

13 congreso

CCOO

nuevos
retos

Retos nuevos Retos nuevos Retos nuevos

misma
lucha

2025
11 de abril

propuesta de ponencia

Ponencia **congreso**



La Rioja

Índice

introducción	5
1. el <i>sindicato</i> en la sociedad, <i>intervenir para transformar</i>	8
2. Empleo con derechos	16
3. Distribución de rentas. <i>Justicia social</i> y lucha contra las desigualdades	28
4. Negociación colectiva, distribución de la renta y generación de nuevos derechos	39
5. Organizar a las personas, extender el sindicato	59

INTRODUCCIÓN

1. El escenario político al que nos enfrentamos en Europa y, especialmente en España, se caracteriza por una clara fragmentación política, con espacios ideológicos en los que distintas opciones compiten por ganarse el apoyo de los y las votantes, tanto de un lado del espectro ideológico como del otro.
2. Esta situación dificulta la conformación de una mayoría parlamentaria que dé como resultado gobiernos con apoyo estable y capacidad para llevar a cabo su propia agenda legislativa.
3. El fortalecimiento de la dinámica conservadora en la sociedad española y europea se ha manifestado en el creciente número de votos a favor de opciones políticas de derecha y extrema derecha.
4. En La Rioja se ha concretado en una mayoría absoluta del Partido Popular en el Gobierno de la comunidad, así como en la mayoría de los municipios, y en la entrada de la ultraderecha en el Parlamento de La Rioja y en ayuntamientos.
5. Las variantes de extrema derecha se caracterizan por un discurso populista, xenófobo y racista, niegan el cambio climático, se oponen a los avances en materia de derechos de las mujeres y no comparten los valores de justicia social. Unas opciones extremistas que se ha demostrado que pueden influir decisivamente en el programa político de otras opciones conservadoras más tradicionales, y que pueden imponer y ampliar su pensamiento, incluso sin ser decisivas o formar parte de los gobiernos.
6. El persistente avance de las políticas neoliberales que implican el desmantelamiento gradual del Estado de bienestar, las privatizaciones, los recortes y el deterioro de los servicios públicos, generan un malestar evidente en la sociedad que debemos organizar.
7. Ante este cuestionamiento de la representatividad de los partidos políticos, los sindicatos y la sociedad civil organizada debemos pasar a la ofensiva.
8. La gestión de la última crisis fue mucho más equilibrada y acertada que la de 2008, pero la difusión de un discurso catastrofista por parte de la derecha ha hecho que la percepción de la acción de Gobierno, respaldada en muchos casos por acuerdos participados por los sindicatos, no se haya correspondido con los beneficios que esta pudo reportar.
9. Situaciones como el coste de acceso a la compra o alquiler de una vivienda dificultan el desarrollo de proyectos de vida, o el incremento desproporcionado de los precios que hacen complicado el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios e inciden decisivamente en esta percepción.
10. El sindicalismo debe contribuir a dar una respuesta para detener el avance de posiciones reaccionarias, así como la deslegitimación de las instituciones y de la propia democracia. Y esa respuesta debe tener como base un nuevo modelo de sociedad, en el que los intereses y problemas de la mayoría social estén en el centro de la política. Es importante que construyamos nuestras propuestas encaminadas a construir un nuevo modelo basado en la justicia social, desde nuestra relación estrecha y directa con las personas trabajadoras.

1. SINDICATO EN LA SOCIEDAD, INTERVENIR PARA TRANSFORMAR

11. La participación institucional, un derecho constitucional

12. Debemos defender nuestra actividad sindical en los espacios de participación institucional, frente a quienes niegan nuestra legitimidad y cuestionan constantemente el derecho a la participación institucional, o a quienes intentan diluir nuestra participación forzando la entrada de otras organizaciones, independientemente de su representatividad. Para ello, debemos basarnos en el principio de representatividad sindical que nos otorga la Constitución.
13. En La Rioja establecimos, a través de la negociación, un marco estable de participación institucional con la Ley 1/2016, de 4 de abril, de impulso y consolidación del Diálogo Social en La Rioja, que da un reconocimiento y una posición singular a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la comunidad.
14. Los espacios de participación institucional y de Diálogo Social son el instrumento fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante el gobierno y las administraciones públicas, y donde defendemos del salario indirecto de las personas trabajadoras.
15. Debemos seguir preservando el actual marco de Diálogo Social acorde con la legislación, e impulsando y desarrollando acuerdos. Los espacios de concertación no existen de manera predefinida ni son fáciles de desarrollar, más si cabe si apostamos por materializarlos en pactos concretos y visibles, alcanzando su verdadero valor para la gente trabajadora.
16. En algunos casos se han traducido en acuerdos importantes que han supuesto un punto de inflexión en nuestra comunidad, como las ayudas a las personas en ERTE, la figura de los y las Delegadas Territoriales de Prevención, o la de las Agentes de Igualdad, esta última eliminada por el gobierno del PP.
17. En otros casos se trata de acuerdos amplios en materia de empleo o salud laboral cuyos resultados van a medio y largo plazo, así como de refuerzo de los recursos y competencias de la administración pública, modificaciones de órdenes y reglamentos de todo tipo, qué de una manera discreta, pero efectiva, son beneficiosos para las personas trabajadoras.
18. La participación institucional en nuestro territorio la ejercemos a través de los órganos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como de los organismos públicos de carácter consultivo o decisorio creados en el ámbito organizativo de la comunidad conforme a la normativa específica. Su relevancia sociolaboral y actividad son dispares, pero la mitad de los más de veinte organismos que se convocan habitualmente cada año requieren de manera especial del análisis y propuesta por parte del sindicato por tratarse de espacios relevantes.
19. Es necesario consolidar y mejorar el modelo de participación en estas esferas, explotando al máximo la capacidad de intervención que tenemos en ellas, para extender la acción sindical del conjunto de la organización. Para ello, debemos trabajar de manera coordinada garantizando la participación en el análisis y en la propuesta de las organizaciones federales, siempre teniendo en cuenta que no se trata de espacios sectoriales.

20. *Seguir impulsando y desarrollando acuerdos relacionados con políticas de empleo, formación, protección social, igualdad, corresponsabilidad, conciliación y cuidados, y prevención de riesgos laborales, entre otras materias.*
21. *Establecer procedimientos de participación, coordinación e información sobre el trabajo a desarrollar en los distintos organismos de participación institucional.*
22. *Reforzar los recursos del sindicato para una mejor intervención en el desarrollo de políticas de competencia autonómica que cuentan con recursos del Estado (dependencia, ingreso mínimo, empleo, formación, riesgos laborales, etcétera).*

23. Participación en el ámbito local

24. Desde el sindicato también tenemos espacios de participación en el ámbito local que, si bien en nuestro caso se limitan prácticamente al Ayuntamiento de Logroño, no se trata de un elemento menor puesto que la capital concentra aproximadamente a la mitad de la población riojana.
25. En las dos últimas legislaturas municipales no ha sido posible lograr un espacio de concertación social con este consistorio, por lo que hemos tenido que articular las posiciones del sindicato a través del Consejo Social y de nuestra participación en grupos de trabajo específicos sobre temas concretos. Nuestra voz y nuestro voto en estos espacios pueden ser más decisivos, dotándonos de mayor capacidad de influencia en la toma de decisiones, sobre todo en temas relacionados con los servicios sociales, vivienda e infraestructuras.
26. Asimismo, tenemos presencia en los distintos grupos de participación como la mesa de Igualdad denominada “Logroño por la Igualdad”, el Equipo Comunitario, Logroño Intercultural y los Presupuestos Participativos. La composición amplia y heterogénea de estos grupos dificulta nuestra capacidad de intervención por su amplia composición y heterogeneidad (administración, organizaciones, asociaciones y colectivos).
27. *Seguir trabajando por la creación de espacios de diálogo social a nivel local para el desarrollo de iniciativas vinculadas al ámbito social y laboral.*
28. *Avanzar en las sinergias con las organizaciones y colectivos afines con quienes compartimos espacios de participación en el Ayuntamiento de Logroño.*
29. *Continuar impulsando medidas en acuerdos relacionados con políticas de protección social, igualdad, corresponsabilidad, seguridad vial, violencia de género, seguridad laboral, y medioambientales en los distintos espacios de participación local.*

30. Movimientos y organizaciones sociales. Tejer alianzas, compartir espacios

A lo largo de los últimos años hemos sido capaces de articular relaciones con numerosos movimientos sociales y organizaciones heterogéneas y de naturaleza muy diversa. Del mismo modo, nuestro papel con ellas ha sido distinto, abarcando roles como el de liderazgo o el de acompañamiento, o también de una

forma horizontal y en igualdad de condiciones.

31. Tenemos que marcar como objetivo la introducción de la perspectiva de clase en cualquier tipo de demanda, así como la necesidad de trabajar por la articulación coherente de las reivindicaciones tanto en lo social como en lo laboral.
32. Para ello, debemos seguir desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales, siendo esta una tarea permanente del movimiento sindical con un objetivo claro: ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, las políticas públicas y el estado de bienestar, así como de una justa redistribución de la riqueza, comprometiéndonos a su vez con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.
33. Impulsar el trabajo conjunto que se ha venido realizando con los movimientos sociales más organizados de nuestra región.
34. *Continuar con nuestra presencia en aquellos movimientos fruto de la expresión de conflictos sociales ligados a la vivienda, la despoblación, la sostenibilidad medioambiental, la pobreza energética, los conflictos armados, la igualdad, los derechos LGTBI, y la Violencia de Género.*
35. *Fortalecer nuestra participación en plataformas o foros en los que el sindicato ha participado en la decisión de su conformación para la defensa de los servicios públicos como sanidad, educación, dependencia, junto a otras organizaciones sindicales y/o políticas.*
36. *Explorar la oportunidad de establecer líneas de trabajo en ámbitos específicos, con colectivos con reivindicaciones laborales, formativas o sociales y que se hayan organizado fuera del espacio sindical.*
37. **Sindicato, cultura y educación**
38. El sindicato siempre ha mantenido una relación estrecha con el mundo de la cultura, siendo así también en La Rioja, bajo el ejemplo de los vínculos con el Ateneo Riojano en su nueva etapa tras la dictadura, o con profesionales de la música, escritoras y escritores, así como artistas de distintas generaciones que comparten los valores del sindicato.
39. Desde CCOO de La Rioja, de manera modesta, hemos trabajado por fomentar estos lazos, organizando o colaborando en actividades relacionadas con la cultura en nuestra comunidad. En un contexto donde las opciones más reaccionarias y conservadoras están en auge, la expresión de un pensamiento crítico, la cultura en todas sus manifestaciones y los valores que representa, son un elemento fundamental.
40. Los valores y prioridades de la juventud han cambiado de manera importante, y también en lo referente al desarrollo de la actividad profesional, que ya no responde a los esquemas clásicos. Las personas jóvenes, en su mayoría, son ajenas al hecho sindical, derivado en gran parte de su tardía incorporación al mundo laboral -al que acceden de manera generalizada entre los 25 y 29 años, acentuándose especialmente en las personas jóvenes con estudios superiores. Debemos acercarnos a estas realidades, puesto que, junto a las transformaciones productivas y sociales que se vienen sucediendo, conforman una clase trabajadora mucho más diversa y heterogénea a la cual aspiramos a organizar.
41. En este marco, el sindicato ha desarrollado relaciones con las universidades públicas de nuestra región

- UR y UNED - a través de diversos convenios de colaboración que tienen como objetivo acercar las realidades del mundo laboral y las universitarias. Cuestiones que amplían el perímetro de la organización acercándonos a espacios que no están en el día a día de la actividad sindical.

42. La Formación Profesional de grado medio y superior está llamada a ocupar un papel relevante en cuanto al acceso al empleo en los próximos años, sobre todo si tenemos en cuenta la implementación de su formato dual. En este sentido, hemos venido desarrollando algunas experiencias piloto en distintos niveles de FP con resultados positivos.
43. *Reforzar nuestra relación con el mundo de la cultura, y desarrollar iniciativas propias en el ámbito de la cultura, con especial atención a las personas jóvenes.*
44. *Seguir desarrollando nuestra colaboración con las universidades públicas, e impulsando acuerdos para la formación de los cuadros sindicales.*
45. *Establecer una línea de trabajo específica para ofrecer formación sociolaboral en el marco de la Formación Profesional.*

2. EMPLEO CON DERECHOS

46. Formación, formación para el empleo y recualificación

47. La formación juega un papel decisivo en el acceso y mantenimiento del empleo. Los cambios y transformaciones tecnológicas que estamos viviendo conllevarán cambios en los puestos de trabajo actuales, por lo que formar y reciclar a las personas con los conocimientos y habilidades que necesitan es esencial tanto para el mundo laboral actual y como para un futuro que requerirá actualizaciones constantes.
48. Garantizar el derecho a la formación en todas las etapas de la vida es un objetivo irrenunciable del sindicato, y una demanda constante ante los gobiernos y las patronales.
49. Una formación que satisfaga las necesidades de las personas en su desarrollo profesional, incorporando plenamente la igualdad de género y contribuyendo a reducir eficazmente las desigualdades, es clave para evitar la segregación ocupacional, para ayudar a reducir el desempleo juvenil y para hacer que el empleo sea de calidad.
50. Una universidad pública, de calidad, productora de conocimiento, equitativa, autónoma, democrática y participativa, que contribuya al desarrollo económico, social, científico y tecnológico y a la creación de empleo de calidad.
51. *Asegurar una Formación Profesional que atienda la demanda creciente de la misma desde la enseñanza pública, y que garantice una oferta de plazas suficiente y de calidad.*
52. *Potenciar el papel de los agentes sociales en la formación permanente y en la recualificación profesional de las personas trabajadoras a través de los centros educativos públicos.*
53. *Garantizar la financiación de nuestra universidad pública, su suficiencia financiera y de recursos, medios y*

plantillas, mejorando la estabilidad laboral.

54. Las políticas activas de empleo

55. La nueva Ley de Empleo del año 2023 ha supuesto un importante avance en las políticas activas de empleo. Esta norma responde a alguno de los déficits identificados durante muchos años e incorpora importantes mejoras que tienen por objeto garantizar unas políticas activas de empleo más eficaces y eficientes a favor del empleo de calidad.
56. El catálogo de servicios garantizados incluye muchos de los servicios que llevábamos años reclamando con la finalidad de garantizar una atención individualizada y el acompañamiento de las personas trabajadoras durante toda su vida laboral. La tutorización individual, el asesoramiento continuado, el itinerario o plan personalizado y el expediente laboral personalizado único, son algunos de los servicios garantizados.
57. En La Rioja, a partir del año 2015 y en el marco del Diálogo Social, se vienen alcanzando distintos acuerdos estratégicos de carácter plurianual para el desarrollo de las competencias autonómicas en materia de formación profesional y políticas activas de empleo.
58. El Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028, negociado en el marco del Diálogo Social, tiene dos retos importantes. En primer lugar, y en la parte de empleo, el despliegue y desarrollo de la cartera de servicios garantizados; y, en formación profesional, la puesta en marcha de la Formación Profesional Dual, con todas las incertidumbres que conlleva, tanto en la parte educativa, como en la laboral.
59. La participación del sindicato en la gobernanza y seguimiento del Plan, así como nuestra participación efectiva en los procesos de detección de necesidades a través de la negociación colectiva sectorial, van a ser claves para alcanzar el objetivo del pleno empleo. Además de cuestiones que deben ser mejoradas, como las garantías y controles a las entidades colaboradoras, la dotación de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios al servicio público de empleo estatal y autonómico.
60. El sistema de formación para el empleo tiene que hacer frente a los retos derivados de los procesos de transición en los que nos hallamos inmersos, y la negociación colectiva debe desarrollar los derechos de formación, estableciendo los criterios para su ejercicio efectivo. Potenciar el papel de nuestros delegados y delegadas en las empresas respecto a los planes de formación que en ellas se desarrollan, garantizando que la formación se transforme en el instrumento para el desarrollo profesional y personal de cualquier persona.
61. El reconocimiento y acreditación de competencias profesionales a través de la experiencia laboral se está convirtiendo en un instrumento fundamental para sacar a la luz la realidad de los niveles de cualificación reales en los distintos sectores. Asimismo, es un elemento para la acción sindical y mejora de las condiciones de trabajo de las personas, en especial en sectores precarizados, donde se sitúan los colectivos más vulnerables.
62. Desde CCOO de La Rioja apostamos por este procedimiento, convirtiéndonos en una referencia para personas trabajadoras y empresas, gracias a la gestión un tercio del total de las acreditaciones tramita-

das en La Rioja.

63. *Desarrollar y consolidar los espacios de gobernanza de las políticas activas de empleo.*

64. *Favorecer la participación de la negociación colectiva sectorial en la detección de necesidades, e impulsar el desarrollo efectivo de los derechos de formación.*

65. **Contratación pública**

66. La Ley de Contratos del Sector Público de 2017 supuso un avance sustancial sobre la legislación existente, al menos sobre el papel. Esta norma incorpora la obligatoriedad de que la contratación pública se realice teniendo en cuenta aspectos de índole social (garantía del empleo, respecto a los convenios colectivos, aspectos éticos sociales, medioambientales, y en materia de igualdad) y no solo criterios económicos de menor coste, que derivan en rebajas salariales y merma de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

67. En La Rioja son muchas las personas trabajadoras cuyas empresas prestan todo tipo de servicios a las distintas administraciones riojanas, afectando a distintos sectores: atención a la dependencia, limpieza, mantenimiento, restauración colectiva, actividades deportivas, seguridad, gestión de residuos y agua, y un largo etcétera. A pesar de que su convenio colectivo es la primera referencia para establecer sus condiciones salariales y laborales, en la mayoría de las ocasiones vienen condicionadas por lo establecido en las contrataciones públicas -precios, ratios, etcétera-.

68. A pesar del tiempo transcurrido desde la publicación de la Ley, su cumplimiento y aplicación deja mucho que desear. Por ello, desde CCOO debemos trabajar de manera conjunta y coordinada desde el ámbito territorial y sectorial para que en cada contratación pública la administración incorpore y controle el cumplimiento de la Ley y las mejoras que ésta incorpora.

69. La incorporación de planes o medidas de igualdad en las empresas, de inserción laboral y discapacidad, seguridad y salud, formación, acreditación y cualificación de las personas trabajadoras, son cuestiones directamente relacionadas con la acción sindical y la negociación colectiva que mejoran de manera significativa las condiciones de trabajo.

70. Han sido numerosas las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes federaciones afectadas por la contratación pública, tanto con ayuntamientos, como con juntas de contratación del gobierno, constatando de manera general una falta de conocimiento sobre la aplicación de la Ley en sus aspectos sociales.

71. Es necesario crear espacios donde amplíemos los conocimientos y compartamos experiencias para avanzar, tanto en la mejora de los servicios públicos como en las condiciones laborales de las más de

10.000 personas que forman este colectivo.

72. *Trabajar para que los pliegos de condiciones de la contratación de los servicios públicos incorporen las cláusulas de carácter sociolaboral, y que velen por el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales conseguidas en licitaciones anteriores.*

73. *Impulsar espacios en el marco del Diálogo Social para establecer estrategias para el desarrollo y mejora del cumplimiento de la Ley en materia de contratación pública en La Rioja, para avanzar en la calidad del empleo y de los servicios que se prestan con recursos públicos.*

74. **El mundo del trabajo ante las transiciones**

75. En los últimos años, las principales transformaciones como la digitalización, la ecología y la demografía se han acelerado significativamente y su impacto en la economía, el trabajo y la sociedad comienzan a ser visibles.

76. Estas transformaciones son globales y comparten características comunes, sin embargo, la naturaleza y la intensidad de sus efectos no son uniformes en los distintos sectores y territorios. El desarrollo de estos procesos está determinado tanto por factores económicos, como por factores sociales, geográficos, culturales, etcétera. Así como por las capacidades de los distintos actores implicados, desde las administraciones o el sector público, hasta las organizaciones sindicales y empresas.

77. Las transiciones globales no sólo plantean oportunidades y beneficios, sino también riesgos e impactos importantes en las personas y territorios. Entre sus consecuencias más importantes destacan la generación o el incremento de brechas de tipo social y económico, por razones de género, edad, niveles de renta, formación, etcétera.

78. La transición demográfica es la evolución progresiva de las sociedades. En los países más desarrollados, con índices más bajos de mortalidad y natalidad y bajo crecimiento demográfico, se evoluciona hacia poblaciones más longevas y envejecidas; mientras que, en los países en vías de desarrollo, cuyos índices de mortalidad se sitúan en edades más tempranas y tienen grandes cifras de natalidad, evolucionan hacia una población más joven. Dadas estas circunstancias, debemos enfocar los movimientos migratorios, que se han asentado ya como un hecho estructural, y desarrollarlos como una oportunidad de crecimiento en vez de como una amenaza.

79. Tenemos la oportunidad de convertirnos en un vector de reivindicación de las nuevas tecnologías, y los poderes públicos deben garantizarlas, avanzando en el desarrollo de nuevos derechos para la ciudadanía y en la construcción de redes comunitarias que pongan en relación las necesidades de la población con proyectos colectivos, donde la solidaridad y la ayuda mutua rijan en sus principios y valores.

80. En el ámbito laboral, este proceso tiene consecuencias visibles. Una fuerza de trabajo cada vez más envejecida plantea desafíos importantes en diversos ámbitos de actuación como el aprendizaje a lo largo de toda la vida, los incentivos a su permanencia en el mercado laboral, la respuesta a los problemas de oferta, el relevo generacional y la transmisión del conocimiento en sectores estratégicos que van a afrontar numerosas jubilaciones.

81. La transición digital es un proceso social y económico en construcción que trae consigo efectos en

el empleo, como es la creación o destrucción de puestos de trabajo, los cambios de contenido y la cualificación o recualificación profesional. En este marco, nos enfrentamos a una serie de retos como la desconexión digital, la protección de datos o el control a tiempo real del trabajo, entre otros, que deben ser abordados desde la negociación colectiva, incorporando, así, elementos relacionados con la formación, salud laboral, etcétera.

82. La transición ecológica se está viendo acelerada por la crisis climática, el agotamiento de las materias primas y la descarbonización de la economía. Todo esto ha llevado a tomar medidas para mitigar el impacto negativo que el modelo productivo predominante tiene sobre el medioambiente y sociedad.
83. En el ámbito laboral existen espacios donde debemos intervenir para abrir los espacios necesarios de participación y de responsabilidad social compartida, en los que el sindicato dispone de propuestas. Llevamos años participando en procesos abiertos de cambio legislativo a través de la participación institucional, tanto en el desarrollo de los distintos planes directores medioambientales, cómo en los de gestión, reciclaje y reutilización de residuos, gestión y calidad del agua de consumo y gestión calidad del agua residual y calidad del aire.
84. Estos planes directores deben adaptarse a la legislación europea, decidiendo el modelo de gestión y de colaboración público-privada para el mantenimiento del servicio público. En este marco nuestra participación está orientada a mitigar la crisis climática, reducir los efectos negativos que tiene para la salud de las personas, mejorar la gestión de los residuos en todos sus estados, pero, sobre todo, en avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan en estos sectores.
85. Tenemos que mirar las transiciones bajo un prisma sociopolítico para que sean justas socialmente, poniendo en primera línea los intereses de las personas trabajadoras, cualificando y adaptando los perfiles profesionales. La negociación colectiva debe ser una herramienta que nos ayude a mitigar y minimizar los efectos negativos que estas transiciones pudieran tener sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
86. *Fortalecer el papel del sindicato en el gobierno de las transformaciones tanto en el territorio, como en los sectores y las empresas, desde un enfoque de anticipación a los cambios para una gestión equilibrada y justa de sus efectos.*
87. *Hacer de estas transformaciones un marco para la creación de empleo decente, con perspectiva de género, e implementando procesos de capacitación profesional y atención a colectivos especialmente vulnerables, a través del diálogo social y de los contenidos de los convenios colectivos.*
88. **Políticas igualitarias**
89. Las múltiples caras de la desigualdad, con sus diversas expresiones tanto en la sociedad como en el mundo del trabajo, son el caldo de cultivo perfecto para el crecimiento de mensajes populistas y el auge de comportamientos que se pensaban superados.
90. Como sindicato sociopolítico, debemos combatir las desigualdades en todos los ámbitos, impulsando políticas públicas que atiendan y protejan a las personas más vulnerables, y mejorando sus condiciones de trabajo, como aspectos determinantes para avanzar en la eliminación de las desigualdades.

91. Es necesario progresar en todos los ámbitos para lograr una mejora real, y los cambios sucedidos en el último periodo son el mejor ejemplo de ello. A pesar de los avances en materia de contratación indefinida y la subida del SMI, cuestiones como el coste de la vivienda, el acceso a la educación y la escalada de los precios en bienes y servicios básicos, son elementos que siguen manteniendo el fenómeno de la pobreza entre las personas trabajadoras.
92. Las desigualdades pueden venir de diversas condiciones como la económica, el sexo o la orientación sexual, entre otras, que se cruzan con otros factores como el nivel educativo, la situación ocupacional, el origen y la edad. Cabe recordar que el mayor riesgo de pobreza y exclusión social se da en los hogares con menores a cargo, especialmente en los hogares monoparentales formados por mujeres; y que las tasas más elevadas de desempleo, temporalidad, parcialidad involuntaria o bajos salarios, son situaciones que la juventud trabajadora sufre por encima de la media.
- 93. Mujeres e igualdad**
94. En los últimos años se han venido sucediendo avances legislativos importantes en materia de igualdad, sin embargo, estos no han logrado acabar con todas las brechas existentes entre hombres y mujeres. Nunca ha habido tantas mujeres trabajando, ni tantas mujeres con contrato indefinido como de un tiempo a esta parte. La brecha salarial se ha reducido, así como la temporalidad, gracias en su mayoría al incremento del SMI y al fomento de la contratación indefinida. No obstante, no podemos dejar de hablar de la feminización de la pobreza, dado que los sectores feminizados aún siguen siendo los más precarios, peor remunerados y donde más afecta la temporalidad. La maternidad sigue castigando a las mujeres en el mercado laboral, mermando sus salarios, la promoción profesional, o, incluso, expulsándolas del propio sistema, por lo que debemos seguir incidiendo en el desarrollo de políticas públicas dirigidas a la corresponsabilidad, conciliación, equidad en los puestos de trabajo y lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
95. La aprobación por unanimidad de todos los partidos políticos de la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja, fue un hecho de especial relevancia. Si bien está pendiente de su desarrollo y por lo tanto del despliegue real de su potencial.
96. La Ley dice que “La desigualdad de género constituye, indudablemente, una de las principales barreras en el desarrollo social, político y económico de todas las sociedades” y establece medidas para la promoción de la igualdad de género de manera transversal. Estas van desde la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, la promoción de la igualdad en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como medidas para promover la igualdad de género en diversos ámbitos de intervención como la educación, el trabajo y empleo, negociación colectiva, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, salud, bienestar social, vivienda, medio ambiente, desarrollo rural, participación social y política, entre otras.
97. *Situar entre las prioridades de la organización el impulso y el desarrollo efectivo de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.*

98. Violencias machistas

99. Todas las manifestaciones de la violencia machista y contra las mujeres en cualquier ámbito, incluido el laboral, requieren del firme y sostenido compromiso del sindicato con su erradicación. La lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva, y contra sus causas y sus manifestaciones, es una prioridad de la organización en todos los ámbitos.
100. La violencia de género provoca consecuencias en la salud física y mental de las mujeres, afectando también a su desarrollo laboral. Como sindicato feminista, desde CCOO de La Rioja debemos continuar desarrollando nuestra postura en contra de cualquier expresión de violencia contra las mujeres, tanto en la revisión y seguimiento del cumplimiento de las leyes, como en nuestra acción sindical en los centros de trabajo, de forma interna en el sindicato, y como parte del movimiento feminista de La Rioja.
101. Las cifras de mujeres asesinadas, víctimas de agresión sexual o violencia psicológica siguen siendo inasumibles para un país desarrollado con un Gobierno democrático. Sin embargo, el discurso negacionista de la derecha y la extrema derecha comienza a calar en la sociedad. Es urgente incidir en la mejora de los sistemas de protección a las mujeres víctimas y la actualización de las actuales leyes cuyas medidas, claramente, no son suficientes.
102. *Impulsar soluciones y métodos de inclusión en el sistema de trabajo a las mujeres supervivientes del sistema prostitucional, que facilite su integración en la sociedad como ciudadanas de pleno derecho.*
103. *Incidir en las medidas de protección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista en los centros de trabajo.*
104. *Impulsar el correcto desarrollo de las medidas de Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.*

LGTBI+

105. No podemos obviar las situaciones de discriminación que siguen sufriendo las personas del colectivo LGTBI+ de manera cotidiana, enfrentándose continuamente a situaciones de LGTBI+fobia. A pesar de los avances normativos de los últimos años, queda todavía mucho camino por recorrer.
106. Asistimos a un auge de los discursos de odio dirigidos, especialmente, hacia las personas LGTBI+. Discursos promovidos y amparados por la ultraderecha, que tienen consecuencias directas sobre las personas del colectivo, y siembran el miedo y el malestar. Pero también tienen consecuencias ulteriores, hay un crecimiento de los delitos de odio, pese a la infradenuncia, y los delitos por razón de identidad, orientación y expresión de género son los segundos más habituales.
107. Desde CCOO debemos trabajar por erradicar la LGTBI+fobia y los discursos de odio de nuestra sociedad, luchando contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral.
108. *Desarrollar líneas de actuación para sensibilizar dentro de la organización, formando a nuestro activo sindical en esta materia; así como en los centros de trabajo y en el conjunto de la sociedad.*

109. Personas migrantes

110. La lucha por la igualdad y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora exige que el sindicato preste una especial atención a las personas migrantes y/o de origen extranjero, ya que a menudo se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y sufren mayor precariedad, pobreza y exclusión social.
111. La cuestión migratoria constituye una necesidad en España y en nuestra región, La Rioja se sitúa por encima de la media en el índice de población envejecida. Esto, unido a una disminución relevante de la tasa de natalidad, constata cómo en los próximos años necesitaremos una aportación significativa de personas migrantes para nuestro mercado laboral.
112. El Banco de España sitúa en sus informes que serán necesarios más de 24 millones de personas extranjeras para evitar el proceso de envejecimiento de la población, resolviendo así los desajustes en el mercado de trabajo español. 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.
113. Hoy la migración aporta una importante fuerza laboral en La Rioja. El 12,6% de las personas afiliadas a la Seguridad Social son migrantes, casi 16.700 personas; con especial incidencia en actividades como la Construcción y el Transporte, que superan el 24%, así como la Hostelería que se sitúa por encima del 28%.
114. Las políticas migratorias son, por tanto, muy relevantes en relación con las políticas de empleo. Desde CCOO apostamos por una migración planificada, con garantías y estabilidad en el empleo y preservando los derechos laborales y sociales de las personas migrantes. Eso implica también garantizar el tratamiento diferenciado de otros instrumentos, como el asilo y refugio, o las políticas de reagrupamiento familiar, que no pueden condicionarse por el empleo, pero que también en estos casos deben tener acceso al mismo.
115. *Combatir con contundencia las ideas racistas y xenófobas que contaminan la conversación pública y pretenden dividir a la clase trabajadora enfrentando el penúltimo contra el último.*
116. *Desde nuestra acción sindical debemos mejorar las condiciones laborales de las personas migrantes y fomentar su afiliación y participación en el sindicato.*

Empleo y discapacidad

117. El empleo protegido sirve para canalizar la mayor parte del empleo a las personas con discapacidad. La mayoría de estos contratos laborales se firman a través de Centros Especiales de Empleo, lo que se traduce en una preocupación pues esto demuestra que existe una tendencia a segregar en lugar de integrar plenamente a estas personas en el mercado laboral general. Además, esto ocasiona en su mayoría que las personas con discapacidad no reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor, lo que implica que no están siendo remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones que las demás.

- 118. Como sindicato, debemos dedicar esfuerzos a que se fomente un trabajo digno para las personas con discapacidad a través de la mejora en la adaptación de los puestos y el impulso a la contratación de estas personas en las empresas, exigiendo el cumplimiento de la reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas con más de 50 personas trabajadoras.
- 119. *Reconocer la diversidad de la clase trabajadora y trabajar por la integración de los distintos colectivos en todos los ámbitos de actividad del sindicato.*
- 120. *Llevar a cabo, y exigir un mayor control de los Centros Especiales de Empleo para que no se produzca una desnaturalización de su rol y se conviertan en elementos de dumping laboral.*

La seguridad y salud en el trabajo, un derecho fundamental

- 121. Hablar de salud en el trabajo es hablar de un derecho fundamental, tal y como ha recogido la OIT. En los últimos años se han conseguido algunos hitos a través de los acuerdos de Diálogo Social, como la mejora de los recursos para el servicio autonómico y la creación a instancia de CCOO de la figura de los y las Delegadas Territoriales de Prevención. Sin embargo, estos avances no son suficientes.
- 122. La Rioja sigue situada entre las comunidades autónomas con mayor índice de siniestralidad, y a falta de compromiso de las empresas y de la administración respecto a la lacra que supone la siniestralidad laboral no es más que falta de cultura preventiva. Por ello, debemos seguir exigiendo que la salud laboral ocupe el lugar relevante que le corresponde, situando la seguridad y salud de las personas trabajadoras como una prioridad inexcusable, utilizando, como herramienta básica, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y trasladando y desarrollando las políticas negociadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 al ámbito de La Rioja.
- 123. Una Estrategia ambiciosa que plantea actuar sobre los riesgos tradicionales como los accidentes de trabajo y el afloramiento de las enfermedades profesionales, pero también sobre problemas detectados y no abordados de forma adecuada, como el cáncer laboral o la ausencia de perspectiva de género y nuevos riesgos no suficientemente dimensionados y ligados a la transición digital, ecológica y demográfica.
- 124. Debemos profundizar y extender la línea de trabajo sobre cambio climático y consecuencias directas para la salud, incorporando políticas de adaptación en el marco de la acción en salud laboral, pero sin perder de vista las políticas medioambientales, que tienen que ser analizadas por las consecuencias directas que tienen sobre la vida laboral.
- 125. Las realidades específicas de las mujeres en el mercado laboral tienen un impacto directo sobre su salud, no sólo por la segregación ocupacional, sino también por las condiciones biológicas y fisiológicas. Debemos seguir fortaleciendo la acción sindical en materia de género y diversidad sexual, incorporando la perspectiva de género en la salud laboral, evidenciando las desigualdades existentes en la sociedad y el impacto que tienen sobre la salud y la seguridad de las mujeres, visibilizando la realidad y los riesgos a los que están expuestas.
- 126. La epidemia de salud mental en nuestra sociedad se traslada a los centros de trabajo, haciéndose imprescindible legislar de manera específica sobre los riesgos psicosociales. Es necesario abordarlos

como el resto de los riesgos laborales, bajo la premisa de hacer prevención en origen a través de intervenciones organizativas que modifiquen las condiciones de empleo y trabajo.

127. En los últimos años, desde CCOO de La Rioja hemos hecho una apuesta por potenciar los recursos sindicales dedicados a la prevención de riesgos laborales; manteniendo con recursos propios el equipo técnico que atiende en esta materia a la afiliación, a la representación de las personas trabajadoras y a las organizaciones federales.
128. En la misma línea, hemos incorporado a lo largo de los últimos años actuaciones específicas en los convenios de colaboración con el Gobierno de La Rioja, lo cual nos ha permitido disponer de más recursos para la mejora de la prevención de riesgos laborales. Creando, asimismo, y a iniciativa de CCOO la figura de los y las Delegadas Territoriales de Prevención, que, no sin dificultades, este recurso empieza a consolidarse.
129. *Desarrollar plenamente la Estrategia Riojana de Seguridad y Salud.*
130. *Reforzar las acciones de asesoramiento de la estructura sindical e impulsar el trabajo de los gabinetes de salud laboral para la acción sindical en las empresas de nuestras delegadas y delegados de prevención.*
131. *Mantener la prevención de riesgos laborales como línea prioritaria en los convenios de colaboración y proyectos que se puedan alcanzar con las administraciones públicas.*

3. JUSTICIA SOCIAL Y LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES

132. Una sociedad verdaderamente libre se construye a partir de una sociedad entre iguales con una igualdad real y efectiva tanto en derechos y como en oportunidades. Y esto sólo se conseguirá a través de políticas de redistribución de la riqueza, aplicando elementos de equidad, y con el refuerzo de todos los servicios públicos, a través de un proceso de internalización de las privatizaciones y con una gestión directa de los servicios públicos.
133. La mayor parte del presupuesto de la Comunidad de La Rioja, y también una parte sustancial del de los ayuntamientos, se dedican a las políticas de carácter social. La sanidad, la educación, los servicios sociales y otras políticas conforman una parte sustancial del salario indirecto de las personas trabajadoras, y son fundamentales para garantizar la cohesión social y avanzar en igualdad.
134. Alcanzar mayores cotas de justicia social es uno de los objetivos del sindicalismo de clase, y es la clave para el desarrollo social y económico de las sociedades. La lucha contra las desigualdades, por los derechos humanos, por la equidad, por mejorar los niveles de vida y la protección de las personas, y el reparto equitativo de la riqueza, forman parte de nuestros valores y objetivos en todos los niveles. Fruto de los cambios sociales el sindicato ha incorporado nuevos elementos esenciales como la igualdad de género, la defensa de modelos de desarrollo social y medioambiental sostenibles, el derecho a los cuidados o la diversidad sexual, entre otros.

- 135.** Los espacios con los que cuenta la acción sindical para alcanzar una mayor justicia social son tan amplios como diversos, y van desde nuestra intervención en las políticas pre-distributivas -como educación, sanidad, servicios sociales, formación, políticas activas de empleo, vivienda, transporte, infraestructuras, etcétera, a través de los espacios de concertación social-, pasando por la distribución de la renta a través de la negociación colectiva en todos los sectores de actividad, hasta la exigencia de un sistema tributario que asegure una recaudación justa y suficiente para poder desarrollar inversiones y políticas públicas que garanticen unos servicios públicos universales de calidad.
- 136.** La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social AROPE continúa incrementándose durante los últimos años en La Rioja superando ya al 21% de la población, aumentando al 24% el riesgo de pobreza o exclusión social en niños, niñas y adolescentes. De ahí la importancia de implementar políticas públicas en todos los ámbitos, pero especialmente en la infancia, como por ejemplo en la mejora y ampliación de los servicios de comedor apostando por la cercanía y la calidad de la alimentación, y el acceso al mismo de todas las familias.

137. Servicios Públicos

- 138.** Los Servicios Públicos resultan ser un pilar básico de la democracia, así como la herramienta fundamental para la cohesión territorial, social y para una correcta redistribución de la riqueza de un país.
- 139.** La falta de inversión y de plantillas adecuadas y el incremento de las privatizaciones, ha supuesto desde el 2012 la pérdida real de miles de puestos de trabajo en todo el sector público, lo que ha devenido en la falta de renovación y en el aumento de la edad media de sus plantillas y en un deterioro de los mismos, compensado en gran parte por la profesionalidad y entrega de las empleadas y empleados públicos.

Mejorar empleo público es una de las cuestiones más importantes a desarrollar, la actual tasa de interinidad en el sector público ronda el 30%, esto es insoportable para conseguir una estabilidad en el empleo público y unos servicios de calidad.

- 140.** La transformación, modernización y digitalización de las administraciones públicas debe ir acompañada de la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público. Para ello resulta imprescindible garantizar ofertas de empleo público ambiciosas para los próximos años, sin limitación de la tasa de reposición. Sólo así se podrá dar estabilidad a las plantillas permitiendo afrontar la mejora de la calidad del empleo, con un correcto dimensionamiento de las plantillas y el necesario rejuvenecimiento de las mismas.
- 141.** Una administración cercana, ágil, de calidad, con seguridad y una atención personalizada, es lo que la ciudadanía demanda y es la prioridad de CCOO, a la vez que la defensa de los derechos de sus mayores valedores como son las empleadas y empleados públicos.
- 142.** Debemos seguir exigiendo unos servicios públicos de calidad, con plantillas estables y reforzadas, estableciendo estándares de calidad de empleo y condiciones de trabajo. Y combatiendo la prestación de los servicios públicos a través de la contratación de servicios privados en condiciones precarias.

143. *Exigir el cumplimiento del acuerdo alcanzado entre CCOO y el Ministerio de Función Pública para la reducción de la interinidad en el empleo público hasta llegar al 8%.*

144. *Intervenir en el desarrollo de la nueva Ley 9/2023, de 5 de mayo de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, vigilando que el desarrollo de dicha Ley se ajuste a lo acordado en su tramitación y que las personas trabajadoras se beneficien de la misma.*

145. Sistemas de garantía de rentas

146. La creación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) pese a sus evidentes deficiencias en su puesta en marcha, ha supuesto, sin duda, un cambio relevante en materia de garantía de rentas. No obstante, y a pesar de que estas deficiencias se han ido corrigiendo parcialmente desde su creación, debería desarrollarse un marco de intervención y seguimiento desde los espacios de diálogo y concertación social, lo que no está ocurriendo de forma efectiva hasta la fecha.

147. Hasta su creación, esa necesidad ha sido atendida desde las rentas mínimas de comunidades autónomas, con un diseño, cobertura y condiciones asimétricas entre los distintos territorios. Así, vemos como algunos territorios han utilizado la nueva prestación de Seguridad Social para integrar sus sistemas, aumentando la población protegida y mejorando los niveles de protección. Sin embargo, en otros casos, se ha procedido a reducir o, incluso, eliminar, la cobertura previa a cargo de la Comunidad Autónoma, liberando esos recursos y abandonando ese campo de protección quedando solo en manos del IMV.

148. A mediados de 2020 se puso en marcha el IMV, que en La Rioja a día de hoy cuenta con cerca de 13.500 beneficiarios y alcanza más de 2.900 hogares. Por otra parte, la Ley que establece la Renta de Ciudadanía de La Rioja fue aprobada en 2017, con una estimación de 3.000 personas beneficiarias, que hoy da cobertura a algo menos de 600 personas.

149. *Reclamar la coordinación de la reglamentación de la Renta Mínima de Ciudadanía de la Rioja, evitando duplicidades y no dejando a ninguna persona sin cobertura.*

150. *Reclamar la ampliación de coberturas de la Renta Mínima Ciudadana siendo contrario a esto la rebaja de su partida presupuestaria.*

151. Servicios sociales

152. Es necesario reforzar nuestros servicios sociales y las políticas públicas de infancia, juventud, discapacidad, dependencia, personas mayores, vivienda, etcétera, en el marco de una estrategia y política de cuidados, transversal e interrelacionada.

153. Es preciso, asimismo, mejorar significativamente la financiación pública y consolidar infraestructuras de atención a la dependencia, reforzar la red pública de atención, corrigiendo progresivamente el actual desequilibrio entre una mayoritaria provisión pública de recursos económicos y una prestación generalizada a través de sistemas de concierto. Todo ello para contribuir a proveer servicios profesionales de calidad, con la financiación adecuada.

- 154.** El modelo de cuidados debe contar con una financiación suficiente para asegurar empleos estables, con formación, y reconocidos social y económicamente, además de una clara mejora en las condiciones de trabajo. Debe darse continuidad y culminar el Plan de Choque del Sistema de promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia (SAAD), con financiación adicional vinculada al cumplimiento de objetivos de cobertura y calidad de la atención.
- 155.** En el ámbito local, está en marcha el Plan estratégico de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Logroño 2024-2027, fruto de un proceso participativo en distintos niveles con todos los actores, incluidos los sindicatos más representativos. Un trabajo de análisis de fortalezas y deficiencias con medidas para corregirlas, con el objetivo de actualizar su funcionamiento y adaptarlo a las nuevas necesidades sociales. Este Plan cuenta con una calendarización de las medidas contempladas, haciéndose necesario su seguimiento para exigir su cumplimiento.
- 156.** En el marco de la Comunidad Autónoma, contamos con el Plan Estratégico de Servicios Sociales 2023-2026 con el que se cumple el mandato legal de la Ley de Servicios Sociales de 2009. Este Plan logra ordenar el conjunto de medidas y recursos necesarios para la consecución de los objetivos de la política de servicios sociales, buscando la máxima eficacia y eficiencia en el funcionamiento del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales.
- 157.** La inversión en cuidados profesionales es esencial para responder a las necesidades de la evolución demográfica, y también como fuente de actividad económica y de creación de empleo. Una actividad que debe incorporar también la innovación en los servicios de cuidados, implementando tecnologías que mejoren la eficiencia y calidad de la atención.
- 158.** *Potenciar un espacio de diálogo para el seguimiento de los Planes Estratégicos de Servicios Sociales donde poder realizar su seguimiento, aportar iniciativas o medidas correctoras a lo largo de su vigencia.*

159. Sanidad y Salud Pública

- 160.** Es necesario incrementar las infraestructuras y medios sanitarios, materiales, humanos y técnicos, con una reorganización de la gestión de todos ellos, y adaptada a los cambios de futuro socio demográficos y asistenciales. Para ello, resulta imprescindible un marco financiero adecuado, elevando los presupuestos sanitarios de forma significativa y, de la misma forma, los presupuestos destinados a reforzar y mejorar nuestros sistemas de salud pública.
- 161.** La atención primaria y comunitaria es estratégica, y necesita un fuerte impulso. Su labor es esencial no sólo en el ámbito asistencial inmediato, sino también por su imprescindible contribución en materia de control de enfermedades, diagnóstico precoz, prevención, educación y promoción de la salud.
- 162.** Reclamar el aumento de los presupuestos sanitarios para poder reforzar las plantillas en atención primaria y especializada en la sanidad pública, mejorar las condiciones laborales y la estabilidad en el empleo, asumiendo las necesidades de inversión tecnológica, investigación farmacológica y mejora de infraestructuras hospitalarias, que garanticen un acceso a servicios sanitarios públicos de calidad.

163. Educación

164. La educación pública universal y gratuita es un instrumento básico en la reducción de la desigualdad, sus valores de tolerancia e inclusividad son las mejores herramientas para prevenir y afrontar el auge del individualismo y los discursos segregadores e incluso de odio que existen en nuestra sociedad.
165. Es determinante extender y universalizar el acceso a la educación de 0 a 3 años para la expansión y equidad del sistema educativo, reduciendo las desigualdades en función del nivel de renta en el acceso a este tramo educativo que hoy están presentes. La política de privatización de esta etapa educativa está haciendo que niños y niñas comiencen sus estudios en la educación privada, sin abandonarla hasta que lleguen a los estudios universitarios.
166. Debemos abordar el impacto diferencial y asimétrico de cobertura entre la enseñanza pública y la concertada. Las medidas neoliberales implantadas en La Rioja en relación a los servicios públicos están generando situaciones de segregación social. La zona única de escolarización, que no permite al alumnado escolarizarse en sus barrios y crea auténticos guetos, y otras medidas como el cheque al bachillerato privado, están favoreciendo la derivación del alumnado de la escuela pública a la privada-concertada. Son medidas con una fuerte carga ideológica que están afectando al currículum escolar e incluso en las pruebas de acceso a la universidad.
167. *El sindicato debe estar en la vanguardia de la defensa y mejora de la educación pública de todos y todas, para todos y todas.*

168. Vivienda

169. Es urgente adoptar medidas eficaces para garantizar el acceso efectivo al derecho a una vivienda digna y adecuada, posibilitando la emancipación temprana de las personas jóvenes. En los últimos diez años en La Rioja tan solo se han calificado 40 Viviendas de Protección Oficial - VPO, pese a la importante demanda de vivienda en nuestra Comunidad. El incremento de los precios, tanto en propiedad como en alquiler, limita y condiciona un acceso a la vivienda de las personas trabajadoras.
170. Las políticas públicas en materia de vivienda deben tener como objetivo prioritario construir un parque público de vivienda social suficiente y permanente para garantizar un derecho básico, que tiene reconocimiento constitucional.
171. La política de incremento del precio de la Vivienda de Protección Oficial (VPO), está haciendo de la misma algo más atractivo a la iniciativa de las empresas constructoras, consiguiendo excluir a buena parte de la ciudadanía del acceso de VPO sin conseguir la contención de los precios de mercado.
172. *Reclamar que en La Rioja no exista descalificación de la VPO, ya sea de promoción pública o privada, con el objetivo de evitar que la vivienda sea un elemento de especulación, favoreciendo el interés general tal y como establece la Constitución Española.*
173. *Apostar por el reforzamiento del Instituto Riojano de la Vivienda, dotándolo suelo a coste cero por parte de las administraciones local y autonómica, para la construcción de un parque público de viviendas en La Rioja dirigido a familias con rentas bajas y personas jóvenes para facilitar su emancipación. Así como de los recursos necesarios para facilitar el alquiler, avales e hipotecas.*

174. Un nuevo modelo social de los cuidados

175. El actual sistema de bienestar es un logro indiscutible del contrato social del S.XX, pero en lo que afecta a los cuidados de las personas se perfila en la actualidad como un modelo desigual que genera discriminaciones de clase y género.
176. La desvalorización social y económica de los cuidados tiene mucho que ver con la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y su manifestación a través de la división sexual del trabajo, así como con la desigualdad social y la mercantilización de los cuidados externalizados sobre la base de que “quien pueda que los pague”, características ambas propias de un sistema capitalista y patriarcal.
177. Para CCOO es necesario avanzar en un sistema que ataje desde la raíz la división sexual del trabajo, que concilie el derecho a recibir cuidados de calidad con el principio de igualdad efectiva, que atienda, como ejes, los derechos de las personas más necesitadas de cuidado: el derecho de la infancia y a su desarrollo vital en igualdad de oportunidades, el derecho de las personas mayores a una vida digna y el derecho de las personas con discapacidad a una vida independiente y autónoma.
178. El ejercicio del derecho a ser cuidado no puede quedar supeditado a la capacidad económica de la persona afectada o de su familia. Tampoco se puede asumir que estos servicios se soporten sobre condiciones precarias, sobrecarga de trabajo, riesgos para la salud laboral, salarios ínfimos y situaciones de inestabilidad laboral de las personas asalariadas que les cuidan.
179. En CCOO proponemos un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad de todas las partes, y que prioritariamente corresponde a los poderes públicos, al Estado y a las Comunidades Autónomas, ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios.
180. Es necesario tener un diagnóstico regional de quiénes cuidan, cuándo, cuánto tiempo y dónde, tanto en lo que tiene que ver con el cuidado no remunerado, como en los empleos vinculados al cuidado, tanto directos como indirectos, y en la economía informal. Hay que conocer cuántos recursos públicos directos e indirectos decidamos a los cuidados, y realizar una detección de las necesidades de cuidado a lo largo de la vida.
181. *Abordar en el marco del Diálogo Social una Estrategia de los Cuidados a nivel regional que garantice el derecho a ser cuidado/cuidada con cuidados profesionalizados en aquellas edades, situaciones o condiciones personales de falta de autonomía personal: primera infancia, discapacidad, personas mayores y dependencia.*
182. *Reclamar una red pública de cuidados adecuada y que garantice unas condiciones laborales y salariales dignas para las personas que trabajan en los cuidados.*

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA Y GENERACIÓN DE NUEVOS DERECHOS

- 183.** La negociación colectiva como marco regulador de las condiciones laborales constituye la primera distribución de la renta que se produce entre capital y trabajo, por tanto, es un ámbito imprescindible para reducir las desigualdades. No en vano, distintas reformas laborales han buscado deteriorar las garantías legales mínimas y debilitar la negociación colectiva, no solo por su papel en la distribución de las rentas, sino también por ser clave en la generación de nuevos derechos.
- 184.** Desde el comienzo del actual periodo congresual, nos marcamos como uno de los objetivos prioritarios de CCOO situar la negociación colectiva en el epicentro de nuestra acción sindical. Con el fin de cumplir con este objetivo confederal, en La Rioja elaboramos planes de trabajo, poniendo a disposición de las personas negociadoras, a través de las federaciones, un equipo de trabajo de asesoramiento y formación en negociación colectiva.
- 185.** Esto nos ha permitido conocer colectivamente nuestras fortalezas y debilidades en los distintos ámbitos de negociación de empresa y sector. Poniendo de manifiesto la necesidad de ampliar y enriquecer el contenido de los convenios colectivos atendiendo a la realidad de cada uno de ellos, realizando propuestas de mejora, elaborando cláusulas tipo, promoviendo buenas prácticas negociales, además de su adaptación a los cambios normativos imperados por la legislación vigente. Todo ello, desde el consenso, nos ha hecho avanzar hacia una negociación colectiva en La Rioja unificada, mejor integrada y, en definitiva, más fortalecida.
- 186.** Desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, se ha constatado un fortalecimiento de la negociación colectiva que hemos de aprovechar para mejorar los contenidos de los convenios colectivos, haciendo de ella un espacio de participación y de proximidad a las personas trabajadoras, de forma que sientan suyo el convenio colectivo y la necesidad de luchar por él; convirtiendo estos procesos en la herramienta idónea para fortalecer el sindicato y avanzar en afiliación y representación. Eso conlleva desarrollar una negociación colectiva de cercanía y participativa, en la que se sientan representados los intereses de todas las personas que configuran su ámbito de aplicación.
- 187.** Esta reforma laboral restituyó la prevalencia aplicativa de los convenios sectoriales, a la vez que ha determinado el convenio sectorial aplicable al trabajo realizado a través de las contratadas y subcontratadas, con el fin de actuar sobre la mejora de los salarios y de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras en las cadenas de subcontratación.
- 188.** Ante esta prevalencia de los convenios sectoriales, las patronales intentan disgregarlos en sectores más especializados. Debemos combatir estos intentos para garantizar que no vuelva a ocurrir la situación de paralización y desacuerdo que se viene arrastrando en La Rioja desde hace años y que ha dejado sin cobertura a numerosas personas trabajadoras. Una negociación colectiva organizada, integrada y unida, se traduce en buenos acuerdos y buenos convenios colectivos que mejoren las condiciones de vida de todas las personas trabajadoras.
- 189.** Es necesario aprovechar y trasladar a los convenios colectivos negociados en La Rioja los cambios normativos y acuerdos confederales para mejorar. En este sentido, el V Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo nace para fijar las reglas de juego de toda la negociación colectiva, para conse-

guir la adaptación a las nuevas realidades y cambios continuos que se producen en la sociedad, en el mundo laboral y en la realidad de las empresas, y que sus contenidos contribuyan a mejorar la creación de empleo y garantizar su calidad.

190. Este V Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva AENC afirma su voluntad de reforzar la negociación colectiva para cubrir los objetivos que nos marcamos en la reforma laboral. Como todos los anteriores, tiene carácter obligacional, por lo que no genera norma por sí mismo, pero vincula, obliga y compromete a las partes firmantes a desarrollar sus contenidos en todos los convenios colectivos que se negocien durante 2023, 2024 y 2025, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación.
191. Las subidas del SMI han sido un factor muy positivo, contribuyendo a mejorar los salarios de quienes no tienen un convenio colectivo de referencia que regule sus condiciones laborales y salariales, pero también para aquellas personas que, teniendo un convenio de referencia, están en las categorías más bajas, contribuyendo a reducir las desigualdades en el mundo del trabajo.
192. En este sentido, la reivindicación esencial del sindicato debe ser plantear unos incrementos salariales que disputen el crecimiento de la productividad en la empresa, siempre garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.
193. La mejora de los salarios no es la única materia de un convenio, pero sin duda, es una prioridad sindical en la negociación colectiva por ser un elemento clave para un empleo decente-, esencial para la calidad de vida de las personas.
194. Las reducciones de jornada con mantenimiento del salario deben plantearse como un elemento más en el reparto y disputa de la productividad entre trabajo y capital en el marco de la negociación colectiva. Todo ello nos lleva a la necesidad de ampliar y enriquecer el contenido de los convenios colectivos, siempre atendiendo a la realidad de cada uno de ellos.
195. *Hacer de la negociación colectiva un espacio de participación y de proximidad a las personas trabajadoras, convirtiendo estos procesos en la herramienta idónea para fortalecer el sindicato y avanzar en afiliación y representación.*
196. *Desarrollar una negociación colectiva de cercanía y participativa, en la que se sientan representados los intereses de todas las personas que configuran su ámbito de aplicación.*
197. *Plantear unos incrementos salariales que disputen el crecimiento de la productividad en la empresa, siempre garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.*

198. **SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS**

199. En la Negociación Colectiva se generan conflictos y bloqueos que debemos resolver de manera autónoma. El Art. 86.4. del Estatuto de los Trabajadores establece que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación del ámbito autonómico o estatal, en el caso de La Rioja, a través del Tribunal Laboral.

- 200.** La Rioja es la única comunidad autónoma que no tiene actualizado el acuerdo para la solución autónoma de conflictos. Por ello, vamos a seguir reivindicando la renovación del acuerdo del Tribunal Laboral de La Rioja, para poder cumplir con la legislación vigente, dando traslado de lo contemplado en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales - ASAC, que incorpora entre otras cuestiones la “mediación preventiva de conflictos”.
- 201.** Un acuerdo firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME a nivel estatal, y que la patronal riojana se niega a trasladar, a pesar de que son las mismas organizaciones empresariales y sindicales las que conformamos el Tribunal Laboral de La Rioja.
- 202.** El papel de solución autónoma de conflictos a través de organismos bipartitos de mediación como el Tribunal Laboral de La Rioja se ha visto reforzado tras el acuerdo de colaboración firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME con el Consejo General del Poder Judicial, en materia de mediación intrajudicial en el orden social.
- 203.** *Reivindicar el traslado del VI Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos al ámbito de La Rioja para dotarnos de más herramientas para intervenir en la solución de los conflictos que afectan a las personas trabajadoras.*

204. Una negociación colectiva desde la perspectiva de género

- 205.** Las actuaciones en relación a esta materia cuentan con una larga tradición de experiencia acumulada, recomendaciones y criterios de actuación en el sindicato. Aun así, y reconociendo los avances que se están produciendo, queda un recorrido largo para acabar con las brechas laborales por razón de género.
- 206.** Los convenios colectivos siguen teniendo serias carencias a la hora de abordar la perspectiva de género en los derechos en ellos recogidos, y ausencias significativas relacionadas con el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, o en las medidas efectivas que propicien la conciliación corresponsable. Esto último lo pone de manifiesto la ausencia generalizada de desarrollo de medidas en materia de flexibilidad horaria o de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, para propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral y de atención a los cuidados, que eviten la utilización de la reducción de la jornada laboral, cuya feminización resulta evidente.

Introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva autonómica para construir unas relaciones laborales más justas y reducir las desigualdades.

207. La seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva

- 208.** La protección de la salud de las personas trabajadoras es una obligación de las empresas y a su vez se constituye como un deber inexcusable de los poderes públicos, construido a partir del mandato constitucional y presidido por el reciente reconocimiento de la seguridad y la salud como un derecho fundamental por la OIT.
- 209.** En materia preventiva, la negociación colectiva cobra especial importancia en la medida en que garantiza que, con independencia de la empresa en la que se trabaje, la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras va a ser la misma. Por tanto, la relevancia de la negociación colectiva en salud laboral está fuera de toda duda, configurándose como un instrumento idóneo que permite la mejora, el desarrollo, la concreción y la adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las peculiaridades de cada sector de producción o empresa.

- 210.** Una cuestión importante tiene que ver con la consideración de la salud laboral como un tema transversal: cuando se negocian jornadas, vacaciones, salario, permisos retribuidos, cuando se limitan la utilización de contratos temporales o a tiempo parcial, cuando se establecen procedimientos de promoción transparentes y objetivos, cuando se regula la gestión flexible del tiempo de trabajo, cuando se aseguran plantillas suficientes para adecuar las cargas de trabajo, cuando se regulan sistemas de trabajo a turnos adecuados a los biorritmos etcétera, estamos interviniendo en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y de forma muy especial en los riesgos psicosociales.
- 211.** Debemos incorporar de manera general los capítulos específicos de seguridad y salud laboral como elementos necesarios en los convenios colectivos para abordar, concretar y ampliar derechos y obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, así como de adaptación a los ámbitos sectoriales y de empresa más concretos. Permitiéndonos, así, dar una respuesta más rápida y más actualizada a los cambios en los sistemas productivos, las innovaciones tecnológicas, cambio climático, o la intensificación de los riesgos ya existentes.
- 212.** Asimismo, la diferente realidad de las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres tienen un impacto directo en su salud, por lo que se hace necesario seguir fortaleciendo la negociación colectiva en salud laboral desde una perspectiva de género, visibilizando la realidad de las mujeres, los riesgos a los que están expuestas y los daños que estos provocan, evidenciando las desigualdades de género y su impacto sobre la salud y la seguridad de las mujeres.
- 213.** *Incorporar capítulos específicos de seguridad y salud laboral como elemento necesario en los convenios colectivos adaptándolos a los ámbitos sectoriales y de empresa más concretos.*
- 214.** *Fortalecer la negociación colectiva en salud laboral desde una perspectiva de género, visibilizando la realidad de las mujeres y los riesgos a los que están expuestas.*
- 215. Formación para el mantenimiento y mejora del empleo**
- 216.** El derecho de las personas a la formación permanente debe incorporarse a la negociación colectiva, convirtiéndose en una herramienta clave en el desarrollo de este derecho en el ámbito sectorial. Para ello, debemos incorporar a los convenios colectivos el derecho a la formación y articular fórmulas para garantizar el acceso a la formación en las pymes y micro- pymes. Así como reforzar 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.
- 217.** Es necesario impulsar iniciativas en la negociación colectiva sectorial para la detección de las necesidades formativas de cualificación y recualificación, fomentando la inclusión en los convenios colectivos de los derechos de formación, créditos de formación, Permisos Individuales de Formación - PIF, acreditación de competencias profesionales, etcétera.
- 218.** *Incorporar a la negociación colectiva, como herramienta clave para su desarrollo, los derechos de formación.*
- 219.** *Reforzar el papel de los y las delegadas respecto a los planes de formación.*

5. ORGANIZAR A LAS PERSONAS, EXTENDER EL SINDICATO

220. Atender, afiliar, organizar y formar

221. Desde su nacimiento, el movimiento obrero ha demostrado una extraordinaria capacidad de adaptación a las transformaciones sociales y del mundo de trabajo para dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras. Desde CCOO nos hemos ido adecuando a los contextos productivos, económicos y sociales que la clase trabajadora demanda desde sus orígenes en la dictadura hasta la actualidad.
222. Hemos sabido adecuar nuestras estructuras y modelo organizativo a una realidad diversa y cambiante. Pero el sindicato debe seguir siendo una fuerza vertebradora del mundo del trabajo con capacidad de intervención y transformación por la vía de la mejora en las condiciones de trabajo y de vida a través de la generación de derechos para el conjunto de la clase trabajadora, y para ello tenemos que renovar y adaptar nuestra propuesta organizativa.
223. Desde CCOO de La Rioja hemos alcanzado dos hitos importantes por primera vez. Nos encontramos en máximos históricos de personas afiliadas, y de ellas, más de la mitad son mujeres, una realidad de la que debemos ser conscientes y consecuentes. Debemos avanzar en la idea de organizar a las personas trabajadoras, dando respuestas a sus necesidades laborales y sociales, para fidelizar su adhesión al sindicato.
224. *Abordar el reto de incorporar al sindicato a más jóvenes y a personas trabajadoras migrantes; así como de organizar a colectivos de cualificación media y alta, y también a las actividades atomizadas y precarizadas.*
225. *Extender la organización en las comarcas y sectores donde tenemos una menor presencia.*
226. *Ganar afiliación y representación, transformando estas en militancia y compromiso activo con el sindicato, manteniendo una apuesta decidida por fórmulas de trabajo colaborativo entre estructuras, con implicación del territorio y de las federaciones, para avanzar en gobierno compartido y dar la mejor respuesta a las necesidades de las personas que se organizan en CCOO.*

227. Atender

228. Las personas que se acercan al sindicato lo hacen por distintas razones y en distintas circunstancias, y cara al futuro debemos mejorar en el conocimiento de cómo y por qué acuden al sindicato: información sobre distintas materias, formación, conflictos laborales, salud laboral, igualdad o conciliación, etcétera.
229. Las vías de entrada y contacto son asimismo diversas, una parte llega a través de la RLPT de su empresa, pero otra parte muy importante llega del mundo no organizado, aquel donde no hay representación, y, por lo tanto, su referencia es diferente; como también lo es la realidad de nuestra estructura organizativa entre las federaciones y a nivel comarcal.
230. El conjunto del sindicato está avanzado en el establecimiento de un proceso de Atención Integral a las personas, que se configura como un itinerario donde se interrelaciona la atención inicial a la gente

trabajadora, el asesoramiento técnico-sindical y los servicios jurídicos. Un proceso en el que intervienen de manera colaborativa tanto las estructuras federales, como las territoriales.

231. *Avanzar de manera decidida en el establecimiento de procesos de atención integral a las personas, colaborativos y equilibrados entre las estructuras, que sean flexibles, y tendentes a garantizar estándares de calidad homologables y homogéneos. Todo ello con el objetivo de afiliar, organizar y extender el sindicato.*

232. *Seguir impulsando la formación y la cualificación de las personas que realizan la atención sindical inicial y avanzada a nivel territorial y federal, para garantizar unos estándares de calidad en la atención a las personas trabajadoras.*

233. *Establecer y consolidar la atención inicial y avanzada en las comarcas donde tenemos sede de CCOO, a través de procesos acordados y compartidos con las federaciones.*

234. Afiliar

235. El sindicato es un sujeto colectivo capaz de transformar la realidad gracias a la voluntad individual de muchas personas de afiliarse. La afiliación en la mayoría de los casos responde a razones subjetivas y a necesidades concretas de las personas trabajadoras. Las cuotas de afiliación son el recurso básico para garantizar nuestra autonomía e independencia, por ello debemos situar la afiliación como elemento de partida. Organizamos a sectores muy diversos, con realidades y motivaciones distintas a la hora de plantearse la afiliación.

236. Somos capaces de afiliar a muchas personas, pero tenemos un índice de rotación de afiliación importante. Esto no responde a una sola causa, sino que tiene que ver con distintas cuestiones que tenemos que abordar de cara al futuro. Entre otras, tenemos que prestar atención a los importantes porcentajes de RLPT no afiliada en algunos sectores, que suponen un obstáculo para avanzar en afiliación en las empresas.

237. Estamos avanzando de manera importante en las herramientas y en la explotación de datos, pero tenemos que dar un salto importante en este sentido.

238. *Explotar y analizar los datos para conocer nuestras fortalezas y debilidades, estableciendo una política afiliativa compartida que responda a las realidades y necesidades de cada sector o situación: como jóvenes, mujeres, migrantes, RLPT, o personas desempleadas.*

239. *Crear una política afiliativa estableciendo procesos de mejora y evaluación de la atención y los servicios que prestamos, y de cómo nos relacionamos y comunicamos con el conjunto de la afiliación.*

240. Organizar

241. Además de por su afiliación, el sindicato se legitima a través de los procesos de elecciones sindicales, dotándolos de una mayor o menor capacidad de intervención en la empresa, en el sector, y ante las administraciones y gobiernos. Pero no se trata tan solo de datos o porcentajes que nos legitiman, sino de la posibilidad real de organizar a las personas trabajadoras y avanzar en condiciones de trabajo, vida y derechos en los distintos ámbitos.

242. Llevamos tiempo incorporando el objetivo de la realización de elecciones sindicales como un elemento más en ese proceso de “atender, afiliar organizar y formar” para la extensión sindical y desarrollo organizativo.
243. Las comisiones territoriales y confederal de desarrollo organizativo y extensión sindical se están consolidando como espacios de gobernanza compartida para la organización del trabajo de extensión sindical en aquellos espacios donde el sindicato no es capaz de llegar o llega con muchas dificultades y de manera desigual.
244. *Establecer mecanismos que mejoren la gobernanza de estos espacios de colaboración, fomenten la corresponsabilidad y la colaboración entre las diferentes partes interesadas, asegurando que damos respuesta a las distintas necesidades y realidades sectoriales.*
245. *Consolidar a las comisiones de desarrollo organizativo y de extensión como ámbitos de distribución de responsabilidades, planificación coordinada de los trabajos que tengan encomendadas, seguimiento de la implementación de los mismos y evaluación permanente de los resultados.*
- 246.
- Formar**
247. La formación sindical debe obedecer, no sólo, a dotar de conocimientos, recursos y herramientas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a nuestras estructuras organizativas, sino de la suficiente y necesaria base ideológica que permita seguir situando a las personas que forman parte de nuestro sindicato en referentes de progreso y compromiso social para el conjunto de la clase trabajadora.
248. Hemos avanzado de manera importante en la organización, planificación y ejecución de la formación sindical para la mejora de conocimientos y capacidades de la representación sindical, y de los cuadros sindicales. En una apuesta por la formación que debemos mejorar y reforzar.
249. *Desarrollar la formación sindical en los distintos niveles, estableciendo mecanismos de coordinación y de mejora continua, y planificación de itinerarios formativos tanto para la Representación de las Personas Trabajadoras como para los cuadros y estructuras del sindicato.*
250. *Explorar fórmulas para ofrecer formación sindical al conjunto de la afiliación, reforzando de esta manera nuestra base y el sentido de pertenencia a la organización.*
- 251. Avanzar en la digitalización de la actividad del sindicato**
252. El proceso de digitalización del sindicato a nivel confederal con nuevos aplicativos de gestión es una realidad. El registro de nuestra actividad en todas y cada una de las áreas donde actuamos es fundamental e imprescindible no sólo para poder saber lo que hacemos, sino también para generar un análisis que nos permita evaluar de manera objetiva el resultado de nuestras acciones y desarrollar de manera más efectiva nuestro trabajo.
253. Los datos nos ayudarán a tomar decisiones informadas y mantener el contacto con las personas. Por lo

tanto, si manejamos eficazmente los datos, obtendremos una ventaja competitiva importante.

254.

La digitalización de las distintas actividades que desarrollamos debe ser una de las tareas cotidianas de la organización con el objetivo de aprovechar al máximo las herramientas, ganar en eficiencia y eficacia, y generar un ecosistema que permita mantener, desde la gestión descentralizada y autónoma de las organizaciones, herramientas comunes que garanticen la transparencia y la evaluación compartida de nuestra actividad sindical.

255.

Disponer de una cantidad de datos importante nos permitirá abordar políticas afiliativas y de acción sindical en base al análisis de los datos en cada momento y en cada ámbito.

256. Incorporar e impulsar los procesos de digitalización a nuestra actividad sindical en todos los ámbitos: administración, información y atención que desarrollamos en distintos proyectos, extensión y desarrollo organizativo, atención a las personas, asesoramiento técnico-sindical y servicios jurídicos.

257. Comunicar para organizar

258. En el ecosistema mediático las nuevas formas de generación y consumo de información y opinión son una realidad en constante evolución. A los clásicos actores de generación de información y de opinión, se suma un universo atomizado de pequeños generadores de opinión con un nivel de influencia creciente. Ambos mundos no crecen en paralelo, sino que se entremezclan, contaminan y retroalimentan.

259. Desde CCOO tenemos que apostar por disputar los temas sobre los que se construye la conversación pública, pero también debe ser capaz de intervenir en la pugna por la interpretación de los fenómenos sociales que se suceden desde lo que somos y representamos.

260. Para ello es imprescindible desplegar un trabajo planificado, coordinado y sistemático en los ámbitos más tradicionales de los medios de comunicación y en los nuevos espacios de generación de opinión que operan en este ecosistema, al mismo tiempo que se desarrolla una actividad dirigida a la comunicación directa con la base social del sindicato a través de la elaboración de contenidos propios.

261. El sindicato dispone de una cantidad muy importante de información para generar contenido comunicativo derivado de sus múltiples actividades, y con gran capacidad para incidir en la conversación pública. El reto es poder segmentar la audiencia y diferenciar canales para adaptar los contenidos a cada audiencia y medio. Asimismo, la organización debe equilibrar los contenidos que proyecta entre aquellos que derivan de la actividad institucional y los que generan el resto de actividades.

262. Avanzar en un modelo de producción propia de contenidos que resulten de interés y utilidad para las distintas audiencias objetivas a las que nos debemos dirigir, adaptando el lenguaje y la imagen a los distintos formatos.

263. Reforzar nuestras capacidades de intervención en el ecosistema mediático en constante cambio difundiendo los valores y la imagen del sindicato.

264. Incorporar estrategias de marketing digital que permitan desarrollar procesos de captación, fidelización y recuperación afiliativa para el tratamiento segmentado de personas con una vinculación diferente con la

organización.

265. *Impulsar nuestra participación en la agenda social y cultural de La Rioja, generando una opinión amable y cercana de nuestra organización, para consolidarnos como un referente del tejido social de nuestra región y que la ciudadanía nos perciba como un actor fundamental que va más allá de la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.*

266. *Avanzar en la necesaria actualización, mejora y unificación de nuestra identidad gráfica con el fin de construir, con toda nuestra diversidad, un lenguaje propio, coherente y útil con los propósitos que perseguimos.*

267. Recursos financieros y capital humano para alcanzar nuestros objetivos

268. Tenemos la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras: las cuotas de afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, los proyectos y programas en los que participamos y el capital humano del sindicato para el desarrollo de nuestros objetivos.

269. 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: cuotas de la afiliación, créditos y garantías sindicales y servicios jurídicos; impulsando una política afiliativa, de fidelización y de extensión del sindicato. A partir de esa base de recursos propios, debemos seguir defendiendo lo establecido en la Ley 1/2016, de 4 de abril, de impulso y consolidación del diálogo social en La Rioja, que reconoce el coste económico que implica la participación institucional para las organizaciones sindicales que, sin perjuicio de su libertad de gestión y, en definitiva, de la autonomía sindical, establece un régimen económico homogéneo que garantice la independencia financiera de las organizaciones conforme a la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo y del Tribunal Constitucional Español.

270. *Exigir que los recursos públicos destinados al conjunto de organizaciones sindicales se establezcan con transparencia y basados en criterios de representatividad, tal y como se realiza en otros ámbitos representativos.*

271. Transparencia y control económico

272. La transparencia es una herramienta que nos sirve para conocer el conjunto de nuestros recursos e invertirlos de manera más racional y eficiente. Nuestra incorporación al Centro Contable Confederado nos va permitir contar con unos servicios profesionalizados en materia contable, fiscal, financiera y de asesoramiento profesional. Lo cual facilita a organizaciones pequeñas como CCOO de La Rioja, poder destinar recursos a otras actividades directamente relacionadas con la acción sindical.

nuevos
retos

Res puestas

misma
lucha

