. Por eso, es esencial que las políticas públicas prioricen la creación y protección de empleo de calidad, promoviendo un entorno laboral en el que todos tengan acceso a oportunidades justas y condiciones dignas.

La calidad del empleo en la Región de Murcia, sigue enfrentando varios problemas relacionados con la precariedad, el tipo de contratos y las condiciones laborales. Las Principales características de la calidad del empleo en la Región de Murcia con:

1. **Alta temporalidad:** La región de Murcia ha sido históricamente una de las comunidades con mayor tasa de empleo temporal. Esto significa que gran parte de los trabajadores tienen contratos de corta duración, lo que afecta la estabilidad laboral y dificulta el acceso a derechos como la protección social o el desempleo. Aunque la reforma laboral de 2021 (RDL 32/2021) ha buscado reducir la temporalidad, la implementación en Murcia aún tiene margen de mejora.
2. **Sectores económicos predominantes:** Murcia depende en gran medida de sectores como la agricultura, la construcción, la hostelería y el turismo, todos ellos con una alta tasa de empleo estacional y temporal. La agricultura, en particular, sigue siendo una de las principales fuentes de empleo, pero también una de las que más dificultades presenta en términos de estabilidad y calidad laboral, con salarios bajos y condiciones laborales duras.
3. **Brecha salarial:** Aunque en la región se ha avanzado en la mejora de los salarios en algunos sectores, sigue existiendo una notable brecha salarial en comparación con otras regiones de España, especialmente en sectores como el agrícola y el de servicios. Además, persiste una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, con salarios más bajos para las trabajadoras.
4. **Desempleo y subempleo:** La tasa de desempleo en Murcia ha sido históricamente más alta que la media nacional. Aunque ha disminuido en los últimos años, el subempleo y los trabajos a tiempo parcial no deseado siguen siendo comunes.
5. **Desafíos en la formación y cualificación:** La falta de formación y cualificación en algunos sectores limita el acceso de los trabajadores a empleos de mayor calidad y más estables. En Murcia, la necesidad de impulsar la educación y la formación profesional sigue siendo crucial para mejorar la calidad del empleo y adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

OBJETIVO:

- Actuar en todos los puntos que marcan la precariedad del empleo en la Región de Murcia, exigiendo a la administración regional la creación y cumplimiento de planes estratégicos adaptados a los diferentes sectores que sustentan la economía murciana.

8. Formación para el mantenimiento y mejora del empleo.

La formación es clave para que los trabajadores se adapten a las demandas cambiantes del mercado laboral y alcancen empleos de mayor calidad. En un entorno económico cada vez más globalizado y tecnológico, la capacidad de los empleados para actualizar sus habilidades y conocimientos se convierte en un factor decisivo para la estabilidad laboral y el crecimiento profesional.

La digitalización y la automatización están transformando la forma en que operan las empresas. La formación continua permite a los trabajadores mantenerse al día con estas innovaciones y ser más competitivos, evitando que queden obsoletos ante los cambios en los procesos productivos.

Por otro lado, las personas que invierten en su formación tienen más posibilidades de acceder a mejores oportunidades laborales. Aumentar su nivel de cualificación les permite optar a empleos más estables, con mejores condiciones salariales y de trabajo. Además, la formación aumenta la capacidad de movilidad laboral, ya que los trabajadores pueden acceder a diferentes sectores o profesiones y en momentos de crisis o reestructuraciones, los trabajadores con mayor formación tienden a ser más valorados y a tener más opciones de mantener su empleo. La capacidad de adaptación y aprendizaje continuo se convierte en un activo para las empresas, que buscan empleados versátiles y con capacidades renovadas.

La formación no solo impacta en la cantidad de empleo, sino en su calidad. Los trabajadores cualificados suelen disfrutar de mejores condiciones laborales, mayor seguridad en el empleo y mejores salarios, lo que contribuye a reducir la precariedad laboral. Para las personas que han perdido su empleo, la formación es un puente hacia la reinserción laboral. A través de la adquisición de nuevas competencias, pueden encontrar trabajo en sectores con demanda de mano de obra cualificada o incluso emprender nuevos proyectos.

En un mundo laboral en constante evolución, las políticas que promuevan la capacitación continua no solo benefician a los trabajadores, sino también a las empresas y a la sociedad en su conjunto, impulsando el desarrollo económico y social. Es importante conocer las necesidades de las empresas, los perfiles profesionales que demandan, ver de qué forma se puede actuar frente a la ocupaciones de difícil cobertura, dando oportunidades a personas trabajadoras y desempleadas para que puedan formarse en esos ámbitos profesionales que pueden ser nichos de empleo estable y de calidad.

Especial mención requiere la formación reglada. La formación profesional (FP) en la Región de Murcia, aunque ha demostrado ser una herramienta valiosa para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y responder a las necesidades del mercado laboral, aún enfrenta varios defectos y desafíos que limitan su efectividad. Es necesario mejorar la alineación entre la oferta formativa y las demandas del mercado laboral, aumentar las plazas en áreas clave, modernizar los centros educativos, y fortalecer la relación con el sector empresarial.

También es fundamental cambiar la percepción social de la FP, mejorar la orientación académica y garantizar una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades a nivel regional. Estos cambios contribuirían a una formación profesional más efectiva y ajustada a las necesidades del entorno laboral actual.

Otro punto pendiente es la regulación del contrato formativo en alternancia, una solución efectiva para mejorar la empleabilidad, especialmente entre los jóvenes, y promover el aprendizaje continuo. Al permitir la adquisición simultánea de formación teórica y práctica, este tipo de contrato fomenta la inserción laboral, reduce el desempleo y mejora la cualificación de los trabajadores, todo mientras beneficia a las empresas que necesitan mano de obra cualificada y adaptada a sus necesidades.

OBJETIVOS:

- Garantizar el derecho de las personas a la formación en todas las etapas de su vida y debe ser una reivindicación constante a las administraciones e instituciones laborales.
- Potenciar el papel de nuestros delegados y delegadas en las empresas respecto a los planes de formación, para garantizar que la formación se transforme en el instrumento para el desarrollo profesional y personal de cualquier persona, con especial hincapié en las pymes y micropymes.
- Exigir que la formación de las empresas sea paritaria, aplicando la proporcionalidad, de tal forma que la formación no sea un factor en el desarrollo profesional.
- Participar en los ámbitos correspondientes para mejorar la oferta de formación profesional reglada y adecuarla a las necesidades del tejido empresarial murciano.

9. Abordar los flujos migratorios desde las políticas de empleo.

Es una estrategia esencial para promover una integración exitosa de los migrantes y, al mismo tiempo, aprovechar su potencial como motor de desarrollo económico y social. Las políticas de empleo deben estar diseñadas para facilitar la inserción de las personas migrantes en el mercado laboral, garantizando el respeto a sus derechos laborales y ofreciendo oportunidades que contribuyan tanto a su bienestar como al crecimiento económico del país receptor.

En la región de Murcia es previsible que necesitemos más personas migrantes para nuestro mercado laboral en los próximos años. En la actualidad ya hay importantes sectores que dependen de manera muy mayoritaria de personas trabajadoras migrantes, especialmente en sectores intensivos en mano de obra, a menudo los que peores condiciones y más bajos salarios tienen (y muchos de ellos feminizados).

En la región de Murcia la población nacida en el extranjero representa actualmente el 19,5% del total de habitantes (aprox 300.000 personas) y suponen el 13% de la afiliación a la seguridad social. En algunas actividades están cerca del 40% (Hogar, Sistema Especial Agrario) del total de afiliaciones, así como en otras en las que superan el 20% (Hostelería, Construcción,...)

Las políticas de empleo deben incluir programas de formación y capacitación que permitan a las personas migrantes adaptar sus competencias a las necesidades del mercado laboral local. Esto implica ofrecer cursos de idiomas, formación en habilidades específicas y orientación laboral para que los migrantes puedan acceder a empleos de calidad en sectores que demandan mano de obra.

Muchos migrantes llegan con experiencia laboral y cualificaciones adquiridas en sus países de origen, pero no siempre son reconocidas en el país receptor. Establecer mecanismos ágiles para el reconocimiento de títulos y competencias es clave para que puedan incorporarse rápidamente al mercado laboral en trabajos acordes a sus habilidades. Esto ayuda a evitar la sobrecualificación o subempleo, en el que trabajadores cualificados se ven relegados a empleos por debajo de su nivel de formación.

Las políticas de empleo deben garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, sin importar la nacionalidad o el origen. Es fundamental combatir la discriminación en el lugar de trabajo, promover la diversidad y asegurar que los migrantes tengan acceso a los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores, incluyendo la protección social, salarios justos y condiciones laborales dignas.

Muchos sectores económicos enfrentan escasez de mano de obra, como la agricultura, la construcción, la hostelería y los cuidados. Las políticas de empleo pueden aprovechar los flujos migratorios para cubrir estas demandas, estableciendo incentivos para la contratación de trabajadores migrantes y asegurando que se respeten sus derechos. Programas de trabajo temporal y acuerdos bilaterales con países de origen también pueden ser útiles para gestionar estas necesidades.

Asegurar que los migrantes tengan acceso a empleos formales y regulados ayuda a reducir la economía informal, protegiendo a los trabajadores migrantes de la explotación laboral y garantizando una contribución adecuada al sistema fiscal y de seguridad social.

Abordar los flujos migratorios desde las políticas de empleo es esencial para garantizar una integración justa y beneficiosa para todos. Las políticas que promuevan el diálogo social entre sindicatos y patronal. CCOO de la Región de Murcia debe desempeñar un papel importante en la protección de los derechos laborales de los migrantes, mientras que las empresas pueden ayudar a integrar a estos trabajadores y beneficiarse de su diversidad.

OBJETIVO:

- Apostar por una migración circular, con garantías y estabilidad en el empleo y preservando los derechos laborales y sociales de las personas migrantes. Esto es, basada en la contratación en origen en sus diferentes modalidades (ocupaciones de difícil cobertura, migración circular -campañas-, normas específicas para determinados colectivos, etc.) y guardando relación con la prospectiva que sobre el empleo y la evolución de los diferentes sectores.
- Realizar un especial seguimiento de la negociación colectiva en los sectores con mayor concentración de personas migrantes, con el fin de garantizar el cumplimiento de condiciones laborales y salarios.
- Incentivar la participación de personas migrantes en la actividad sindical.

10. Responsabilidad Social Corporativa

Debemos introducir dentro del sindicato el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, como un elemento que diferencia a unas organizaciones de otras, y que va más allá del mero cumplimiento de la legalidad vigente, y que tiene que ver con aquello que las empresas y las organizaciones devuelven a su comunidad.

La responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con el resto de sus grupos de interés (personas trabajadoras, accionistas, clientes, proveedores, administraciones públicas, etc.), y metas empresariales compatibles con el respeto de la diversidad y con la reducción de las desigualdades sociales.

La gestión responsable de la empresa implica que ésta actúe conciliando los intereses del negocio con las expectativas que de ella tiene la comunidad. En este sentido las principales responsabilidades éticas de la empresa con los trabajadores y la comunidad son: La gestión responsable, el cumplimiento con las mejores prácticas de Buen Gobierno y el establecimiento de un marco de actuación basado en la ética, la transparencia y la gestión eficiente de los riesgos.

OBJETIVOS:

- Incentivar y favorecer la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en las Empresas de la Región de Murcia.
- Introducir en la negociación colectiva la obligatoriedad de la RSC.

B) DIÁLOGO SOCIAL Y ACCIÓN SINDICAL. Por una distribución de la riqueza más justa: políticas pre y redistributivas.

El papel de un sindicato de clase, socio-político y confederal tiene como objetivo principal defender los intereses de la mayoría trabajadora en todos los ámbitos de la sociedad, no solo en lo relacionado con las relaciones laborales. Esto significa que su intervención debe ir más allá del entorno laboral y abarcar las políticas públicas, promoviendo la consolidación del Estado del bienestar.

En este sentido, los sindicatos deben centrarse tanto en políticas pre-distributivas como redistributivas. La predistribución es la idea de que el Estado debería evitar las desigualdades en su origen e incluye áreas clave como la educación, la formación profesional, la sanidad, la inclusión financiera y las infraestructuras de transporte. Estas políticas actúan antes de la distribución inicial de la renta, permitiendo que las personas tengan acceso a oportunidades que mejoren su calidad de vida desde el principio.

Por otro lado, las políticas redistributivas se enfocan en equilibrar la distribución de la renta a través de dos mecanismos principales. El primero es un sistema tributario justo que recaude lo suficiente para sostener las políticas públicas necesarias. Esto debe hacerse sin perder de vista la estabilidad fiscal, es decir, con políticas responsables en términos de deuda y déficit público.

El segundo mecanismo es un presupuesto público con perspectiva de género bien gestionado, que garantice el acceso a servicios públicos de calidad, como sanidad, educación y protección económica, además de asegurar derechos fundamentales como el acceso a una vivienda digna y erradicar la discriminación por razón de sexo que conlleva que las trabajadoras estén peor retribuidas que los trabajadores. Para ello, es crucial crear un parque público de vivienda social y promover una oferta suficiente de vivienda asequible. Este enfoque no solo beneficiaría a la clase trabajadora, sino que también ayudaría a reducir las desigualdades y a fortalecer la cohesión social. No permitir

discriminaciones por razón de sexo es la única vía para reducir las desigualdades y lograr la cohesión social.

CCOO de la Región de Murcia deben jugar un papel activo en la configuración de estas políticas públicas con perspectiva de género para que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la mayoría trabajadora, mediante la promoción de una redistribución más equitativa de la riqueza, el fortalecimiento de los servicios públicos y el trato en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Sanidad y servicios sociosanitarios públicos

Desde CCOO de la Región de Murcia, reafirmamos nuestro compromiso con la gestión pública directa del Sistema Nacional de Salud, que opera dentro de las competencias transferidas a las comunidades autónomas. En este sentido, es necesario revisar y corregir la Ley 15/97, derogando y reemplazando su regulación para evitar la subcontratación de servicios esenciales. Esto garantizará la igualdad de acceso al sistema y la universalidad en la atención, así como un aseguramiento único y una cartera básica común en toda España.

La inversión por habitante en sanidad en Murcia es una de las más bajas de España, lo que afecta tanto la infraestructura como el personal disponible. Se necesita aumentar el presupuesto destinado a mejorar los servicios sanitarios y atender adecuadamente a la población. Para ello, debemos equipararnos a los países más avanzados de nuestro entorno, que invierten entre un 0,8% y un 2% más de su PIB en sistemas de salud pública. Este incremento es crucial para reforzar y mejorar nuestras infraestructuras sanitarias, así como los recursos materiales, humanos y técnicos necesarios para ofrecer un servicio de calidad. A su vez urge mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos para maximizar el impacto de la inversión.

Asegurar el acceso universal a servicios de salud de calidad, sin discriminación por razones económicas, geográficas, sociales o por razón de sexo y eliminar las barreras financieras, como los copagos, que pueden limitar el acceso a la atención sanitaria, son dos pilares fundamentales en la sanidad pública española. La equidad en la asistencia debe identificar y abordar las desigualdades en salud, prestando especial atención a los grupos vulnerables y marginados, y a las mujeres e implementando políticas que promuevan la equidad en el acceso a la atención y los recursos de salud.

Respecto a la organización sanitaria, la atención primaria y comunitaria es estratégica en el sistema de salud y requiere de un fuerte impulso. Su papel es fundamental no solo en la asistencia médica inmediata, sino también en el control de enfermedades, diagnóstico precoz, prevención, educación y promoción de la salud. Esto no significa olvidar a la atención especializada, que también debe ajustarse a las necesidades poblacionales. Los tiempos de espera para consultas y cirugías son significativamente largos. En algunos

casos, más del 50% de los y las pacientes deben esperar más de 60 días para una consulta especializada, y los tiempos para operaciones pueden superar los 100 días. Esto es un área crítica que requiere mejoras en la gestión y asignación de recursos.

En ambos casos es necesario el refuerzo del personal sanitario. Existe una carencia de personal médico y de enfermería tanto en atención primaria como en especializada. Se necesita ampliar las plantillas y mejorar las condiciones laborales del personal para evitar la sobrecarga y garantizar una atención más eficiente. La atención por parte del personal sanitario debe tener la máxima calidad por lo que es necesario por un lado aumentar las oportunidades de formación, asegurando que cuenten con las habilidades necesarias y, por otro, implementar estándares de calidad en la atención sanitaria, garantizando que los servicios cumplan con los requisitos necesarios para ofrecer atención segura y efectiva.

Además del capital humano, es necesario actualizar y mejorar las infraestructuras sanitarias y la tecnología disponible, garantizando que estén al nivel de los estándares internacionales; así como invertir en investigación y desarrollo para fomentar la innovación en tratamientos y procedimientos.

Un aspecto que tiende a minimizarse en la asistencia sanitaria es la participación ciudadana. Cuando la ciudadanía participa en la toma de decisiones y en la evaluación de los servicios sanitarios, puede proporcionar información valiosa sobre sus experiencias y necesidades. Esto ayuda a ajustar los servicios para que sean más relevantes y efectivos, lo que puede traducirse en una atención más personalizada y de mayor calidad. Las autoridades sanitarias, a veces, pueden estar alejadas de las necesidades reales de la ciudadanía, especialmente en comunidades vulnerables. La participación ciudadana permite que las políticas y servicios sanitarios se ajusten mejor a las demandas específicas de la población, asegurando que las intervenciones sean más inclusivas y equitativas.

Además, al involucrar a la ciudadanía en la sanidad, se promueve una corresponsabilidad en el cuidado de la salud. Esto significa que las personas no sólo son receptoras pasivas del sistema, sino que se convierten en actantes con actividad que cuidan de su salud y de la comunidad en general, lo que puede fomentar comportamientos preventivos y un uso más racional de los recursos sanitarios.

El reto de CCOO de la Región de Murcia en este mandato está en abordar, tanto en ámbitos laborales como sociales, estas necesidades para asegurar una sanidad pública de calidad en la región.

OBJETIVO:

- Exigir que los gobiernos asignen los recursos necesarios para cubrir las demandas de la sanidad pública, garantizando políticas públicas con

perspectiva de género, un acceso equitativo y de calidad a los servicios de salud.

- Mejorar las condiciones laborales mediante la negociación colectiva: salario, dotación de personal y formación
- Garantizar que el entorno de trabajo sea seguro, con suficientes medidas de protección para las personas trabajadoras, especialmente después de la pandemia de COVID-19.
- Luchar por una sanidad pública bien dotada, con más recursos materiales y humanos, para garantizar una atención médica de calidad y accesible para toda la población.
- Participar activamente en foros tanto institucionales como sociales, donde se aborden temas sociosanitarios.

2. Educación

Una educación pública de calidad y laica es fundamental para el desarrollo social, económico y cultural de una sociedad y un instrumento básico en la reducción de la desigualdad de oportunidades.

Una educación pública de calidad y laica debe garantizar el acceso universal a la enseñanza, independientemente de la situación económica, social o geográfica de los estudiantes. La infancia y la juventud, sin importar sus circunstancias, deben tener las mismas oportunidades para recibir una educación completa y de calidad. Es necesario, por tanto, eliminar barreras económicas como los costos ocultos de materiales y transporte, y ofrecer apoyo a estudiantes de entornos vulnerables, con necesidades especiales o en riesgo de exclusión social.

Es fundamental contar con un currículo coeducativo moderno, flexible y actualizado que no solo transmita conocimientos, sino que también desarrolle habilidades clave para el mundo actual, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y las competencias digitales. Y que incluya en sus programas los nuevos retos globales, como el cambio climático, la digitalización, la prevención de las violencias machistas, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la diversidad afectivo-sexual y los derechos humanos.

El papel del profesorado es esencial para lograr una educación pública de calidad. Se debe asegurar que el personal docente esté cualificado y que reciba un apoyo continuo para su desarrollo profesional. Así mismo se debe garantizar condiciones laborales dignas y salarios adecuados para atraer y retener talento en la profesión docente.

Una educación pública de calidad requiere infraestructuras adecuadas. Muchos centros educativos de nuestra región sufren de sobrepoblación. Esto ha llevado al uso prolongado de aulas prefabricadas, conocidas como

"barracones", que inicialmente eran una solución temporal pero siguen utilizándose debido a la falta de expansión de los institutos y colegios. Muchas escuelas e institutos en la región están operando en edificios antiguos que no han recibido las actualizaciones necesarias.

Estas infraestructuras no se adaptan a las necesidades actuales de accesibilidad, climatización, eficiencia energética o presentan aún estructuras de fibrocemento, lo que afecta el confort y el bienestar de los estudiantes y el personal docente. Es necesario invertir en la modernización de las instalaciones, pero también en el equipamiento tecnológico.

Otro punto crítico en la educación murciana se encuentra en el número de alumnas y alumnos por docente, la reducción de las ratios, que es clave para una atención más personalizada y para fomentar un ambiente de aprendizaje más inclusivo y efectivo. En muchos centros los recursos tecnológicos y materiales educativos están desactualizados, lo que pone en desventaja a los estudiantes en comparación con otras regiones y sobre todo con la escuela concertada, a la que deliberadamente ha favorecido la Administración regional durante años, mejor equipadas tecnológicamente.

Una vez más la participación de toda la sociedad es clave para el desarrollo de un servicio público. Fomentar la participación activa de la comunidad educativa, incluyendo a estudiantes, familias, docentes y personal no docente, en la toma de decisiones y en la mejora del sistema educativo, contribuye positivamente al buen funcionamiento de los centros educativos y mejora el proceso educativo.

Por niveles de educación queremos hacer hincapié en cuatro objetivos: la universalización y gratuidad de la educación de 0-3 años en los centros educativos de la red pública, la formación profesional, los estudios universitarios y los conciertos educativos.

Es necesario universalizar el acceso a la educación de 0-3 años que hoy existe en función de los distintos niveles de renta.

Respecto a la formación profesional, CCOO de la Región de Murcia mantiene una apuesta clara exigiendo una oferta pública de plazas suficiente y de calidad, cumpliendo con la ley educativa vigente (LOMLOE). No es admisible que el incremento exponencial de la Formación Profesional en centros privados en los últimos cursos se haga en detrimento de la Formación Profesional en los centros de la red pública, a la que continuamente se restan plazas.

Respecto a la universidad pública, esta debe ser gratuita y de calidad, lo que se traduce en equitativa, productora de conocimiento, y contribuye al desarrollo social, científico, y económico. Para ello es necesario aumentar de forma significativa su financiación hasta alcanzar la media de la OCDE. Esto permitirá asegurar la suficiencia financiera de las universidades, así como dotarlas de los recursos y medios necesarios para cumplir su misión y evitará el crecimiento desproporcionado de las universidades privadas.

Para concluir, debemos abordar el tema de la educación concertada. Las diferencias en la cobertura de la enseñanza pública y la concertada tienen un

impacto diferencial y asimétrico que afecta la equidad, la calidad educativa y la cohesión social. Mientras que los centros de enseñanza concertados pueden ofrecer ventajas en recursos y flexibilidad, los de la red pública se enfrentan a mayores retos en términos de inclusión y financiación, lo que puede generar desigualdades significativas en el acceso a oportunidades y resultados educativos.

La Región de Murcia es la quinta comunidad autónoma del país que más subvenciona a los centros concertados. El 77% de la financiación de la educación privada no universitaria de la región procede de fondos públicos, frente a la media nacional del 57%. Esta situación es fruto de años de una apuesta clara de la Administración regional por favorecer a la enseñanza privada, de mayoría confesional católica, que se ha beneficiado de un incremento progresivo de financiación pública frente a la enseñanza pública, que además ha sufrido severos recortes desde la crisis de 2008.

Para mitigar este impacto, es necesario equilibrar los recursos entre ambos tipos de enseñanza, y reducir hasta minimizar lo más posible los conciertos de empresas privadas con ánimo de lucro dedicadas a la educación reglada y a la formación, subvencionadas con fondos públicos, y garantizar que la educación pública reciba el apoyo financiero y estructural necesario para ofrecer una enseñanza de calidad e inclusiva.

Es necesario participar activamente en el diálogo social, influyendo en la elaboración de normativas y en la implementación de estrategias para mejorar el sistema

OBJETIVOS:

- Defender la educación pública de calidad y laica, que garantice un sistema educativo inclusivo, equitativo e igualdad de oportunidades.
- Exigir un incremento de la inversión pública en educación con el objetivo de alcanzar los niveles de inversión recomendados por la UE (alrededor del 6% del PIB).
- Impulsar la estabilización del empleo docente, la reducción de la interinidad, el reconocimiento de la labor del profesorado, y la mejora de sus condiciones laborales y salariales.
- Trabajar para garantizar la salud laboral en los centros educativos, la igualdad de género, la prevención de las violencias machistas, y una mayor atención a la diversidad en las aulas.
- Reducción de ratios y mejora de infraestructuras.
- Defender la universalización y gratuidad de la educación infantil de 0 a 3 años en la red de centros públicos y minimizar los conciertos educativos
- Apoyar la innovación y digitalización educativa para asegurar que toda la comunidad educativa tenga acceso a herramientas digitales modernas.
- Integrar la perspectiva de género en la política pública de educación regional
- Exigir la implementación integral del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Consejería de Educación de la CARM

- Fomentar la formación del profesorado en prevención de violencias machistas, educación afectivo-sexual e igualdad de oportunidades entre sexos en todas las etapas educativas

3. Servicios sociales

Los servicios sociales desempeñan un papel fundamental en la atención y apoyo a las personas y familias en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y promover la inclusión social. En la Región de Murcia presentan déficits crónicos que han generado un retraso en la cobertura y la calidad de los servicios sociales, lo que afecta a las personas que dependen de ellos para satisfacer necesidades básicas como el acceso a la vivienda, la atención a la dependencia, las residencias públicas para personas mayores, la atención domiciliaria y la inclusión social.

En una sociedad con una población envejecida creciente, la infraestructura y el personal disponible no han crecido al mismo ritmo, lo que genera colapsos y listas de espera prolongadas para recibir ayudas sociales o atención en centros de día y residencias. El gasto en servicios sociales en Murcia es notablemente bajo en comparación con otras regiones de España. En 2019, se situó en 208,9 euros por habitante, muy por debajo de la media nacional de 406,3 euros. Y en plazas residenciales Murcia cuenta con solo 1,7 para personas mayores por cada 100, en comparación con la media estatal de 2,69.

A esto se añade la lentitud en aplicación de la ley de dependencia, que de media en la Región de Murcia tiene un tiempo para comunicar la valoración del grado de la situación de dependencia de seis meses, y de resolución del servicio y/o prestación económica de seis meses más, muy por encima del plazo previsto.

Además existe gran desigualdad en la cobertura territorial, en áreas rurales o menos pobladas de la región, los servicios sociales y las plazas de residencias públicas son insuficientes o nulas y no llegan de manera eficaz, lo que genera una brecha territorial en la prestación de estos servicios.

Los servicios sociales en Murcia padecen un déficit presupuestario estructural que limita la capacidad de ofrecer una atención integral y de calidad. La escasa inversión impide que se amplíen las prestaciones y que se refuercen las infraestructuras y recursos humanos. Existe una gran demanda de personal especializado, tanto en asistencia social como en atención directa, lo que sobrecarga a los trabajadores actuales y reduce la capacidad de atención a la población. Esta falta de recursos humanos se agrava con la alta precarización laboral que se sufre en el sector.

Pero los servicios sociales no solo afectan a las personas mayores o con discapacidad. Existen diversos colectivos, como personas migrantes, discapacitados o personas en situación de exclusión social, no reciben la atención adecuada, debido a la falta de programas específicos y de personal

especializado. Un claro ejemplo es la crisis de vivienda y atención a personas sin hogar. La falta de soluciones estructurales para problemas de vivienda y el apoyo insuficiente a las personas sin hogar sigue siendo un desafío en la región, donde la oferta de recursos habitacionales es limitada.

Para CCOO de la Región de Murcia , los servicios sociales en la Región deben estar encaminados a abarcar una amplia gama de ayudas y programas destinados a proteger a los sectores más vulnerables de la población, desde personas mayores y dependientes hasta familias en riesgo de exclusión, inmigrantes y víctimas de violencia de género. Sin embargo, la creciente demanda, la externalización de los servicios y las limitaciones en recursos exigen un reforzamiento del sistema para poder ofrecer una respuesta más rápida y efectiva ante las necesidades sociales emergentes.

OBJETIVOS:

1. Fortalecer el sistema público de servicios sociales para asegurar que los servicios sociales sean universales, accesibles y de calidad, con financiación suficiente para atender de manera efectiva las necesidades de la población, especialmente de las personas más vulnerables
2. Impulsar la negociación colectiva con perspectiva de género en el sector, con el fin de promover la estabilidad en el empleo, la mejora de los salarios, el reconocimiento de las categorías profesionales y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores del sector, tanto en el ámbito público como en el privado.
3. Fortalecer la formación y cualificación profesional para que puedan responder a las crecientes demandas sociales y ofrecer una atención de calidad
4. Garantizar la atención a los colectivos más vulnerables: colectivos en situación de exclusión social, personas con discapacidad, personas mayores, inmigrantes, entre otros, asegurando su integración y dignidad.
5. Exigir la inversión en infraestructuras para garantizar que los centros y equipamientos de servicios sociales estén en condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones, con los recursos humanos y materiales necesarios.

4. Sistemas de garantía de rentas

El Ingreso Mínimo Vital es una herramienta clave para combatir la pobreza y reducir las desigualdades sociales. Además de mejorar las condiciones de vida de las personas más vulnerables, tiene un efecto positivo en la economía, la cohesión social y el bienestar general de la sociedad. Contribuye a crear una sociedad más inclusiva y equitativa, promoviendo la dignidad y los derechos fundamentales de las personas en situación de precariedad.

En la región de, a finales de 2023, la ayuda alcanzaba a 30.548 hogares, beneficiando a un total de 101.796 personas. La mayoría de las beneficiarias son mujeres, representando el 52,6% del total, y casi la mitad de los beneficiarios (46,9%) son menores de edad. Esta cifra constituye solo el 4% de quienes la precisarían, cifra inferior a la media nacional.

Las causas de esta infrutilización son varias, por un lado la baja tasa de reconocimiento, ya que los requisitos rozan la miseria, y unos trámites administrativos complicados que requieren de mucha documentación. Y por otro lado, factores humanos como son el miedo a la estigmatización y la falta de información. Muchas potenciales personas beneficiarias desconocen sus derechos y cómo acceder, lo que perpetúa la pobreza y parte de las que la conocen no solicitan por miedo a ser catalogadas como pobres o porque la sociedad pueda ver esta ayuda como un medio para evitar el trabajo.

Sin embargo los beneficios del IMV son muy beneficiosos para las personas con ingresos bajos y para familias vulnerables, aún más si tienen menores a su cargo. CCOO de la Región de Murcia debe apostar por el acceso al IMV, pero además insistir en que debe ir acompañado de itinerarios eficaces y eficientes de inserción social y/o laboral.

OBJETIVOS:

- Implementar campañas que informen a las potenciales personas beneficiarias sobre sus derechos y el proceso para solicitar el IMV, para asegurar que quienes lo necesiten estén al tanto de la ayuda disponible.
- Exigir en el marco del diálogo social que el IMV se ajuste para que sea suficiente y cubra las necesidades básicas de las familias en la región, enfrentando el problema de la insuficiencia económica que enfrentan las personas beneficiarias.

5. Vivienda

El derecho a una vivienda digna y asequible es fundamental para garantizar la dignidad y bienestar de las personas. Este derecho está consagrado en la Constitución Española (artículo 47) y en tratados internacionales, que obligan a los poderes públicos a promover condiciones para su acceso. A pesar de su reconocimiento legal, muchas personas, especialmente en áreas urbanas, enfrentan desafíos significativos debido a la especulación inmobiliaria y el aumento de precios, lo que dificulta el acceso a viviendas asequibles.

Las administraciones han intentado abordar este problema mediante programas de vivienda social y subvenciones al alquiler, pero la crisis habitacional persiste. La reciente Ley nacional de Vivienda que busca regular los precios de los alquileres y aumentar la oferta de vivienda pública y el Plan de Vivienda Asequible representan un paso importante hacia la mejora de la situación.

En la Región de Murcia la administración regional ha tramitado una ayuda alquiler joven del 40% del alquiler hasta 300 euros mensuales. Dejando a un lado que el precio medio del alquiler es en la actualidad de 900 euros mensuales, los beneficiarios se quejan de requisitos abusivos y retrasos en el cobro, incluso de un año. Respecto a normativas o planes estatales el gobierno autonómico las incumple sistemáticamente o no gestiona adecuadamente sus presupuestos.

Un tema asociado al actual problema de la vivienda es el alquiler de pisos con fines turísticos. El parque de viviendas de uso turístico registradas en la región se ha duplicado en cuatro años, al pasar de las 3.899 censadas en 2020 a las 7.860 de este arranque de 2024. Están demostrados los efectos perniciosos del incremento de los mismos, como son el encarecimiento masivo del precio de los alquileres residenciales, la despoblación de los centros históricos por esa subida de los arrendamientos y la alteración de la convivencia en los edificios no destinados en exclusiva a alojamientos vacacionales, ya que la Ley de Propiedad Horizontal se ve superada por la realidad y en último término, la 'turismofobia'. En la región de Murcia la administración reguló en 2019 (Decreto n.º 256/2019) el alquiler de pisos turísticos y es una realidad su interés en la vigilancia de su cumplimiento. Por ahora, en la región este fenómeno no plantea problemas graves como en otras regiones, pero puede llegar a ser un problema en algunas localidades, especialmente las costeras.

En este contexto, es fundamental seguir impulsando las acciones en torno a los dos pilares recogidos en la Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda, presentada por CCOO de la Región de Murcia en 2020: la regulación y actuación sobre el mercado de alquiler, y el firme compromiso con la creación y consolidación de un parque público de vivienda protegida y en alquiler. Esto implica poner en marcha medidas que prioricen el acceso a la vivienda como un derecho de uso frente a la especulación. Entre ellas se incluyen la limitación de los precios del alquiler en zonas de alta demanda, el desarrollo de una amplia red pública de intermediación en el alquiler, la movilización de viviendas vacías para el alquiler social mediante ayudas a la rehabilitación, la construcción y adquisición de viviendas por parte de las administraciones públicas, así como la revisión de los incentivos fiscales, entre otras iniciativas.

OBJETIVOS:

- Abogar por la creación y mantenimiento de un parque de vivienda pública y protegida, que permita a las personas y familias con menos recursos acceder a un hogar digno. Esto incluye la construcción de viviendas de protección oficial y el fomento de políticas que garanticen precios asequibles en el alquiler .ILP
- Defender el derecho de las personas inquilinas, buscando la aprobación de leyes que protejan a las personas arrendatarias de situaciones de desalojo y otras formas de vulneración de sus derechos.

- Vigilar una planificación urbana sostenible que priorice el acceso a la vivienda, asegurando que se desarrollen proyectos que consideren la sostenibilidad ambiental y la cohesión social.
- Proponer a todos los partidos presentes en la Asamblea regional un acuerdo plurianual que garantice la dotación de suelo y la construcción de vivienda públicas suficientes para cubrir las necesidades de la Región

6. Servicios públicos

Los servicios públicos son fundamentales para la democracia y la cohesión social y territorial, actuando como herramientas clave para la redistribución de la riqueza en un país. Unos servicios públicos sólidos, gestionados por empleados públicos, son esenciales para lograr los objetivos de redistribución de ingresos. La ciudadanía demanda una administración cercana, ágil y de calidad y CCOO de la Región de Murcia, además, añade la defensa de los derechos de las personas trabajadoras del sector público.

Desde 2012, la falta de inversión y el aumento de privatizaciones han llevado a la pérdida de miles de empleos en el sector público, provocando un envejecimiento de las plantillas y un deterioro en la calidad del servicio. Además gran parte de ellas tienen contratos temporales o interinos, lo que genera una sensación de inseguridad y precariedad en sus empleos. Esta inestabilidad también limita el desarrollo profesional y la planificación a largo plazo

Otra de las reivindicaciones del personal público son las altas cargas de trabajo que, junto con la falta de recursos y medios, ven como su principal problema. La reducción de personal en las administraciones públicas ha llevado a una mayor carga de trabajo para las plantillas, quienes deben manejar múltiples tareas y responsabilidades sin el apoyo adecuado. Esta situación puede provocar estrés y agotamiento. Por otro lado, los trabajadores a menudo carecen de los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, lo que puede obstaculizar la calidad del servicio que ofrecen a la ciudadanía. La falta de equipamiento adecuado y el acceso limitado a tecnologías modernas son ejemplos de estas deficiencias.

Estos problemas resaltan la necesidad de reformas y acciones que mejoren sus condiciones laborales, garantizando así un servicio público de calidad para la población de Murcia. Entre otras cuestiones CCOO de la Región de Murcia exige ofertas de empleo público ambiciosas, sin restricciones en la tasa de reposición, con el fin de estabilizar y rejuvenecer las plantillas, y así mejorar la calidad del empleo y del servicio ofrecido a la ciudadanía.

OBJETIVOS:

- Negociar ofertas de empleo público ambiciosas, sin restricciones en la tasa de reposición, con el fin de estabilizar y rejuvenecer las plantillas.

- Garantizar la formación continua y de calidad para las personas trabajadoras, facilitando su promoción profesional y el desarrollo de nuevas habilidades, especialmente en un contexto de digitalización de la administración pública
- Exigir una gestión pública directa de los servicios, evitando privatizaciones y externalizaciones que puedan deteriorar la calidad de los mismos

7. Sistema tributario

El sistema tributario es vital para el desarrollo y mantenimiento de un estado eficiente y justo. Proporciona los recursos necesarios para financiar servicios públicos esenciales, pero también permite abordar problemas sociales y económicos de manera efectiva. Por su propia naturaleza es un sistema que debe estar en constante cambio ajustándose a las necesidades de la ciudadanía, pero siempre sin perder el objetivo de financiar el bien general a través de los servicios públicos. En la región de Murcia ha habido 69 cambios en el año 2023. La gran mayoría sobre impuestos de transmisión patrimonial, Actos Jurídicos Documentados, mientras que el resto se refieren a las nuevas deducciones en el tramo del IRPF autonómico. Estas rebajas junto a otras del gobierno regional han supuesto dejar de ingresar en las arcas de la CARM 1.400 millones de euros, la mitad del presupuesto anual de la CARM en sanidad pública.

Es evidente, por tanto, la necesidad de un cambio en el sistema tributario autonómico. Un sistema fiscal más progresivo, donde quienes más tienen, más contribuyan. Son necesarias políticas fiscales que no favorezcan a las rentas más altas y reclamamos un incremento de la presión fiscal sobre las grandes fortunas y empresas, en lugar de cargar el sistema sobre las rentas medias y bajas.

También es necesario un control riguroso del fraude fiscal. A pesar de que el número de expedientes por delitos fiscales ha disminuido un 4,8% en 2023, la cantidad total defraudada en la CARM, alcanzó casi 850 millones de euros, lo que representa una cifra alarmante. El Gobierno Regional puso en marcha un Plan de Prevención y Lucha Contra el Fraude Fiscal 2021-2022, que no tuvo continuidad en el tiempo. CCOO de la Región de Murcia considera necesario recuperar dicho plan y establecer medidas más estrictas para combatir el fraude y la evasión fiscal en la región.

En otro orden de cosas, es necesario abordar la reforma del sistema de financiación autonómica, establecido en su forma actual en 2009. Este sistema presenta deficiencias y asimetrías que resultan en un tratamiento desigual para las diferentes comunidades autónomas.

Es fundamental desarrollar un sistema tributario eficiente y adecuado, que garantice criterios claros de corresponsabilidad fiscal, tanto en los ingresos como en los gastos, aspectos que actualmente son débiles entre los diversos niveles de la administración pública.

Un nuevo marco de financiación autonómica debería contemplar la necesidad de recursos adicionales y tener en cuenta los comportamientos irresponsables de algunas comunidades autónomas, como la murciana, que reducen impuestos sobre la riqueza y el patrimonio, mientras solicitan más financiación.

OBJETIVO:

- Defender un sistema tributario autonómico más equilibrado y progresivo, la lucha contra el fraude fiscal y una mejor financiación autonómica. Todo ello sin perder el enfoque en la redistribución de la riqueza, y una mayor inversión en servicios públicos para reducir las desigualdades sociales y mejorar la calidad de vida de la población.

Aprobadas 22.10.24

Eje 5 Una organización capaz de responder a los desafíos actuales.

El fortalecimiento y la ampliación de CCOO de la Región de Murcia son esenciales para avanzar en la defensa y promoción de los derechos laborales. En un contexto en constante cambio, marcado por la transformación tecnológica, la atomización de la clase trabajadora y la brecha generacional, es crucial que el sindicato se adapte a las nuevas realidades del mundo laboral.

Del mismo modo el sindicato debe enfocarse en sectores de población con peso específico en el mundo laboral como las mujeres, las personas jóvenes y la población migrante; así como abordar las nuevas formas de empleo y los sectores que están surgiendo. En el caso de la representatividad de las mujeres, en CCOO de la Región de Murcia constituyen casi la mitad de la afiliación y están ocupando cada vez más posiciones de liderazgo dentro de la organización. No sucede igual con las personas inmigrantes ni tampoco con las personas jóvenes.

La media de edad de la afiliación en la Región de Murcia es 52 años con un porcentaje de mayores de 50 años del 71%; siendo aún más preocupante la edad de los cuadros sindicales donde la media edad se encuentra en los 55 años. Y la población migrante, presenta cifras de afiliación muy bajas, apenas el 6,5%. personas afiliadas y menos del 5% de peso en personas delegadas o cuadros sindicales.

El sindicato debe volver a ser una fuerza vertebradora, para ello es necesario aumentar la afiliación y la militancia dentro del sindicato. Esta última es fundamental para mantener nuestro peso en la sociedad. Cada vez los recursos son más limitados y nuestra presencia es necesaria en más lugares a la vez. La militancia debe traducirse en una representación efectiva y en una participación activa de todos los sectores de la clase trabajadora.

La afiliación debe sentirse parte del sindicato y debemos hacer todos los esfuerzos que sean necesarios para fidelizar a esa afiliación. La alta rotación entre altas y bajas nos indica que tenemos una alta capacidad de afiliar pero, a su vez, tenemos un déficit de atención a la afiliación que propicia un elevado número de bajas porque no sienten que CCOO de la Región de Murcia le aporte ningún beneficio. Nuestro objetivo debe ser que cualquier persona que se acerque a la organización reciba una atención integral y adecuada a sus necesidades. Esta organización tiene áreas de asistencia muy variadas y específicas que deben ser utilizadas adecuadamente.

Tampoco podemos olvidar que la fuerza sindical en la empresa es su representatividad. Ganar elecciones es la base para obtener delegados y delegadas de Personal y constituir comités de empresa de mayorías y, a su vez, la forma más efectiva de extender el sindicato. Es por ello que una programación adecuada de los procesos electorales, permite dedicar los recursos adecuados, establecer las funciones de cada uno y acompañar a la RLT entre periodos.

Pero nadie nace enseñado y, a priori, nadie comienza su andadura profesional pensando que algún día será delegado o delegada en su trabajo. El sindicato debe garantizar una formación adecuada tanto técnica como de conocimiento del sindicalismo de clase y de nuestra estructura interna. Los delegados y delegadas de CCOO de la Región de Murcia deben tener los conocimientos de derecho laboral adecuados que les permitan no ser totalmente dependientes de la estructura sindical, pero, además, deben ser personas comprometidas con los valores sociopolíticos sindicales, por lo que no se debe olvidar esa parte de la formación.

Y no somos nada si no lo contamos. En una época en que la comunicación lo es todo, CCOO de la Región de Murcia debe liderar la comunicación laboral y ser un referente. Como primera organización sindical en nuestra región, debemos contar con un espacio en la web de CCOO de la Región de Murcia, en la que difundamos nuestras conquistas electorales en las empresas. Debemos compartir nuestros logros electorales y visibilizar nuestro crecimiento en la representación fijando un protocolo común de los logros.

Es fundamental desarrollar nuevas formas de acercar el sindicato a la ciudadanía y no solo esperar a que visiten nuestras sedes. Debemos abrir el sindicato a la sociedad y adaptarnos a las nuevas realidades si queremos llegar a más población y así influir en el cambio social. La cultura siempre ha sido un motor de cambio y desde CCOO de la Región de Murcia tenemos que fomentarla.

Así mismo la coordinación interna es fundamental. La organización no se puede permitir el lujo de parcelar sus ámbitos de actuación. La especialización que en un momento concreto hizo grande al sindicato hoy en día constituye una debilidad. Debemos ser capaces de encontrar un equilibrio entre nuestra parcela federativa y el sistema confederal. Esto no solo fortalecerá la organización, sino que también facilitará el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

1. Atención integral a las personas

Se trata de situar a las personas -y sus problemas- en el centro de nuestra acción, y poner la organización en disposición ayudarlas mediante una acogida y una orientación iniciales que permitan identificar sus necesidades y canalizarlas adecuadamente. A partir de esta atención empática, integral y útil, el sindicato puede generar los vínculos emocionales imprescindibles con la persona que se nos acerca con un problema para dar el paso de afiliarse o promover elecciones sindicales en su centro de trabajo junto a sus compañeros y compañeras.

Debemos crear un itinerario que aúne el recibimiento, el asesoramiento técnico-sindical y los servicios jurídicos. El equilibrio de los servicios jurídicos va ligado a una gestión adecuada de las consultas y es aquí donde el asesoramiento sindical juega un gran papel como filtro previo a la atención jurídica.

Los servicios jurídicos de CCOO de la Región de Murcia y la labor de las personas que se dedican al asesoramiento sindical son la primera referencia para muchos trabajadores y trabajadoras. Se han convertido así en la primera, y en ocasiones la única razón por la que deciden afiliarse.

Los primeros pasos ya se han dado con la creación de la Cátedra de Formación Confederal de las Asesorías Sindicales en colaboración con la Universidad de Castilla la Mancha. De CCOO Región de Murcia se han matriculado veintiuna personas sindicalistas de distintas federaciones y de la Unión regional. El objetivo es proporcionar un asesoramiento técnico-sindical individual, aprovechando las capacidades de las federaciones para ofrecer recursos competentes. Se busca consolidar y reforzar las asesorías sindicales existentes y complementarlas con recursos compartidos, comprometidos a través de comisiones territoriales dedicadas a la atención integral de las personas. Este asesoramiento debe actuar como filtro previo a la vía jurídica, asegurando que las personas reciban una guía precisa y personalizada antes de acceder al asesoramiento jurídico especializado.

El asesoramiento jurídico es un servicio estratégico en la tutela y protección de la afiliación, tanto individual como colectiva, y la principal fuente de afiliación a CCOO de la Región de Murcia. Es una pieza más de la acción sindical que debemos consolidar, a la vez que sindicalizamos su quehacer y la dotamos de los recursos que sean necesarios, tanto humanos como financieros.

Los servicios jurídicos de CCOO de la Región de Murcia llegan a este congreso con una elevada cohesión, eficacia y eficiencia capaces de atender especificidades sectoriales en materia laboral, colectiva y en el contencioso administrativo, pero con un exceso de consultas de carácter sindical. Es preciso reforzar la atención sindical para que la labor de los servicios jurídicos sea más eficaz como barrera final de los derechos de las personas trabajadoras.

Por último, para que esta atención integral funcione es necesario coordinar cómo se pasa del modelo actual a un marco de Comisiones de Atención Integral a las Personas (federales y territoriales). En este sentido, vale la pena seguir con el trabajo que se inició con el Reglamento Confederal de las comisiones territoriales de Asesoramiento y adaptarlo para el buen cogobierno del nuevo modelo de atención.

De la misma manera, la recogida y análisis de los datos que provienen de toda esta estructura de atención integral, puestos a disposición de nuestras áreas de acción sindical y negociación colectiva, se deben convertir en una excelente oportunidad para mejorar el conocimiento y la información sobre la realidad en la que operamos y por ende para ajustar mucho más eficazmente nuestras propuestas y acciones.

OBJETIVOS:

- Establecer una atención integral a la afiliación enfocada en las necesidades reales: atención sindical, gabinete de prevención de riesgos laborales, servicio de atención a las víctimas de violencia de género y violencia sexual, servicios administrativos, servicios jurídicos
- Implantar una coordinación eficaz con las federaciones para el buen funcionamiento de atención integral
- Recoger datos de la asistencia con el fin de conocer mejor las necesidades de la afiliación y ajustar más eficazmente las acciones.

2. El sindicato en la empresa

La afiliación

Aunque la tarea de afiliación ha constituido siempre un trabajo sindical prioritario para CCOO de la Región de Murcia se hace más necesario un compromiso de esfuerzo colectivo de todas las organizaciones encaminado a incrementar de forma sensible la afiliación durante el mandato del 13º Congreso. El capítulo de afiliación tiene que seguir siendo uno de los más importantes en la acción sindical de todas las personas que componen CCOO de la Región de Murcia. Esta es una exigencia permanente y seña de identidad de nuestra organización, pero adquiere aún mayor importancia en un escenario en el que la financiación de nuestro sindicato procede de manera principal de los ingresos por afiliación.

Tenemos que volver a conseguir que la mayor fuerza de CCOO de la Región de Murcia sea la afiliación. La fuerza del sindicato no reside solo en su representatividad electoral, sino en la capacidad para organizar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo partiendo de su afiliación, convirtiendo el resultado electoral en desarrollo afiliativo y, por lo tanto, considerando las elecciones sindicales como un instrumento para consolidar y desarrollar la afiliación.

En todos los estudios sobre afiliación que se han hecho en los últimos años se ha llegado a la conclusión de que allí donde hay presencia sólida de CCOO de la Región de Murcia (secciones sindicales, centros de trabajo con un sólido número personas afiliadas, etc.), la caída afiliativa se ha podido paliar e, incluso revertir e incrementar. La acción sindical en la empresa/centro de trabajo es la herramienta que debemos seguir utilizando para que vuelva a aumentar la afiliación.

Asimismo, es necesario mejorar las estrategias para la fidelización de los trabajadores y trabajadoras afiliadas a CCOO de la Región de Murcia, mejorando el trabajo de recuperación de las bajas que se vayan produciendo y la intervención de las estructuras sindicales en el mismo. Teniendo en cuenta los recursos disponibles, es necesario establecer un plan de recuperación por Federaciones con cooperación de la Unión Regional.

Un punto crítico en esta organización son las personas delegadas no afiliadas que constituyen el 40% de las personas delegadas. Está demostrado que una persona delegada que no se afilia en el primer año de su mandato, es muy difícil que se afilie. Un delegado o delegada no afiliada no suele poner especial interés en promover la afiliación en su empresa o centro de trabajo.

Con respecto a la afiliación por sectores de población, las estrategias afiliativas y la feminización del mercado laboral han hecho que la mayoría de las nuevas altas sean de mujeres, siendo actualmente el 50% de la afiliación. Habiendo incrementado el porcentaje en 8 puntos desde el anterior congreso. Aun así debemos continuar con políticas que faciliten la afiliación femenina y que mejoren su participación en la actividad sindical y cuadros sindicales, sobre todo en los sectores menos feminizados.

En el mismo sentido, hemos de articular nuevos espacios y estrategias que nos permitan acercarnos a la juventud, especialmente en los momentos previos a su incorporación al mercado de trabajo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades que este colectivo tiene en su incorporación al empleo, así como al colectivo de trabajadores/as inmigrantes, con características muy específicas sociales y laborales.

OBJETIVOS:

- Como objetivo principal nos planteamos volver a recuperar nuestro número máximo histórico de afiliados alcanzado en el año 2009, que llegó a ser de 33.000 afiliados.
- Superar el número actual de altas mensuales trabajando más profundamente en las áreas de atención sindical, formación, servicios, secciones sindicales y comarcas.

- Superar el número actual de recuperaciones de bajas mediante el contacto directo, mediante llamadas telefónicas u otros medios, a aquellos afiliados que causen baja por impago.
- Establecer un plan para implicar a los equipos de atención en el objetivo de disminuir la cifra de personas delegadas no afiliadas, dentro del primer año de su mandato.
- Implantar la red de asesoramiento sindical en Murcia.
- Crear un área donde se coordinen actividades culturales de diversa índole con un programa atractivo en coordinación con otras entidades e instituciones del mundo de la cultura para así darnos a conocer y acercar nuestros valores a la sociedad.
- Cubrir las necesidades de una parte de la población que en algunas ocasiones es la más vulnerable dando asesoramiento de las distintas ayudas públicas que están disponibles y que en muchas ocasiones no se solicitan por falta de información, como pueden ser Ingreso Mínimo Vital, Renta básica, ayudas al alquiler, etc.
- Generar un plan de trabajo específico para reducir el número de personas delegadas no afiliadas. El objetivo es acercar estas personas delegadas al sindicato, generando ese vínculo que no tienen y adaptándolo a la realidad de cada sector, demostrándoles la utilidad del sindicato, ya sea a través de la formación, asesoramiento y recordando las ventajas de ser una persona delegada afiliada.
- Generar contactos con grandes centros de formación (universidades, entidades privadas, ONG) que faciliten el contacto con jóvenes para mostrar el sentido y el trabajo del sindicato.

Elecciones sindicales

La fuerza de un sindicato radica en su capacidad de conexión y arraigo en el ámbito laboral, lo que le permite tener un impacto significativo en la sociedad. Una de las prioridades organizativas es, por lo tanto, reforzar nuestra presencia en los centros de trabajo y en las empresas, consolidando lo que ya existe y organizando lo que aún no está estructurado.

La sección sindical debe ser la base del trabajo sindical, debe ser capaz de gestionar los problemas de su empresa o sector. Para lograr este objetivo, es fundamental dotar a las secciones sindicales de los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades diarias. La Unión regional y las federaciones junto

a las delegaciones comarcales deberán ser el apoyo de las secciones sindicales en su objetivo de extender la influencia sindical tanto en la empresa como en su entorno.

Esto permitirá cierta autonomía a las secciones sindicales, lo cual no significa que se constituyan como entes separados de las federaciones o la Unión Regional. Es necesario que se mantenga una conexión directa, fluida y colaborativa con las federaciones y la Unión regional.

Cómo estructurar esa conexión es parte del proceso que se ha promovido desde la confederación en los últimos años. Durante la última década, se han diseñado y promovido espacios de gestión compartida que buscan mejorar nuestra capilaridad y extender la acción sindical, siempre dentro del marco competencial establecido. Aunque este proceso ha enfrentado diversas dificultades, la intervención colaborativa es la clave en aquellos lugares de conflicto, pero donde el sindicato aún no ha podido llegar de manera efectiva.

Las comisiones territoriales de desarrollo organizativo y extensión sindical han demostrado su valía gracias a la asignación de recursos. Es necesario continuar avanzando en la creación y consolidación de estos espacios de gobernanza compartida, dedicados a la extensión sindical y al desarrollo organizativo, así como a cualquier actuación sindical que requiera un enfoque colaborativo.

Esto implica revisar y reformar los mecanismos actuales para facilitar una participación más equitativa y efectiva de las federaciones y la Unión Regional en los procesos de toma de decisiones. Es esencial establecer estructuras de gobernanza que fomenten la corresponsabilidad y la colaboración, asegurando que las decisiones reflejen las necesidades locales.

Finalmente, es fundamental dotar a estos espacios de competencias, reglamentos de funcionamiento y sistemas de rendición de cuentas, junto con recursos financieros suficientes que no dependan únicamente de la asignación anual de los Fondos para el Desarrollo Confederal (FDOC), sino que estén vinculados a un porcentaje gradual de la cuota en origen. Esta estrategia fortalecerá la cohesión interna y asegurará que las políticas y acuerdos alcanzados sean representativos y legítimos, beneficiando así a todos los miembros del sindicato.

OBJETIVOS:

- Potenciar la promoción de procesos electorales en empresas sin representación sindical, realizando periódicamente una selección de empresas estratégicas, bien por el sector en el que se encuadran, bien por la dimensión de su plantilla, localización geográfica, etc.

- Planificar con antelación suficiente el proceso de renovación de actas electorales de empresas con representación sindical, estableciendo estrategias, responsabilidades y tiempos de actuación.
- La Unión Regional y Las federaciones deben sistematizar la colaboración entre ellas tanto para promover iniciativas sindicales en aquellos ámbitos en los que concurren como para establecer estrategias organizativas conjuntas.
- Coordinar la presencia de agentes electorales en todas las comarcas.

3. Formar a Nuestro Activo Sindical para Fortalecer la Organización

Importancia de la Formación Sindical

La formación sindical es una acción estratégica clave, orientada a fortalecer la organización del sindicato. Esta formación no solo aumenta la eficacia de la intervención del sindicato en los lugares de trabajo y en la sociedad, sino que también promueve la cohesión organizativa, favoreciendo la confederalidad y la transmisión de valores entre sus miembros.

Enfoque Integral en la Formación

La formación debe abarcar a todo el activo sindical, priorizando la cualificación de los representantes que operan en los centros de trabajo, especialmente los nuevos. Esto incluye la formación de la estructura del sindicato y la capacitación de toda la afiliación. El Plan de Formación Confederal debe servirnos de guía para realizar planes a nivel de la CARM, apoyándonos en materiales formativos comunes para asegurar una educación uniforme.

Colaboración y Eficiencia en la Formación

En CCOO de la Región de Murcia, la formación sindical se imparte a través de la Unión Regional, pero es necesaria la colaboración de las Federaciones para que comprometan a las personas delegadas en las empresas, sobre todo las nuevas incorporaciones. Para ello, en primer lugar, estas deben recibir la información y esto no es posible si no se dispone al menos del teléfono y el mail de delegados y delegadas. Debe ser una prioridad recoger los datos mínimos de contacto de las personas que se presentan bajo las siglas de CCOO de la Región de Murcia a las elecciones sindicales.

OBJETIVOS:

- Recabar los datos de las personas que se presentan como delegadas en las EESS.
- Establecer un plan de formación sindical escuchando las necesidades de nuestro activo sindical y coordinado con las Federaciones Regionales.
- La formación sindical no debe limitarse exclusivamente a la "cualificación técnica" de las personas a las que se dirige. Debe ser un objetivo incorporar a los planes formativos que desarrollemos unos módulos con contenidos específicos sobre el conocimiento de la historia y los valores de nuestro sindicato, de manera que se realce la esencia de este sindicato y se potencie un sentimiento de pertenencia que se está desvirtualizando.

4. Un modelo de comunicación sindical que ponga en valor nuestro trabajo

La comunicación desempeña un rol crucial en la disputa por la hegemonía cultural y en el contexto de cambios sociales marcados por el avance de derechos y la ruptura de paradigmas neoliberales. En la actualidad, el ecosistema mediático ha sido transformado radicalmente por la revolución tecnológica, lo que ha dado lugar a nuevas formas de consumo de información y opinión.

Tradicionalmente, los medios de comunicación de masas han sido los actores principales en la generación y jerarquización de la información. Sin embargo, hoy en día, se ha sumado un vasto número de pequeños generadores de opinión con influencia creciente. Estos nuevos actores no operan de manera aislada, sino que interactúan y se retroalimentan con los medios tradicionales, creando un panorama complejo para la comunicación sindical.

Las redes sociales se han convertido en el medio interactivo entre el público y el sindicato y aportan un sinfín de oportunidades, no solo como medio de conexión sino que ofrecen un feedback importantísimo al poder compartir una información de muy alto valor para el sindicato con un variado público.

A medida que el entorno mediático y social continúa evolucionando, CCOO debe adaptar su modelo de comunicación para destacar su labor y fortalecer su presencia en el debate público. Esto incluye la producción de contenido relevante y veraz, el desarrollo de estrategias de marketing digital y la consolidación de una identidad gráfica unificada. A través de estos esfuerzos, el sindicato puede no solo informar, sino también influir en las narrativas que afectan a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.

CCOO de la Región de Murcia debe involucrarse activamente en los temas que estructuran la conversación pública y en la interpretación de fenómenos sociales relevantes. Esto implica un esfuerzo coordinado y sistemático en los medios tradicionales y en los nuevos espacios de generación de opinión.

El sindicato se compromete a desarrollar contenidos propios que reflejen su trabajo y valores. Se enfatiza la necesidad de concentrar y enriquecer las capacidades creativas y técnicas, así como de segmentar la audiencia y adaptar los mensajes a diferentes canales.

Gestionar óptimamente la información y la comunicación por todos los canales que hay a nuestra disposición adaptándola a la audiencia, hará que la visibilidad que alcance nuestra organización sea mejor y más positiva.

Es importante que todas las federaciones se comprometan en la creación de contenido, de tal forma que exista una difusión equilibrada del trabajo de CCOO de la Región de Murcia. Una difusión equilibrada garantiza que las voces de todos los sectores laborales estén representados, lo que enriquecerá la cohesión interna, el discurso y fomentará la solidaridad entre las personas trabajadoras.

Respecto al tipo de contenidos, es fundamental equilibrarlos entre lo que genera la actividad institucional y aquellos provenientes de otras iniciativas. Además, ante el auge de la desinformación, CCOO de la Región de Murcia debe trabajar junto a otros actores para garantizar el derecho a la información veraz, un pilar fundamental de la democracia.

La organización debe adoptar estrategias de marketing digital para captar y fidelizar a los afiliados, ajustando los mensajes a diferentes grupos con diversas relaciones con el sindicato.

Por último, es esencial actualizar y unificar la identidad gráfica del sindicato para crear un lenguaje visual coherente que refleje su diversidad y objetivos.

OBJETIVOS:

- Coordinar y supervisar la comunicación del sindicato.
- Influir en las narrativas que afectan a las personas trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.
- Avanzar en nuestra presencia en los medios tanto tradicionales como RRSS, pero de una manera estratégica, valorando contenidos y tiempos.
- Desarrollar contenidos propios que reflejen su trabajo y valores, que sean equilibrados entre nuestra faceta institucional y la comunicación informal

- Defender la Identidad Gráfica de CCOO Región de Murcia y las Federaciones territoriales.
- Implantar en CCOO-RM el modelo de comunicación Confederal, adaptando de esta manera las nuevas realidades en el mundo de la comunicación.

5. La vertebración territorial de CCOO RM: comarcas y localidades.

No cabe duda que en nuestra región existe una estructura territorial plasmada en una realidad política, económica y social de ámbito comarcal y que, a nivel socio político y sindical, hemos intentado mantener a través de nuestras sedes.

La situación económica nos ha obligado a proceder al cierre de algunas sedes sindicales de ámbito local, y en función de las perspectivas que tenemos CCOO de la Región de Murcia solo puede comprometerse a mantener abiertos aquellos locales que cumplan unos requerimientos mínimos: a) Aquellos que sean propiedad de Patrimonio del Estado o del Sindicato; b) que el coste de su mantenimiento se realice mediante militancia de sindicalistas o utilizando horas del crédito sindical; c) que el número de persona afiliadas a los que prestar la atención en el local, justifique el mantener la sede abierta y d) que la realidad socioeconómica de la comarca haga necesaria la presencia sindical en ese territorio.

No obstante, debemos ser capaces de estudiar, si existe la necesidad, fórmulas alternativas para disponer de sedes en el ámbito local, bien sea mediante la colaboración con Ayuntamientos o bien con otras organizaciones sociales, lo que podría permitir la reapertura de locales de atención sindical en las localidades donde se han cerrado.

El debate sobre la dimensión y articulación de nuestra vertebración en el ámbito comarcal es una constante, pero el bagaje acumulado por CCOO de la Región de Murcia nos señala dos orientaciones claras: en primer lugar, que las realidades comarcales son diversas, y por tanto no se pueden atender desde estructuras homogéneas; que debemos seguir profundizando en estructuras funcionales y colaborativas en los ámbitos comarcales, a través de estructuras funcionales de tamaño reducido.

Por ello, en cada ámbito comarcal la persona responsable elevará a la Ejecutiva Regional y esta ,a su vez, al Comité Regional, una propuesta organización y objetivos comarcales, que vincule las funciones a desarrollar con la estructura funcional para desarrollar el trabajo sindical comarcal.

OBJETIVO:

- Mejorar la organización de CCOO de la Región de Murcia en los ámbitos territoriales estructurados, con una vertebración que garantice la atención a las demandas de la afiliación, y con estrecha coordinación con las organizaciones de rama. Solicitando a las Federaciones que valoren la disponibilidad que tienen de personas delegadas con crédito horario para abrir las sedes o reforzarlas en los distintos municipios y comarcas donde sea posible.

6. La posición del sindicato en la sociedad murciana

La actividad de CCOO de la Región de Murcia tiene un carácter transversal, es decir interviene directa o indirectamente en el ámbito social y económico. No obstante, el continuo trabajo desarrollado, no es percibido por la ciudadanía como tal, ni es consciente de la trascendencia que tiene para la comunidad, observándose una considerable falta de visibilidad de nuestra actividad sindical que se materializa en la consecución de medidas de progreso y legitima un sistema insuficientemente valorado, como es nuestra democracia parlamentaria.

Siendo un sindicato político-social y feminista hemos de hacer reconocible nuestro indudable papel en la sociedad murciana y el valor añadido que aportamos al bienestar de todas las personas que convivimos en esta región. Para ello, dando visibilidad al trabajo de personal delegado, afiliación y estructura del sindicato habremos de conseguir que se interiorice la legitimidad que da validez a nuestro marco de referencia en tanto que somos una sociedad igualitaria, democrática y solidaria.

La evolución tecnológica ha modificado modos y costumbres en todos los aspectos de la vida que nos envuelven. En particular la comunicación ha sido una de las áreas que mayor transformación ha tenido. Cómo transmitir, cómo comunicar, cómo dar visibilidad a nuestro trabajo y la trascendencia del mismo se convierte en tareas fundamentales para que nuestra presencia sea recibida por la sociedad como fundamental.

Conseguir trasladar a la opinión pública el esfuerzo que realizamos por conseguir una sociedad mejor a través de las actividades que desarrollamos es el reto al que nos enfrentamos pues lo que no se ve no existe.

La comunicación debe conformar y en estos tiempos más que nunca un eje esencial para visibilizar al sindicato y acercarlo a la sociedad y al conjunto de la afiliación, para poner en valor a través de los medios tradicionales y las redes sociales será fundamental para estar presentes en lo cotidiano.

Sin la concurrencia de los sindicatos, la adopción de determinadas actuaciones políticas, económicas y sociales, carecerían de legitimidad, ya que la representación de la clase trabajadora en numerosos ámbitos es la que confiere validez a los acuerdos que luego nos afectan directamente en nuestro día a día como ciudadanas y ciudadanos.

La Constitución de 1978 califica a las organizaciones sindicales como básicas en la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales, cuyo papel es imprescindible dentro del Estado social y democrático de Derecho, la participación en la planificación económica, la Seguridad Social y otros organismos públicos cuya actividad afecta al bienestar general y la calidad de vida de la ciudadanía.

Nuestra intervención en todos los ámbitos sociales legítima, a través de las negociaciones y acuerdos en los que actuamos, al resto de instituciones con las que nos hemos dotado para regular nuestras relaciones como sociedad de una manera justa, humana y solidaria.

El sindicalismo de clase debe salvaguardar el valor y la centralidad del trabajo humano, su dignidad y significación social. Aún en una sociedad post-industrial, el trabajo permanecerá como elemento esencial de la ciudadanía. El sindicato deben seguir siendo el guardián de la igualdad de oportunidades, encabezar la oposición a todo tipo de discriminación o exclusión. Frente a la fragmentación y precarización de la clase obrera, el sindicato debe seguir inspirándose en el principio de solidaridad que fue su razón de ser. El sindicato debe ser un factor de cohesión y estabilidad social y es a través de él que los trabajadores y trabajadoras pueden participar en los mecanismos de diálogo social mediante el cual se establecen las condiciones del desarrollo económico y social.

El fortalecimiento del sindicato en la empresa debe servirnos para hacernos más fuertes en la sociedad. El sindicalismo tiene la misión histórica de modificar la realidad para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras. Esta misión sólo puede cumplirse si hacemos frente a la realidad tal y como ahora es, con sus profundos cambios a los que tendremos que dar respuesta desde una estrategia perfectamente definida y flexible que nos permita cumplir con el objetivo de intervenir para transformar.

Se hace necesario pues el ampliar el campo de intervención del sindicalismo, de tal manera que la lucha en la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras debe ligarse a la defensa de los derechos de la ciudadanía como soporte de la democracia.

No podrá entenderse nuestro modelo sindical si el mismo no participa de la defensa de nuestro modelo social, oponiéndolo al modelo desregulador neoliberal que intenta despojar al ciudadano y a la ciudadana de su condición de sujeto colectivo social y laboral.

OBJETIVOS:

- Presentar al sindicato como factor necesario para las mejoras sociales y laborales y constituirse en referente tanto a nivel Institucional como en la sociedad.

7. Disponer de recursos financieros y humanos para alcanzar nuestros objetivos sindicales

Es fundamental destacar la responsabilidad que CCOO de la Región de Murcia ha asumido tanto con su afiliación como con la sociedad en general, en cuanto a la obligación de gestionar los recursos de manera eficiente, transparente, solidaria y cooperativa entre sus distintas estructuras. Estos recursos incluyen las cuotas de los afiliados, los ingresos derivados de la prestación de servicios y los proyectos y programas en los que participamos, así como el capital humano del sindicato, todos ellos esenciales para alcanzar nuestros objetivos.

El modelo de gestión y los recursos, tanto económicos como humanos, son el pilar fundamental para cumplir los objetivos establecidos en los diferentes ejes de la ponencia congresual, permitiendo mejorar tanto la acción sindical como la organización del sindicato en las empresas y en la sociedad.

A lo largo del tiempo, el sindicato ha adoptado medidas estructurales, financieras y de gestión de recursos de manera responsable y solidaria, garantizando un nivel adecuado de capacidad de intervención sindical sin comprometer la viabilidad de nuestras organizaciones confederales. Además, hemos reducido nuestra dependencia financiera de fuentes externas a nuestra actividad sindical, fortaleciendo así nuestra autonomía financiera.

La autofinanciación de la organización con recursos propios es la clave para permanecer independientes de cualquier poder político y económico ajeno al sindicato. Los ingresos por cuotas de nuestra afiliación son uno de los elementos que interviene en garantizar esta autonomía y el reforzamiento de la autofinanciación de la actividad sindical.

Debemos seguir manteniendo, como hasta ahora, el compromiso del conjunto del sindicato de disponer de una estructura basada de manera general en nuestros recursos propios, con una política afiliativa que responda a la necesidad de extender el sindicato y de fidelizar a las personas que ya están organizadas.

En CCOO de la Región de Murcia el 48,38% de los ingresos corresponden a las cuotas de afiliación, representando el 84,40% el total de los ingresos propios y superando el 9,3% los ingresos totales respecto a los gastos. Además, con un 77,91% en gastos de personal respecto a los ingresos propios nos acercamos a las recomendaciones de la confederación sobre el 75% que debemos destinar como máximo a RRHH para garantizar la viabilidad de nuestra Organización. Hay que destacar que CCOO de la Región de Murcia viene presentando superávit en las cuentas desde el año 2017 todo ello gracias a la labor que se ha realizado por parte de la secretaría de finanzas, la propia Ejecutiva Regional y la colaboración de federaciones y áreas del sindicato.

Pero para que tengamos asegurada esa autonomía, no basta con aumentar la afiliación. Se hace necesario, en paralelo, establecer unos ratios de obligado cumplimiento por parte de todas las organizaciones confederadas fijados en el Manual de Procedimiento, que nos permitan fijar unos límites de gasto corriente con relación a nuestros ingresos por cuotas en periodo anuales a la hora de confeccionar y aprobar nuestros presupuestos.

Tras el 13º Congreso, y antes de aprobar el Plan de Cuota del ejercicio 2026, se abordará un debate en el conjunto de las organizaciones para buscar el mayor grado de eficacia y eficiencia en la distribución de la cuota, analizando si es el momento de plantear un cambio en el actual formato en los planes integrales de cuotas.

OBJETIVO:

- Continuar con la política de contención del gasto para asegurar la viabilidad de la organización.
- Insistir en el correcto encuadramiento de las personas afiliadas de forma transparente y justa para toda la afiliación.