



comisiones obreras de asturias  
comisiones obreres d'asturies

# **11º CONGRESO DE CC OO DE ASTURIAS**

**PONENCIA SINDICAL**

## ÍNDICE:

<b>DESARROLLO ECONÓMICO, ACCIÓN SINDICAL, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>3</b>
Diagnóstico .....	3
Objetivos y propuestas .....	4
El Modelo Productivo .....	5
El Diálogo Social en Asturias .....	7
La negociación colectiva .....	8
<b>EMPLEO Y FORMACIÓN</b> .....	<b>9</b>
Diagnóstico .....	9
Objetivos y propuestas .....	11
<b>UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE</b> .....	<b>14</b>
Diagnóstico .....	14
Objetivos y propuestas .....	15
<b>LA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL SINDICATO</b> .....	<b>16</b>
Diagnóstico .....	16
Objetivos y propuestas .....	16
<b>LOS DERECHOS BÁSICOS, LA PROTECCIÓN Y LA COHESIÓN SOCIAL</b> .....	<b>18</b>
Diagnóstico .....	18
Objetivos y propuestas .....	20
<b>NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL</b> .....	<b>21</b>
Diagnóstico .....	21
Objetivos y propuestas .....	21
<b>LA ACTUACIÓN DEL SINDICATO EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA</b> .....	<b>22</b>
Diagnóstico .....	22
Objetivos y propuestas .....	23
<b>LA SOLIDARIDAD Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL DESDE CCOO DE ASTURIAS</b> .....	<b>24</b>
Diagnóstico .....	24
Objetivos y propuestas .....	24
<b>UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES</b> .....	<b>25</b>
Diagnóstico .....	25
Objetivos y propuestas .....	26
<b>UNA JUVENTUD CON MÁS DERECHOS Y MEJOR ORGANIZADA</b> .....	<b>28</b>
Diagnóstico .....	28
Objetivos y propuestas .....	28
<b>LA ORGANIZACIÓN QUE NECESITAMOS</b> .....	<b>29</b>
Diagnóstico .....	29
Objetivos y propuestas .....	30
<b>LA COMUNICACIÓN DEL SINDICATO</b> .....	<b>31</b>
Diagnóstico .....	31
Objetivos y propuestas .....	31
<b>LA FORMACIÓN SINDICAL</b> .....	<b>32</b>
Diagnóstico .....	32
Objetivos y propuestas .....	32
<b>LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS DEL SINDICATO</b> .....	<b>33</b>
Diagnóstico .....	33
Objetivos y propuestas .....	34
<b>LOS SERVICIOS DEL SINDICATO</b> .....	<b>35</b>
Diagnóstico .....	35
Objetivos y propuestas .....	35

## **DESARROLLO ECONÓMICO, ACCIÓN SINDICAL, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **Diagnóstico**

1. El periodo transcurrido desde el 10º Congreso de CCOO de Asturias ha estado marcado por la crisis económica y su fuerte impacto sobre el empleo y las condiciones de vida y trabajo de la población. Ante esta coyuntura las medidas de austeridad, los recortes presupuestarios y las reformas estructurales aplicadas desde junio de 2010 por los gobiernos del Partido Socialista y del Partido Popular para reducir el déficit, están resultando un fracaso en lo económico al frenar las posibilidades de crecimiento, y acarrear también devastadoras consecuencias en lo social.
2. Los intensos recortes en la inversión y el gasto público aplicados para cumplir unos objetivos de déficit inalcanzables no han tenido otro objetivo que la quiebra de los derechos laborales, la rebaja de los salarios y debilitar los servicios públicos. Medidas que han favorecido la destrucción de puestos de trabajo y el incremento del desempleo. Estas recetas nos han hundido cada vez más en la crisis.
3. La evolución de la economía regional en este periodo, con un crecimiento medio anual del PIB negativo, ha sido peor que la observada por término medio a nivel estatal, siendo el balance de Asturias uno de los más desfavorables del conjunto de las Comunidades Autónomas, que también registraron un crecimiento medio negativo.
4. La crisis ha alterado la estructura sectorial de la economía asturiana, ahondando en su proceso de terciarización, al reducirse de forma importante el peso de la construcción y agudizarse la pérdida de peso de la industria, circunstancias que han contribuido a reforzar la importancia del sector servicios.
5. La crisis ha rebajado el peso de la industria sobre la economía regional, de forma que en 2011 su aportación se cifra en el 21,8% del Valor Añadido Bruto (VAB), siete décimas menos que hace cuatro años. El retroceso ha sido mayor en el caso concreto de la industria manufacturera, que ahora aporta el 16,0% del VAB, es decir, 1,9 puntos menos que hace cuatro años.
6. El peso de la construcción sobre el conjunto de la economía también se ha visto seriamente reducido desde 2008, perdiendo 1,9 puntos, de forma que ahora aporta únicamente un 13,1% del VAB regional.
7. El mayor impacto de la crisis en la construcción y la industria han reforzado el papel de los servicios, de forma que en 2011 generaban el 63,1% del VAB regional, lo que supone 2,4 puntos más que cuatro años antes. Destacan las ramas del comercio, transporte y hostelería y de administración pública, educación, sanidad y servicios sociales.
8. Por las mismas razones, se ha frenado la pérdida de peso del sector primario sobre el conjunto de la economía asturiana, de manera que en 2011 aportaba un 1,8% VAB regional, dos décimas más que en 2008.
9. Por comparación con la estructura productiva de la economía española, la asturiana mantiene un mayor peso relativo de la industria y la construcción que el conjunto del país, y un menor peso en el caso del sector primario y los servicios.
10. El impacto de la crisis en los mercados exteriores, y en particular en nuestros principales destinos, hizo caer las exportaciones asturianas en 2008 (-10,7%) y más aún en 2009 (-19,3%). Sin embargo en 2010 las ventas al exterior registraron una importante recuperación (+30,9%), y han vuelto a crecer en 2011 (+9,8%), año en que, de hecho, se alcanzó una cifra récord (3.698,6 millones de euros).
11. El sector exterior ha cobrado por tanto un fuerte protagonismo en el devenir de la economía asturiana en los dos últimos años, contribuyendo positivamente al sostenimiento de la actividad frente a la caída de la demanda interna. En 2011 las exportaciones supusieron el 16% del PIB regional, una proporción históricamente alta, pero muy inferior a la media estatal. Las perspectivas para 2012 son, sin embargo, sombrías, pues la desaceleración económica mundial y, en particular, la vuelta a la recesión de parte de la zona euro, van a repercutir muy negativamente sobre las exportaciones.
12. En Asturias continúa realizándose un bajo esfuerzo en I+D. El porcentaje de inversión en esta materia, aunque viene creciendo en los últimos años, se situó en 2010 en el 1,03% del PIB, por debajo de la media española que fue del 1,39%, y nuestra región no consigue acortar distancias en cuanto a intensidad investigadora. Los efectos de la crisis se están dejando sentir también sobre esta materia. El volumen de gasto ejecutado retrocedió en 2009, y aunque volvió a crecer en 2010 es muy probable que esta recuperación no se haya consolidado en 2011.

13. La inversión de las empresas asturianas en I+D+i sigue siendo muy reducida y claramente insuficiente. Se da la circunstancia de que, en nuestra región, la contribución del sector privado al gasto interno total en esta materia es muy inferior a la del sector público (41% frente a 59%), al contrario de lo que ocurre a nivel estatal, donde la participación de empresas e instituciones privadas sin fines de lucro es mayoritaria (52%). Además, la participación privada no sólo no crece sino que está retrocediendo de forma importante en los últimos años, bajando del 46% en el año 2007 al 41% en 2010.

14. El personal que trabaja en I+D es también relativamente escaso en nuestra región: unas 3.781 personas en 2010, de las cuales 2.590 se dedican a la investigación. Más de la mitad del personal que desarrolla actividades de I+D se adscribe al ámbito universitario.

15. Los sectores de alta y media-alta tecnología presentan una implantación por debajo de la media española. Además, en los últimos años se reduce el número de empresas manufactureras de alta y media-alta tecnología instaladas en la región (en 2010 eran 36, frente a las 48 que había en 2007). En cambio crecen las empresas de servicios de alta tecnología (de 58 en 2007 a 79 en 2010).

16. En Asturias el gasto empresarial en innovación tecnológica también es relativamente bajo, pues representa el 0,69% del PIB, muy inferior a la media española (1,54%). El esfuerzo innovador retrocede de forma acusada en los últimos años, si tenemos en cuenta que en 2008 se cifraba en el 1,45% del PIB; y además cae más intensamente que a nivel estatal, con lo cual el ya de por sí elevado diferencial que existía en esta materia entre Asturias y la media de CC.AA. se ha visto ampliado.

17. La crisis ha hecho desplomarse el gasto de las empresas asturianas en innovación. En 2009 retrocedió un -29,2%, y en 2010 volvió a caer un -35,7%, de manera que en este último ejercicio se quedó en 156,5 millones de euros, lo que supone alrededor de la mitad que en los años previos a la recesión.

18. También es relativamente reducido el número de empresas asturianas que realizan actividades innovadoras: sólo un 0,66% del total, frente al 0,76% a nivel estatal. Y la cifra se ha visto sensiblemente recortada en los últimos años, de manera que en 2010 únicamente 461 empresas realizaron actividades innovadoras en Asturias, frente a las 498 de 2008.

19. El tejido empresarial de la región sigue caracterizado por su atomización, ya que está constituido fundamentalmente por PYMES (menos de 250 personas empleadas), que son el 99,9% del total. Pero destaca, además, la fuerte presencia de empresas sin asalariados (54% del total) o con escaso nivel de empleo, de forma que las microempresas (0-9 personas empleadas) suponen el 96% del tejido productivo asturiano. Este reducido tamaño empresarial constituye un importante obstáculo para la innovación y la internacionalización, entre otros aspectos.

## **Objetivos y propuestas**

20. CCOO de Asturias basará su estrategia sindical para el próximo mandato congresual en promover que la política económica del Gobierno regional estimule el crecimiento económico y la creación de empleo. Para ello es necesario disponer de una política de ingresos que se dote de los máximos recursos fiscales, desde la progresividad, para afrontar la actual situación, huyendo de las medidas que supongan eliminación de impuestos y el abuso de las bonificaciones y rebajas fiscales. El destino de los recursos disponibles debe dirigirse a la reactivación de la actividad económica y del empleo, a la inversión productiva, al desarrollo de las infraestructuras, al mantenimiento de los servicios públicos esenciales y a la protección social de las personas, en especial de las desempleadas y sin recursos.

21. CCOO promoverá la intervención pública en la economía como un factor imprescindible y fundamental para aplicar medidas de estímulo a la inversión, favorecer el crédito a las empresas, mantener los servicios públicos y la protección social. También impulsaremos la presencia en la economía regional de un sector público eficiente y bien gestionado, en sectores estratégicos para el desarrollo de un modelo productivo más sólido.

22. En el periodo del próximo mandato congresual, el sindicato deberá dirigir su acción sindical a recuperar los derechos sindicales y sociales arrebatados en estos últimos años y a defender el Estado Social. Para ello deberá utilizar con eficacia los instrumentos de la negociación (el diálogo social y negociación colectiva) y de la movilización para alcanzar nuestros objetivos sindicales y sociales.

23. El valor de la concertación social, como instrumento para el desarrollo económico y social de Asturias, es fundamental, y en este sentido consideramos básico mantener y exigir el compromiso de "concertar" e incluso plantear que éste llegue a ser amparado por norma legal del Principado de Asturias.

24. La negociación colectiva es otro instrumento sindical imprescindible para plasmar en acuerdos nuestras reivindicaciones. Este derecho, atacado y recortado en este último periodo, debemos hacerlo real en nuestra práctica sindical y recuperarlo plenamente en el Estatuto de los Trabajadores.

25. El necesario corregir el actual modelo de crecimiento económico. Esta necesidad, más que nunca, se ha puesto en evidencia en estos años de crisis económica. La competitividad de nuestra economía y la calidad y estabilidad de los puestos de trabajo deben sustentarse en un modelo productivo que posibilite un tejido industrial sólido, diversificado y sostenible.

26. A pesar de la grave situación económica seguiremos apostando y promoviendo el desarrollo del modelo productivo asturiano, introduciendo los cambios necesarios que permitan afrontar con garantías los nuevos retos que se plantean y lograr una mayor competitividad basada en la incorporación de capital y conocimiento, orientados hacia la producción de bienes con un mayor valor añadido. Necesitamos medidas que fomenten la ampliación y la diversificación de nuestro tejido productivo para mejorar nuestra competitividad interna y externa, retornar a cifras positivas de crecimiento económico y hacerlo de manera suficiente para que se genere empleo, que es nuestro principal objetivo.

27. Es clave para nuestra región dotarse de una política industrial activa e integral que se plasme y desarrolle en un “Plan Integral de Política Industrial Asturiana”, que se sustente en la planificación y en la concertación social, con objetivos claramente establecidos horizontal, sectorial y territorialmente. Apostaremos por el desarrollo de los subsectores industriales de alto valor añadido y de carácter tecnológico.

28. El modelo de desarrollo sostenible es una oportunidad que debe potenciar el crecimiento de nuevos sectores generadores de empleo vinculados a distintos sectores ligados a la sostenibilidad en la industria, el transporte, el agroganadero, la gestión de los recursos, la conservación de espacios y fauna, el turismo, etc.; y establecer medidas para el uso racional de los recursos, contribuyendo a la mejora de la salud y la calidad de vida de las personas. La ordenación y planificación del territorio asturiano es un instrumento básico para conseguir el objetivo de un desarrollo sostenible, en cuya planificación exigiremos la presencia del sindicato.

29. En Asturias la producción y transporte de la energía eléctrica ha estado en permanente controversia. La tarifa eléctrica española, muy superior a la media europea, tiene una gran repercusión en los costes de producción de las grandes empresas ubicadas en Asturias y motiva las amenazas de deslocalización. Seguiremos reivindicando el diseño y desarrollo de una estrategia energética asturiana, a través del diálogo social, desde el objetivo de la sostenibilidad, la reducción de la dependencia energética y desde el criterio de diversificación de las fuentes energéticas; primando las energías renovables, la eficiencia y el ahorro energético. Apostaremos por la producción y el consumo del carbón autóctono, como recurso primario energético, afrontando las inversiones e infraestructuras necesarias que permitan reducir y capturar las emisiones de CO<sub>2</sub>, a la vez que potenciar los usos alternativos del carbón. En este sentido defenderemos la continuidad estratégica del carbón, más allá del año 2018.

30. Es necesario avanzar en la oferta, planificación, dirección y gestión del suelo industrial desde una visión integral de la ordenación del territorio asturiano y garantizando una dotación suficiente, equilibrada y ordenada de áreas industriales. La Zalia (Zona de Actividades Logísticas e Industriales de Asturias) es una pieza clave para el desarrollo de los puertos asturianos, especialmente para el de Gijón, que debe culminar su desarrollo.

31. Potenciar el sistema asturiano de I+D+i, tanto en lo que se refiere a inversión total en estas actividades sobre el PIB, como fomentar una mayor participación del sector empresarial en el gasto total interno para superar la actual diferencia de más de 10 puntos con la media nacional.

32. Avanzar en el desarrollo de las infraestructuras físicas regionales como soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades económicas y de cohesión territorial, posibilitando a su vez una mayor apertura e integración de la economía regional en el contexto nacional e internacional. Acelerar la ejecución de la obra pública estatal comprometida con Asturias, concretar proyectos pendientes y abordar otros nuevos.

## **El Modelo Productivo**

33. Seguiremos reivindicando el objetivo de avanzar hacia un modelo productivo en el que la competitividad se base en la calidad, el conocimiento, la sostenibilidad y el empleo de calidad. El modelo productivo que defendemos supone afrontar los retos productivos, sociales y medioambientales que se plantean, promover la igualdad social y el desarrollo sostenible, con el objetivo de crear empleo de calidad,

consolidar los derechos sociales y laborales, reforzar la negociación colectiva y el diálogo social, alcanzar una mayor participación de los trabajadores en las empresas y su democratización, preservar los servicios públicos y desarrollar sistemas fiscales más justos y redistributivos.

34. La mejora de la competitividad del sistema productivo asturiano pasa ineludiblemente por solucionar las carencias estructurales que presenta nuestra economía en general y la industria en particular. Por eso, nuestras propuestas se dirigen a superar los puntos débiles de las mismas, incidiendo en los aspectos fundamentales: el aumento de los niveles de inversión, especialmente en innovación, mejorar el acceso financiero al crédito, la formación permanente de la población y su adaptación a los requerimientos del tejido productivo, la difusión de las TIC, y la mejora de las infraestructuras industriales, de transporte y de comunicación.

35. La industria es un sector estratégico en el modelo productivo que pretendemos y esto implica la apuesta decidida de nuestro sindicato por un modelo de desarrollo que tiene como señas de identidad la inversión de capital en una continua modernización de los medios y procesos de producción, en la I+D+i, y en la adecuación permanente de la cualificación profesional a las necesidades cambiantes del sistema productivo que conlleva el crecimiento económico. Además la industria es el sector que reúne mejores condiciones objetivas para la implantación y extensión de modelo que proponemos, por su carácter estratégico en la economía asturiana y por el efecto de arrastre que tiene sobre el resto de los sectores.

36. Nuestras empresas deben abandonar la cultura del cortoplacismo y la falta de una estrategia de anticipación a los cambios que vienen caracterizando su actuación en materia económica, industrial y laboral. Esta actitud es la que está contribuyendo a que la industria en su conjunto y siga perdiendo peso en la economía de la región.

37. El modelo industrial que CCOO de Asturias defiende y reivindica pasa por que nuestra comunidad se dote de una política industrial activa e integral, que se sustente en la planificación y en la concertación social, con objetivos claramente establecidos horizontal, sectorial y territorialmente. Este modelo se debe plasmar en un Plan Integral de la Industria Asturiana.

38. La política industrial asturiana debe potenciar el desarrollo de los subsectores industriales de alto valor añadido y contenido tecnológico, apoyando la implantación de actividades productivas dedicadas al desarrollo y transformación de productos básicos, con el objetivo de incrementar el Valor Añadido Bruto regional.

39. También es necesario que estimule la oferta de servicios avanzados a las empresas (informática y nuevas tecnologías, asesoría y gestión empresarial, recursos humanos, ingeniería, consultoría técnica, servicios medioambientales, diseño, publicidad, etc.). Una oferta amplia y especializada en estos servicios será un factor de peso en la atracción de nuevas inversiones, creará empleo cualificado y mejorará la competitividad de las empresas que los contraten.

40. Una de las debilidades del actual modelo industrial es la atomización del tejido empresarial de la región, ya que está constituido fundamentalmente por PYMES y MICROPYMES. Desde CCOO plantearemos la necesidad de que, en el marco de la estrategia industrial asturiana que proponemos, se analicen los problemas y alternativas relativos a la estructura y tamaño del tejido empresarial asturiano.

41. La investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) es factor clave en el desarrollo del modelo productivo que defendemos y, pese al incremento del esfuerzo inversor público, acordado en el ACEBA y frenado en el último periodo, sigue siendo una asignatura pendiente. Asturias sigue presentando un retraso considerable con respecto al conjunto del país.

42. Desde CCOO de Asturias debemos seguir potenciando, a través de la concertación regional, partidas presupuestarias destinadas a la investigación y el incremento del esfuerzo inversor en esta materia del sector empresarial asturiano, que deben contemplar la innovación tecnológica como una estrategia básica para el desarrollo de sus empresas.

43. Más de la mitad del escaso personal investigador que trabaja en I+D en Asturias lo hace en el ámbito universitario. No sólo es necesario incrementar el número de este personal investigador, también lo es que la empresa lo incorpore en sus plantillas.

44. La Universidad es la destinataria de una parte importante del gasto público en actividad investigadora. Por esta razón, entre otras, es imprescindible que el conocimiento y los resultados se trasladen al sistema productivo y al conjunto de la sociedad.

45. Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación han registrado un importante crecimiento en nuestra región, debido en gran parte al desarrollo de los acuerdos contemplados en el ACEBA. Es necesario que estas infraestructuras del conocimiento se integren en el sistema productivo y se fomenten nuevos modelos de empresas y servicios, generadoras de empleo y de valor añadido.

46. Las infraestructuras físicas son un soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades económicas y para la cohesión social y territorial. Asturias, pasados casi cuatro años desde el último Congreso, sigue sin concluir sus infraestructuras más estratégicas (la autovía del Cantábrico y la alta velocidad ferroviaria), retrasos que ya denunciábamos en aquel momento. CCOO continuara reivindicando el compromiso de plazos fijos para la finalización de estas obras, y para ello exigiremos al Gobierno regional que adopte una actitud reivindicativa ante el Gobierno central. Promoveremos alianzas sociales para exigir los presupuestos que permitan acelerar y concluir las obras. En todo caso es necesario abrir un debate en los órganos de dirección de CCOO de Asturias sobre el modelo de infraestructuras, que nos permita disponer de alternativa sindical sobre la planificación del ferrocarril, carreteras, puertos y aeropuerto.

47. La internacionalización de las empresas asturianas es un factor fundamental para el desarrollo del modelo productivo que pretendemos. En los últimos años, y desde el marco del ACEBA, se ha potenciado la promoción exterior de las empresas asturianas, consiguiendo un importante incremento del volumen de exportaciones y de un factor fundamental como es el incremento del número de empresas exportadoras. Estos factores deben seguir potenciándose para conseguir incrementarse, fomentando productos competitivos, innovadores y de calidad. La Sociedad Asturiana de Promoción Exterior (ASTUREX), con mayoría accionarial pública (55%), debe potenciar sus funciones desde una planificación estratégica y desde el análisis permanente de las tendencias internacionales, para incrementar sustancialmente las empresas exportadoras, priorizando países, sectores y productos, y dedicando especial atención a las PYMES.

48. El desarrollo industrial debe ser compatible con el respeto al medio ambiente, a través del uso generalizado de tecnologías limpias y eficientes, y de la utilización racional de los recursos. Debemos apostar por el desarrollo de bienes y servicios medioambientales. CCOO de Asturias apuesta por el ahorro energético y por las energías renovables, un sector que en nuestra región tiene un potencial de desarrollo importante.

## **El Diálogo Social en Asturias**

49. El carácter sociopolítico de CCOO se manifiesta y se concreta en las actuaciones sobre las políticas de los gobiernos en sus distintos ámbitos territoriales. En este sentido, CCOO de Asturias pretende conseguir a través de sus propuestas consensuar actuaciones decididas y eficaces dirigidas a alcanzar los objetivos de reactivación económica, creación de empleo y formación para el mismo, ampliación y mejora de la protección social, la protección de la salud de las personas trabajadoras en su entorno laboral, mantener los servicios públicos, y promover un modelo productivo sostenible económica, social y medioambientalmente.

50. Esta intervención, en el caso de CCOO de Asturias, se ha concretado en los acuerdos surgidos del diálogo social desde finales de 1980, y más concretamente en el PIE, ADECE y ACEBA. Estos acuerdos nos han permitido participar con nuestras propuestas en la definición y en el presupuesto económico de políticas y acciones básicas para Asturias.

51. La concertación en las CC. AA. permite una mejor adecuación de las políticas a las especificidades de la región, pero esta territorialización de los procesos de diálogo social abre también la posibilidad a que se introduzcan asimetrías y desigualdades entre unas regiones y otras en cuestiones fundamentales. En este sentido es necesario articular una coordinación confederal efectiva de las propuestas planteadas en los correspondientes procesos de concertación regional, evitando la arbitrariedad a la hora de proponer y acordar medidas que puedan generar agravios comparativos o competencias desleales entre territorios.

52. CCOO de Asturias debe realizar esta coordinación en el ámbito local de su territorio y potenciar la concertación local en los municipios de nuestra comunidad. Los ayuntamientos ejecutan las políticas más cercanas a los ciudadanos y en consecuencia es necesaria nuestra intervención sociopolítica ante los mismos para desarrollar las materias propias del diálogo social.

53. Promoveremos la constitución de una Mesa Permanente del Diálogo Social en Asturias como marco de mayor nivel en la regulación de la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

## **La negociación colectiva**

54. La crisis económica de los últimos años ha repercutido sobre los procesos negociadores en forma de conflictos por la negativa patronal a actualizar los salarios con la subida prevista, en el caso de convenios plurianuales firmados en ejercicios anteriores, por los planteamientos de descuelgue salarial y por las dificultades para llegar a acuerdos en la renovación de los convenios que iban finalizando su vigencia. Este hecho, unido al cierre de unidades negociadoras (empresas con convenio propio) y, sobre todo, al cambio de criterio del Ministerio en el procedimiento de registro de las revisiones salariales, y a la provisionalidad de los datos, hacen que el número de convenios que figuran en la estadística de 2010 y 2011 esté muy por debajo de los de años anteriores.

55. Con el objetivo de liquidar la negociación colectiva y fomentar la negociación individual de las condiciones de trabajo, el Gobierno del Partido Popular, siguiendo el mandato de los poderes económicos cuyo último objetivo es rebajar las rentas del trabajo, aprobó el RD 3/2012 que incorporaba una reforma profunda de la negociación colectiva. Esta reforma ha supuesto el respaldo legal al desequilibrio en las relaciones laborales a favor de los empresarios.

56. La capacidad que la reforma concede al empresario en aspectos clave como la inaplicación del convenio colectivo, la primacía del convenio de empresa sobre el convenio sectorial estatal y autonómico y la eliminación de la ultraactividad de los convenios, suponen un ataque radical a la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales, con el objetivo de implantar la negociación individual de las condiciones de trabajo y rebajar las rentas del trabajo.

57. Es imprescindible potenciar la negociación colectiva como un instrumento clave para preservar y ampliar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras en el ámbito laboral. Además, este instrumento sindical permite fomentar la participación, la solidaridad y el sentimiento de clase.

58. El sindicato debe reforzar la acción sindical en el ámbito de la empresa, sin olvidar el ámbito sectorial, y extenderla a las pequeñas empresas que componen la mayoría de la estructura empresarial de nuestra comunidad. Nuestro objetivo debe ser conseguir con la práctica negociadora acuerdos y convenios colectivos que frenen o dejen sin aplicación los elementos más lesivos contemplados en la reforma.

59. Al mismo tiempo el sindicato debe seguir movilizándose en la exigencia de restablecer los desequilibrios en la normativa laboral, introducidos por la reforma de la negociación colectiva.

60. La negociación colectiva debe ser objeto de una nueva orientación que permita poner en valor todo su potencial regulativo y dar respuesta a los fenómenos de descentralización productiva, externalización y subcontratación; fenómenos que, además, están muy vinculados a la existencia de empresas de carácter global, lo que se convierte en un gran desafío para el movimiento sindical, que tiene que reformular estructuras y desarrollos organizativos y también nuevas estrategias sindicales.

61. Debemos mejorar la coordinación, en el marco de la negociación colectiva, entre las organizaciones federales y territoriales que conforman CCOO de Asturias, desde la colaboración y desde una visión de conjunto. Este seguimiento nos permitirá corregir las deficiencias de la estructura de la negociación colectiva y conocer el mapa real de la misma. En este sentido, continuaremos realizando con carácter periódico el análisis y balance sobre la situación de la negociación colectiva en Asturias.

62. A través de la negociación colectiva también debemos contribuir a la extensión del modelo productivo que defiende nuestro sindicato en los distintos sectores y empresas.

63. Desde la negociación colectiva es necesario incidir en aquellas medidas concretas que, además de contribuir a ampliar o, en su caso, mantener el empleo, nos permitan avanzar en su estabilidad y en su calidad. Se trata de impulsar la contratación indefinida y la utilización adecuada de los contratos temporales, evitando su encadenamiento.

64. También debemos negociar una formación profesional adecuada a las necesidades del sector o empresa de que se trate, con la elaboración de planes específicos, que facilite el acceso a los permisos individuales para la formación y que establezca fórmulas para que el esfuerzo de los trabajadores y

trabajadoras por mejorar su cualificación tenga un reconocimiento en su promoción profesional y en sus retribuciones salariales.

65. La negociación colectiva debe dedicar una especial preocupación a las medidas específicamente orientadas a la defensa de la salud de los trabajadores y las trabajadoras y a la lucha contra los accidentes en el trabajo, a través de una actuación eminentemente preventiva. En este sentido, juegan un papel primordial la evaluación de los riesgos y de las enfermedades profesionales en el sector o empresa; los planes de prevención; la información y formación de los trabajadores, adecuada a la problemática concreta de su puesto de trabajo; y la creación y extensión de los delegados y delegadas sectoriales de prevención.

66. El compromiso de CCOO de Asturias con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en las condiciones salariales y laborales debe tener su reflejo en la negociación colectiva de la región a través de la implantación generalizada de planes de igualdad en los sectores y empresas, y, en todo caso, de medidas concretas de acción positiva y de conciliación de la vida laboral y familiar. La negociación e implantación de planes de igualdad en este periodo ha sido irrelevante y constituye un claro déficit a corregir de nuestra negociación colectiva.

67. La negociación colectiva debe permitirnos ampliar y extender los derechos de participación sindical, en los ámbitos de la información, la representación, la negociación, o la decisión, para dotarnos de más capacidad de intervención en las empresas y de mayor eficacia en nuestra gestión, lo que redundará en una mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora.

68. CCOO debe abrir un debate en este próximo periodo sobre la utilidad y conveniencia de abrir un marco de negociación con la FADE y la UGT para, al igual que en otras comunidades, negociar un acuerdo autonómico interprofesional cuyo objetivo sea potenciar la autonomía de las partes y el acuerdo, en el actual marco normativo impuesto por la reforma laboral y de la negociación colectiva.

69. En la última parte de 2011 los EREs experimentaron un fortísimo repunte, que se explica por el empeoramiento de la situación económica, las negativas perspectivas de evolución de la actividad y el comportamiento empresarial, así como por el cambio de criterio de actuación de las autoridades laborales, que hasta entonces rechazaban la mayor parte de los expedientes en los que no se alcanzaba acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Las regulaciones de empleo van a seguir subiendo en los próximos meses, pues a los efectos de la nueva recaída de la actividad se sumarán los de la última reforma laboral, que suprime la necesidad de autorización administrativa para los EREs, dejando en manos de la empresa cualquier decisión al respecto, lo que va a afectar gravemente a las posibilidades de alcanzar acuerdo con los trabajadores para mejorar las condiciones de la regulación o despido, y supone una invitación a la destrucción masiva de empleo en esta nueva fase recesiva del ciclo.

70. Desde CCOO de Asturias debemos combatir las modificaciones legales que la reforma laboral introdujo sobre los EREs y recuperar la autorización administrativa, la consulta y la justificación de la causas para su aprobación.

71. Seguiremos elaborando periódicamente un análisis y valoración de la evolución de los EREs en Asturias.

## **EMPLEO Y FORMACIÓN**

### **Diagnóstico**

72. La crisis económica está teniendo un efecto devastador sobre el empleo en Asturias. Si en el 10º Congreso analizábamos el importante crecimiento de la población ocupada en el cuatrienio anterior (2004-2007), que incluso había permitido recuperar el empleo que se había perdido durante la dura reconversión de los años 80 y 90, hoy el escenario es bien distinto.

73. En los cuatro años transcurridos desde entonces se han destruido 67.000 puestos de trabajo en nuestra comunidad autónoma, hasta situar en 377.500 el número de personas ocupadas, la cifra más baja desde 2003, según los datos que refleja la Encuesta de Población Activa (1º trimestre 2008-1º trimestre 2012).

74. Si bien los efectos de la crisis sobre el empleo comenzaron a percibirse en nuestra región con un cierto retraso (último trimestre de 2008) -y durante los tres primeros años de la misma en menor medida-

con respecto al conjunto del Estado, desde el segundo semestre de 2011 las tasas de destrucción de empleo y de aumento del paro son superiores en Asturias a las respectivas medias estatales.

75. Y es que, aunque la crisis se cebó en sus inicios en la Construcción (especialmente en la edificación de vivienda, con un menor desarrollo en nuestra comunidad autónoma), que perdió 28.000 puestos de trabajo entre 2008 y 2012 (más de la mitad de su población ocupada), se extendió posteriormente a la Industria, que vio destruirse en el mismo periodo 16.600 empleos (el 23% del total sectorial), y, en menor medida, hasta ahora, a los Servicios, que redujeron su ocupación en 18.700 personas, algo más del 6% del empleo en el sector.

76. La tasa de empleo en Asturias se ha reducido entre 2008 y 2012 en 6,6 puntos porcentuales, hasta situarse en un escaso 40,9%, lo que significa que sólo cuatro de cada diez personas en edad de trabajar tienen ocupación. Si en el periodo 2004-2007, caracterizado por el crecimiento económico y del empleo, el 75% de los puestos de trabajo creados en la región fueron ocupados por mujeres, la crisis económica posterior, en coherencia con la distribución sectorial de la destrucción de empleo, ha incidido fundamentalmente en el empleo de los hombres, que sumaron tres de cada cuatro puestos de trabajo perdidos.

77. En términos absolutos, el empleo masculino se redujo en 48.000 personas, mientras que 18.900 mujeres perdieron su ocupación. Esta evolución ha permitido acercar, aunque a la baja, las tasas de empleo masculina y femenina, de tal forma que si en 2008 la diferencia era favorable a los hombres en 17,7 puntos porcentuales, en el primer trimestre de 2012 ésta ya se había reducido a 11,1 puntos (46,7% entre los hombres y 35,6% entre las mujeres).

78. Durante el mismo periodo se han perdido 19.800 empleos ocupados por jóvenes menores de 25 años (fundamentalmente con contratos temporales, que fueron los primeros que se extinguieron con la caída de actividad), lo que los sitúa como el colectivo más gravemente afectado por la crisis. Entre 2008 y 2012 su tasa de empleo se ha desplomado en cerca de 20 puntos, hasta situarse en un 14,7%, que muestra con rotundidad las enormes dificultades que encuentran la juventud para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

79. La tasa de temporalidad se ha reducido durante este cuatrienio, como consecuencia de la mayor incidencia de la crisis, especialmente en sus inicios, sobre este tipo de contratación, cuya extinción resultaba más fácil y barata para el empresariado. De tal manera que, si en el primer trimestre de 2008 el 28,6% de la población ocupada tenía un contrato temporal, en el mismo trimestre de 2012 esta cifra había bajado hasta el 21,6%, con un mayor descenso en la economía privada que en el sector público, hasta llegar a igualar prácticamente sus tasas de temporalidad (21,7% en el primer caso y 21,4% en el segundo).

80. En el periodo analizado, y utilizando la misma fuente (EPA), el paro se incrementó en 55.500 efectivos, duplicando ampliamente el número de personas en desempleo, hasta alcanzar la cantidad de 96.700 personas que buscan activamente empleo, una cifra desconocida hasta ahora en la región y que sitúa la tasa de paro en el 20,4% en el primer trimestre de 2012, con un incremento de casi 12 puntos en los cuatro últimos años.

81. La tasa de paro masculina ha crecido en 11,9 puntos durante estos años, mientras que la femenina lo ha hecho en 6,4 puntos, casi la mitad, lo que sitúa en términos similares ambas tasas (20,2% para los hombres y 20,6% para las mujeres).

82. El colectivo más afectado, también en este caso, es el de los jóvenes menores de 25 años, cuya tasa de paro ha aumentado más del doble entre 2008 y 2012, pasando del 22,2% al 52,5%, lo que supone que la mitad de la juventud de ese tramo de edad en disposición de trabajar no encuentra empleo, una cifra alarmante y socialmente inaceptable.

83. Especialmente preocupante y grave es también el importante aumento de las personas en paro de larga y muy larga duración, cuyo número se ha triplicado en los últimos cuatro años. En el primer trimestre de 2012, 41.700 personas desempleadas (el 43,1% del total) llevaban más de un año en esa situación, y, de ellas, 21.800 superaban los dos años en paro, lo que las coloca en grave riesgo de exclusión laboral y social.

84. La crisis y las políticas orientadas exclusivamente a la reducción del déficit público, con los consiguientes e importantes recortes en la inversión y el gasto de las Administraciones, y las regresivas reformas laborales, que facilitan el despido y la desregulación de las relaciones laborales, agravan y agudizan los efectos de la recesión económica y favorecen la destrucción de empleo. Las perspectivas más

inmediatas apuntan a la continuidad de estas políticas, económica y socialmente regresivas, e, incluso, a su profundización, lo que supondrá más pérdida de empleo -y a un mayor ritmo- y más paro.

85. Los recortes en la inversión y el gasto públicos también están incidiendo en las políticas activas de empleo, con una sustancial reducción de los fondos destinados a su financiación, que en 2012 han sufrido una caída del 57% en las transferencias económicas del Estado a nuestra comunidad autónoma. En un momento de fuerte crecimiento del desempleo, se limita gravemente el derecho de las personas en esta situación a mejorar y reorientar su cualificación profesional, dificultando con ello aún más sus posibilidades de acceso a un empleo de calidad.

86. El subsistema de Formación para el Empleo, fruto del diálogo social y pilar básico del nuevo modelo productivo que defendemos, está seriamente amenazado por las modificaciones legislativas impulsadas unilateralmente por el Gobierno del Partido Popular y por la fuerte reducción de los recursos económicos que lo sostienen, pese a estar aún pendientes de desarrollar, o con un desarrollo insuficiente, algunos de sus contenidos más importantes, como el sistema integrado de orientación profesional para las personas desempleadas y ocupadas, que todavía no se ha implantado, o el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que se ha comenzado a ejecutar en 2011 con unos recursos y unos objetivos muy limitados.

87. El incumplimiento del compromiso, asumido por el Gobierno autonómico en el ACEBA, de aprobar, dotar con la financiación necesaria y ejecutar el Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010, consensado en el Consejo de Asturias de la FP, ha ralentizado el impulso que precisaba el sistema asturiano de Formación Profesional para adaptarse a las necesidades formativas que demanda el tejido empresarial de la región y para asumir plenamente el papel que le corresponde en la evolución de nuestra estructura productiva hacia un nuevo modelo de desarrollo.

88. Las medidas promovidas por el Gobierno central para reducir aún más el insuficiente gasto en Educación, y los recortes presupuestarios impuestos a las comunidades autónomas, ponen en peligro los limitados avances logrados hasta ahora en la formación profesional asturiana.

### **Objetivos y propuestas**

89. A las políticas activas de empleo, especialmente en el caso de la formación, les corresponde un papel de primer orden en la extensión del nuevo modelo productivo que defiende nuestro sindicato. La mejora permanente de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, al margen de su situación coyuntural en el mercado laboral (ocupadas o desempleadas), y su adaptación a las necesidades cambiantes del sistema productivo contribuyen objetivamente a favorecer su acceso al empleo, a la estabilidad y calidad del mismo y a mejorar la productividad y la competitividad de las empresas.

90. Especial relevancia tienen estas políticas para quienes están en situación de desempleo, que deben recibir una atención integral dirigida a mejorar su empleabilidad, con una dedicación preferente hacia quienes tienen mayores dificultades de inserción laboral y de recualificación profesional.

91. Para CCOO de Asturias, por tanto, la defensa de las políticas activas de empleo y de una suficiente dotación económica, en unos momentos en que están gravemente amenazadas por las últimas medidas legislativas y los recortes presupuestarios, es un objetivo irrenunciable.

92. El Servicio Público de Empleo, que es el principal instrumento para el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo y para la intermediación laboral, puede ver seriamente debilitadas y dispersadas sus funciones por la competencia de las agencias privadas de colocación, reguladas legalmente en la reforma laboral de 2010.

93. Para afrontar esta nueva situación, exigiremos el máximo control sobre la actuación de las agencias privadas de colocación y reivindicaremos el reforzamiento de los medios y de las funciones del Servicio Público de Empleo asturiano y la mejora de su gestión.

94. En esa dirección, defenderemos la extensión progresiva de la atención individualizada a las personas desempleadas, a través de los itinerarios personalizados de inserción laboral (que integren la orientación profesional, la formación requerida y la intermediación para su acceso al empleo), y de los servicios de asesoramiento a las empresas para la definición y la solución más idónea, en cada caso, de sus necesidades de contratación.

95. El Servicio Público de Empleo regional debe crear también, y así lo demandaremos, las estructuras de apoyo necesarias para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados colectivamente por procesos de reestructuración o deslocalización empresarial, con programas específicos e integrados de orientación, formación y recolocación.

96. También los colectivos con mayores dificultades objetivas para el acceso y permanencia en el trabajo precisan de iniciativas específicas en materia de empleo y formación, complementarias de las que proponemos con carácter general, que aborden sus problemáticas concretas y contribuyan a superar su situación de desventaja.

97. En este sentido, propondremos la elaboración y desarrollo de planes integrales de empleo que fomenten la empleabilidad de la juventud, con especial atención quienes tienen menor cualificación profesional, que han sido los más castigados por la crisis, y de las mujeres, que aún mantienen una situación de desventaja, con una tasa de actividad 13 puntos por debajo de la masculina.

98. Reivindicaremos, igualmente, la integración laboral efectiva de las personas con discapacidad mediante el estricto cumplimiento de la normativa en esta materia, tanto en el empleo ordinario como en el protegido, y la eliminación de las barreras físicas en los centros de trabajo.

99. Mantendremos la exigencia de potenciar el Observatorio de las Ocupaciones, dependiente del Servicio Público de Empleo, para que sea capaz de desarrollar eficazmente sus funciones de estudio, seguimiento y prospección de la evolución de los distintos sectores productivos y de las cualificaciones profesionales que demandan. Los resultados y conclusiones de sus trabajos deben servir para orientar las políticas de empleo y formación, con el objetivo de adecuarlas permanentemente a las necesidades productivas y sociales.

100. En un momento de fuerte deterioro del mercado laboral, como consecuencia de la crisis económica y de las reformas regresivas en materia de contratación y despido, con más paro y más precariedad en el trabajo, CCOO de Asturias reafirma y refuerza su apuesta por el empleo estable y de calidad, aún siendo conscientes de las dificultades objetivas que para ello supone una legislación permisiva y un sistema productivo en el que aún predominan actividades de escaso desarrollo tecnológico, que utilizan empleos de baja cualificación, fácilmente sustituibles.

101. Para avanzar en este objetivo, trasladaremos nuestras reivindicaciones a los marcos de negociación que se abran -como la concertación regional u otros de ámbito y características similares- y a los órganos de participación e intervención sindical en la determinación de las políticas activas de empleo, y actuaremos frente a la temporalidad en el trabajo y el fraude en la contratación, en colaboración con las estructuras federales y territoriales del sindicato.

102. Apoyamos la continuidad de los planes o programas locales de empleo, entendidos como medida coyuntural de choque para paliar los efectos de la crisis sobre los colectivos más desfavorecidos, o desde la perspectiva más estable de mejora de la cualificación profesional de las personas desempleadas, vinculados, en este caso, a un proceso formativo previo o simultáneo.

103. La intervención sindical en la planificación, seguimiento y evaluación de los planes o programas de empleo, a través de marcos estables de participación en los ámbitos regional y comarcal, y el control más próximo de su correcta ejecución desde los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y/o desde nuestras Secciones Sindicales de Empresa, permitirán abordar su desarrollo con mayores garantías para el cumplimiento de sus objetivos y para la limitación de sus efectos sobre el empleo estable en los Ayuntamientos.

104. Los recursos públicos, estatales o autonómicos, que reciben los Ayuntamientos para financiar medidas de empleo y formación deben planificarse y gestionarse de forma coordinada, con el objetivo último de favorecer la mejora de la cualificación profesional y la inserción laboral efectiva de quienes participantes en los distintos programas. La agrupación de municipios para la gestión de estos recursos, a través de mancomunidades u otros entes de similares características, redundaría también positivamente en la eficacia de estas medidas.

105. CCOO de Asturias defenderá la consolidación y mejora de un sistema de formación profesional asturiano de calidad, y su adaptación a las necesidades cambiantes del aparato productivo y a las exigencias de permanente evolución de la cualificación profesional de los trabajadores, lo que supone dedicar una atención especial a la Formación para el Empleo.

106. A la consecución de este objetivo contribuirá, en lo referido a la Formación para el Empleo, el desarrollo completo de la normativa estatal que se deriva de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (aún sin concluir, pese a los diez años transcurridos desde su aprobación), con una aplicación efectiva y específica en Asturias, y la mejora continua de la calidad formativa y su adaptación dinámica a la realidad productiva regional y a sus necesidades más inmediatas.

107. Es necesario avanzar en la integración plena de las formaciones ocupacional y continua, y, en paralelo, de los sistemas de orientación profesional para las personas desempleadas y ocupadas (este último todavía inexistente), tal como establece el decreto que regula la Formación para el Empleo, y debe establecerse su coordinación con los servicios de orientación existentes en la formación reglada.

108. Además, exigiremos la implantación generalizada de métodos de control de la calidad formativa, lo que contribuirá a la mejora del subsistema de Formación para el Empleo, a través de una evaluación permanente de sus resultados.

109. De especial importancia para la vinculación imprescindible entre las formaciones reglada y para el empleo son los Centros Integrados de Formación Profesional (que imparten ambas modalidades formativas), cuya extensión ordenada debe impulsarse. Urge, por tanto, su desarrollo normativo en Asturias, paralizado incomprensiblemente desde hace cuatro años, adaptando a nuestra realidad regional el decreto estatal que los regula, y la creación de una potente red pública que, al menos, contemple los sectores con mayor implantación en nuestra comunidad autónoma y aquellos más dinámicos y de futuro, partiendo de los seis centros actualmente en funcionamiento en nuestra comunidad autónoma.

110. Hay que construir el sistema asturiano para la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de los aprendizajes no formales, incluidos los adquiridos a través de la experiencia laboral, un aspecto clave para la homologación y certificación de las mejoras en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, evitando la improvisación que presidió la única y raquítica convocatoria realizada hasta ahora en la región. Para ello, deben establecerse los instrumentos y procedimientos para su desarrollo, contemplando la participación imprescindible de los agentes sociales y económicos.

111. El impulso de la formación de demanda bonificada en las empresas es un elemento de gran importancia para favorecer la adaptación de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades concretas de su puesto de trabajo y a los cambios organizativos y productivos en sus empresas.

112. Con respecto a la formación reglada o inicial, propondremos la revisión de la red de centros y de los actuales ciclos formativos para adaptarlos a las exigencias de las nuevas cualificaciones. Para ello, es necesario definir la nueva oferta formativa y su implantación equilibrada en las distintas áreas territoriales.

113. Para abordar esa revisión y su implantación, y pese a ser conscientes de las limitaciones presupuestarias impuestas a las comunidades autónomas para los próximos años, exigiremos la elaboración de un plan cuatrienal de inversiones que posibilite la adaptación de espacios y la renovación de equipamientos y materiales didácticos de los centros públicos de formación profesional.

114. En defensa de la calidad educativa en la formación profesional reglada, CCOO de Asturias se opondrá al incremento de la ratio del alumnado por aula, como pretende la Administración central, y promoverá la implantación de sistemas homologados de calidad y eficiencia en los centros que la imparten.

115. Apostamos por la extensión progresiva de la formación dual o en alternancia, que combina el aprendizaje en el centro educativo y en la empresa. Esta nueva modalidad permite adaptar los conocimientos que los alumnos reciben en el centro donde reciben la formación teórica a las necesidades concretas de las empresas, facilita su integración en el ámbito laboral y aumenta sus expectativas de contratación tras la finalización del ciclo educativo.

116. Pero en la definición y el desarrollo de la formación dual exigiremos las máximas garantías para el alumnado-trabajador, estableciendo requisitos estrictos que deben cumplir tanto los centros educativos como las empresas que los contraten, especialmente, en este último caso, en todo lo que se refiere a las condiciones contractuales y laborales y a la función de seguimiento que debe realizar la representación de los trabajadores y trabajadoras.

117. El avance hacia estos objetivos debe producirse con la implicación de los agentes sociales y económicos, como legítimos representantes del mundo laboral, a través de su participación en órganos

tripartitos y paritarios que tengan capacidad de intervención sobre las decisiones más importantes para el presente y el futuro de la formación profesional asturiana.

118. CCOO de Asturias reivindicará la elaboración de un Plan Regional de Formación Profesional para el cuatrienio 2013-2016, con la participación de los sindicatos más representativos y de la patronal, que establezca los ejes estratégicos de actuación -y las medidas concretas que los desarrollen- para avanzar hacia un sistema integrado de formación profesional (reglada y para el empleo) de calidad y con capacidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de nuestra estructura productiva y a las demandas de cualificación de la población asturiana.

119. FOREM Asturias, el instrumento del que nos hemos dotado para la gestión de las acciones de formación y de orientación profesional a las que accede el sindicato, atraviesa una difícil situación como consecuencia de los fuertes recortes presupuestarios y de las modificaciones legislativas en las políticas activas de empleo, que tienden a asignar un menor protagonismo a los agentes sociales y económicos en la ejecución directa de las mismas.

120. Además del redimensionamiento de FOREM Asturias para adecuar su tamaño y plantilla a ese nuevo escenario económico y normativo, es necesario definir el espacio que nuestra fundación puede ocupar en el difícil contexto actual, que aún puede sufrir un mayor deterioro en los próximos años.

121. Con esa pretensión, y desde una perspectiva de continuidad para FOREM Asturias, elaboraremos un nuevo plan estratégico que establezca las líneas fundamentales de actuación de la fundación a corto y medio plazo, con el objetivo de superar las dificultades actuales y de situarla en las mejores condiciones para hacer frente a los retos del futuro, en el que el subsistema de Formación para el Empleo adquirirá una mayor dimensión por su importancia estratégica para el cambio de modelo productivo, que necesariamente debe abrirse camino en nuestro país.

## **UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE**

### ***Diagnóstico***

122. La realidad que analizábamos hace cuatro años ha dado un vuelco vertiginoso que ha afectado a la seguridad y a la salud laboral. En aquel momento recogíamos en nuestros documentos, en esta materia, el objetivo de analizar los cambios tecnológicos y organizativos en los centros de trabajo; en cambio, ahora nos enfrentamos a una situación de deterioro de las condiciones de trabajo provocado por la crisis económica, las reformas laborales y el riesgo a la pérdida del empleo. Esta nueva situación también está afectando negativamente a la participación lograda en las empresas por parte de los delegados y delegadas de prevención.

123. Por otra parte, hemos pasado de un Plan Estratégico Autonómico (Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente Laboral del Principado de Asturias 2007-2010), a una prórroga de dicho plan condicionada por los recortes, y después a un periodo de desgobierno que ha bloqueado el desarrollo de un nuevo plan. El ACEBA, entre cuyos contenidos cobraba especial relevancia el capítulo de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, no ha sido sustituido por un nuevo acuerdo y una de sus consecuencias es la falta de dotación presupuestaria para la formación en salud laboral y en otras partidas fundamentales para prevención.

124. La prevención de riesgos en el ámbito laboral tiene que abordarse desde una perspectiva integral e integrada en las empresas. Es una realidad demostrada, cuestionable sólo desde posiciones poco democráticas y conseguida en escasas empresas. Pero, además, si queremos que sea efectiva, debe partir de datos certeros y contrastados. Sin embargo, las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales están siendo cada vez menos creíbles. Hemos pasado paulatinamente de un descenso real en los registros de accidentes laborales, generado por la mejora de las condiciones de trabajo, a una práctica fraudulenta en la que se registra fuera de plazo, o no se registra, o se califica la gravedad de los accidentes arbitrariamente. Estas prácticas están creciendo en un contexto de precariedad, y por el miedo al desempleo, y debido a la capacidad que las empresas poseen para ocultar muchos accidentes ante la reducción de los medios de inspección de la administración.

125. Dichas prácticas fraudulentas se persiguen en contadas excepciones y su falta de traslado a los registros generan la invisibilidad de la mayor parte de las enfermedades profesionales y de parte de los accidentes de trabajo. Invisibilidad amparada por los Gobiernos, implantando escasos mecanismos de control y con poca capacidad coercitiva. Por ello debemos centrar nuestras propuestas en combatir este fraude y el incumplimiento del resto de la normativa, el comportamiento economicista de los servicios de prevención y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS), y la

criminalización a la que nos someten a trabajadores y trabajadoras por las bajas médicas, incluso por los daños que sufrimos al desarrollar nuestro trabajo.

126. La evolución del reconocimiento legal de las enfermedades relacionadas con el trabajo no ha sufrido grandes modificaciones, a pesar de la percepción social que se tiene y que en buena medida vino motivada por el esfuerzo de nuestro sindicato en hacerlas visibles, denunciando la situación y dándola a conocer públicamente. Nuestras campañas y denuncias sobre químicos, cancerígenos, amianto, etc., están provocando una creciente visibilidad social que incluye a trabajadores y trabajadoras, a sus representantes, a los medios de comunicación e incluso a los representantes de las administraciones. Pero el registro de enfermedades profesionales sigue sin incluir un gran número de las que tienen origen laboral, incluso grupos enteros como pueden ser las enfermedades mentales.

127. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) ha ido perdiendo protagonismo en el papel de liderazgo y coordinación que debe jugar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. A pesar de los recortes económicos producidos en el último periodo, el IAPRL tiene la capacidad de coordinar y exigir a entidades, instituciones y empresas (servicios de prevención y mutuas) la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el resto de la normativa. También debe afrontar la aparición de los riesgos emergentes y conseguir que las herramientas al servicio de la prevención no pierdan eficacia o se aparten del objetivo para el que fueron creadas. Hoy en día, herramientas fundamentales del actual marco normativo, diseñadas para la gestión de la prevención o para la vigilancia de la salud, como son los servicios de prevención o las mutuas suponen más un elemento de confusión y obstaculización que la solución a los problemas de salud de trabajadores y trabajadoras.

### **Objetivos y propuestas**

128. Reivindicaremos el desarrollo de una estrategia asturiana de la seguridad y la salud laboral con vigencia plurianual.

129. Es necesario garantizar el carácter democrático y participativo del IAPRL, manteniendo su composición paritaria y tripartita, convirtiéndolo en el referente para el cumplimiento de la normativa y la coordinación de la prevención de los riesgos laborales en Asturias.

130. Exigiremos el correcto desempeño de las funciones de los servicios de prevención y de las mutuas en sus distintas funciones, especialmente en lo referido a la vigilancia y gestión de la salud.

131. En relación a las enfermedades profesionales propondremos, en el marco de la concertación regional, el diseño y desarrollo de estrategias específicas para su detección y reconocimiento; el diseño y desarrollo de programas dirigidos al estudio y prevención de los riesgos cuya exposición genere enfermedades relacionadas con el trabajo (especialmente las generadas en razón a riesgos psicosociales, drogodependencias, etc.); y la creación de instrumentos de asesoramiento, formación e información para las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención y los cuadros sindicales.

132. La exigencia del cumplimiento de la legalidad en materia de seguridad y salud laboral es una prioridad sindical para conseguir el reconocimiento de los riesgos y los daños laborales, cumpliendo con el principio de la participación de los trabajadores y trabajadoras. Nuestras iniciativas y propuestas a nivel interno, institucional y externo tienen que estar imbuidas de este objetivo prioritario.

133. Debemos promover la investigación de los accidentes laborales, las enfermedades relacionadas con el trabajo y los delitos contra la salud, siendo de gran utilidad el desarrollo de alianzas con entidades especializadas. Si no se consigue conocer el origen de los problemas no se podrán identificar ni evaluar sus riesgos y no se podrán prevenir.

134. Es necesario potenciar la investigación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales, especialmente de aquellas que tienen un mayor impacto, como son las causadas por el amianto, los cancerígenos y los químicos. Para conseguir este objetivo sería importante alcanzar acuerdos directos, o a través del IAPRL, con la universidad, instituciones y unidades hospitalarias.

135. En la gestión de la prevención debemos promover la simplificación documental, basándonos siempre en que la realidad de los riesgos en los centros de trabajo se refleje en las evaluaciones, en el plan de prevención de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva, con la necesaria e imprescindible participación sindical.

136. En la gestión de la salud perseguiremos y denunciaremos las prácticas de ahorro económico en materia de salud laboral, promoviendo la garantía del derecho de participación y consulta.

137. Las políticas preventivas deben abordarse desde una perspectiva integral e integrada en las empresas y ésta sólo se puede dar con la participación de los trabajadores y trabajadoras. En el escenario actual es prioritario nuestro apoyo, asesoramiento y colaboración permanente con los comités de empresa, secciones sindicales y delegados y delegadas.

138. Los plenarios periódicos de los responsables de salud laboral nos permiten impulsar los objetivos establecidos y coordinar las actuaciones entre las distintas estructuras de CCOO de Asturias. La celebración de jornadas monográficas, la elaboración de materiales informativos, el asesoramiento y la formación son instrumentos que colaboran al desarrollo y potenciación de la acción sindical en esta materia.

139. El Departamento de Salud Laboral de CCOO de Asturias, en su doble faceta técnica y sindical, es un instrumento que nos permite el asesoramiento a las estructuras federales y territoriales del sindicato para facilitar la actuación preventiva y de vigilancia de la salud en el trabajo.

## **LA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL SINDICATO**

### ***Diagnóstico***

140. El carácter sociopolítico de CCOO, definido en nuestros Estatutos, supone llevar la acción sindical más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en su relación laboral e implica actuar sobre el conjunto de las políticas que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida. La difícil situación económica y social que atravesamos, con ataques constantes a nuestro Estado Social, hace que hoy sea más necesario que nunca que CCOO de Asturias, a través de sus propuestas y actuaciones, trate de conseguir una mejor redistribución de la riqueza que nos permita avanzar en la igualdad y la cohesión social, reivindicando unas políticas fiscales progresivas, una red de servicios públicos universales y de calidad, y la ampliación y mejora de las redes de protección social.

141. La actuación sociopolítica del CCOO de Asturias, en sus distintos ámbitos territoriales, tiene su reflejo más destacado en los procesos de diálogo social, tanto a nivel regional (PIE, ADECE y ACEBA) como a nivel local (entre otros, Gijón, Avilés, Siero) y en la ampliación de nuestra representación y participación institucional ante las distintas administraciones, instituciones, entes y sociedades públicas. El último proceso de diálogo social (ACEBA 2008-2011) ha reforzado nuestra presencia sindical y ampliado nuestra representación institucional con nuevos e importantes instrumentos. En la actualidad, CCOO de Asturias está presente en más de un centenar de organismos dependientes de las Administraciones Públicas de la región.

### ***Objetivos y propuestas***

142. La concertación social tiene que ser el pilar básico sobre el que se asienten las políticas que contribuyan a una salida de la crisis con un reparto justo y equitativo. Rechazamos los recortes en los servicios y prestaciones públicas bajo la excusa de la crisis, y seguimos fijando como objetivo el crecimiento económico y el desarrollo social. Además de la concertación regional, es fundamental impulsar la acción sociopolítica en las uniones comarcales, propiciando la apertura de espacios de diálogo social y de concertación, creando marcos estables de participación institucional en sus ámbitos de actuación, en los que concretar y desarrollar nuestras propuestas.

143. La concertación es una fuente de información permanente y marco donde exponer las propuestas y alternativas del sindicato, y así condicionar las políticas de las administraciones. La participación institucional adquiere cada vez más importancia para nuestra actividad. Para CCOO de Asturias es una prioridad exigir al Gobierno regional que incluya entre sus prioridades legislativas una ley que regule la participación institucional en la comunidad autónoma del Principado de Asturias de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

144. La participación en los diferentes organismos nos permite mantener un seguimiento y evaluación continuado de las políticas públicas. Supone, además, asumir la responsabilidad de elaborar propuestas y alternativas sobre los distintos asuntos y temáticas que se tratan en ellos con el objetivo de conseguir que nuestra representación institucional sea realmente participativa y determinante.

145. Para seguir consolidando y ampliando nuestra presencia y participación institucional es necesario que continuemos mejorando nuestra coordinación interna y asesorando a quienes nos represen para que puedan ejercer su labor con una mayor eficacia. También debemos ordenar nuestra representación con criterios objetivos, coherentes y relacionados con las materias que en los diferentes organismos se traten. Es prioritario que cuando en más de un organismo se debatan materias comunes o relacionadas entre sí, la representación de CCOO de Asturias sea ostentada por la misma persona.

146. Un objetivo que nos debemos marcar es impulsar nuestra capacidad de propuesta para que el sindicato plantee alternativas en todos los ámbitos y momentos de la actividad sociopolítica y de la participación institucional.

147. Es necesario promover un acuerdo con la Junta General del Principado de Asturias para que asuma la obligación de remitir al sindicato los proyectos normativos con la suficiente antelación para que podamos, en aquellos ámbitos donde tengamos representación, hacer las consideraciones oportunas en defensa de los intereses del sindicato y de los ciudadanos y ciudadanas asturianos.

148. Además de las relaciones con las instituciones es fundamental un marco de relación amplio con las organizaciones representativas de la sociedad asturiana con las que tenemos que buscar puntos de encuentro para que, desde la autonomía e independencia de las partes, podamos confluir en actuaciones conjuntas para defender los intereses de la sociedad asturiana. Los ataques constantes a nuestro Estado Social y a los servicios públicos hacen necesario que el sindicato confluya en sus propuestas, alternativas y movilización con la sociedad civil. En este sentido, y para responder a esas agresiones, el pasado mes de mayo se ha constituido la Plataforma en Defensa del Estado del Bienestar y los Servicios Públicos de Asturias.

149. Desde CCOO de Asturias defendemos que, en el marco del consenso político y social logrado desde la firma del Pacto de Toledo, se apueste decididamente por la preservación del sistema público de pensiones, siendo en este ámbito donde se deberán afrontar las nuevas situaciones fruto de la actual crisis económica y de los retos futuros del propio sistema de pensiones.

150. El Estatuto de Autonomía, como norma fundamental y básica de nuestra comunidad, debe ser un instrumento abierto a las reformas precisas para adecuar sus contenidos a las nuevas realidades sociales y para ampliar los derechos de la ciudadanía asturiana. CCOO reivindica la necesidad de abordar estas reformas desde el máximo consenso político y social. El Estatuto de Autonomía que defiende CCOO de Asturias tiene que destacar por su compromiso con los principios de libertad e igualdad, en un territorio cohesionado social y territorialmente. Además, el Estatuto debe establecer los principios de un modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, en la innovación tecnológica, en la formación, en el empleo de calidad y en un tipo de empresa socialmente responsable.

151. Para nuestro sindicato, el Estatuto de Autonomía asturiano debe dotarse de una amplia capacidad de autogobierno. En este sentido, tiene que incorporar a su texto, entre otras competencias, nuevos mecanismos democráticos, como la capacidad de disolución de la Junta General y la convocatoria anticipada de elecciones, sin las actuales limitaciones temporales; la oficialidad de la llingua asturiana; la regulación de la Iniciativa Legislativa Popular; y los principios orientadores de ordenación del territorio. Debe, además, establecer el sometimiento a referéndum popular de sus futuras reformas.

152. Asimismo, es una reivindicación de CCOO de Asturias la inclusión en nuestro Estatuto de una carta de derechos sociales para toda la ciudadanía, que contemple y amplíe los contenidos de la Constitución Española y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y convierta en reales los derechos básicos y las libertades públicas. Esta carta debería recoger, entre otros, el derecho a unos servicios públicos redistributivos y generadores de equidad, universales y de calidad, con especial atención al sostenimiento de los sistemas sanitario y educativo y las redes de protección social; al acceso a la vivienda digna; a la igualdad de género y de oportunidades; a la defensa del medio ambiente y a la protección del espacio natural.

153. El Consejo Económico y Social de Asturias (CES), como centro de reflexión, debate y propuesta, debe incompararse al Estatuto de Autonomía para potenciar el valor de esta institución, que busca el consenso en sus informes y dictámenes -en materia económica y social-, al Gobierno y a la Junta General del Principado de Asturias. Nuestra participación en el CES debe ser activa, notoria y con propuestas. Para conseguir que las tareas del CES cumplan el objetivo que lo definen es necesario superar la influencia que el gobierno de turno tiene sobre el CES y que hace que éste vea mermada su independencia y autonomía.

154. Para garantizar la cohesión social y territorial y evitar las desigualdades entre los ciudadanos y ciudadanas asturianos en función del municipio en el que vivan, CCOO de Asturias defiende una reforma territorial que establezca un nuevo modelo de organización de los concejos y potencie las distintas formas de cooperación intermunicipal. La administración regional debe favorecer un adecuado nivel de servicios para todos los ciudadanos y ciudadanas de la comunidad autónoma, adoptando las medidas necesarias para que esto sea posible en aquellos municipios cuyos recursos propios imposibiliten la prestación de los servicios básicos.

155. En cualquier caso, es necesario resolver el grave problema de financiación que afecta en la actualidad a los ayuntamientos, a través de un reparto, equilibrado y adecuado a sus competencias, de los ingresos del Estado entre las administraciones central, autonómica y local. Con independencia de lo anterior, y en el ámbito de nuestra región, es imprescindible concretar el pacto local y la aprobación de una Ley de Administración Local de Asturias que defina las competencias municipales y se acompañe de un sistema de financiación de los ayuntamientos que garantice la suficiencia presupuestaria para el desarrollo de sus competencias.

156. CCOO de Asturias seguirá reivindicando la creación de un organismo público en el que tengan cabida los agentes sociales y económicos, para la planificación territorial de Asturias, y cuya finalidad sería el estudio y asesoramiento en esta materia, tanto en el ámbito regional como local.

157. Seguimos manteniendo como elemento estratégico prioritario la unidad de acción sindical como elemento multiplicador de la fuerza de los trabajadores y trabajadoras, a través de una mayor capacidad de representación, negociación y movilización, para avanzar en las reivindicaciones que defendemos en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva y del diálogo social. Desde esta concepción, y desde nuestra autonomía, promoveremos iniciativas que profundicen en la unidad de acción sindical.

158. CCOO de Asturias es un sindicato democrático que elabora sus líneas de acción con independencia de los poderes públicos y económicos y de cualquier organización social o política. Las líneas de actuación y las propuestas decididas en nuestros congresos y en los órganos de dirección del sindicato son las que definen el mayor o menor grado de coincidencia con las de otras organizaciones políticas y sociales. Desde estos principios, CCOO de Asturias entiende las relaciones con otras organizaciones políticas y sociales, en su amplio espectro, como necesarias para su proyección y la consecución de aquellos objetivos que, con mayor o menor grado de coincidencia global, puedan ser comunes.

## **LOS DERECHOS BÁSICOS, LA PROTECCIÓN Y LA COHESIÓN SOCIAL**

### **Diagnóstico**

159. Las medidas políticas adoptadas por el Gobierno central y asumidas por los gobiernos de las autonomías para hacer frente a la crisis económica están afectando a la sostenibilidad de los servicios públicos que conforman el Estado Social mediante el recorte de los presupuestos de gasto de los servicios públicos. Estas medidas acentúan la brecha social, las desigualdades sociales y están aumentando de forma alarmante las situaciones de pobreza y de exclusión social.

160. En Asturias seguimos lejos de disponer de un sistema que integre, con coherencia y racionalidad, la acción preventiva y los recursos necesarios para garantizar el bienestar social de toda la población. Hasta ahora no se ha abordado con rigor la problemática propia de las personas mayores, ni la de las personas con discapacidad, ni la atención a la infancia y a la adolescencia, por medio de políticas eficaces que eliminen los riesgos de exclusión social de estos colectivos. La incipiente red de servicios sociales existente, lejos de consolidarse y ampliarse, se ha desbordado y bloqueado por falta de recursos económicos y personales.

161. La crisis económica ha generado un aumento exponencial de las solicitudes de salario social, la congelación de la partida presupuestaria ha impedido cubrir el incremento del número de personas beneficiarias. La situación generada ha provocado un constante aumento de la lista de espera y de las demoras para acceder al salario social. La publicación del Reglamento del Salario Social no ha supuesto grandes cambios en la gestión. Las medidas de incorporación social apenas han tenido financiación, por lo que difícilmente se puede hablar resultados.

162. CCOO de Asturias rechazará todo intento de modificación de la Ley del Salario Social que pretenda su eliminación como derecho subjetivo. Además, seguiremos exigiendo al Gobierno de Asturias el establecimiento de un mecanismo específico para el seguimiento de su gestión.

163. Debemos reseñar los importantes logros conseguidos a partir de la puesta en marcha de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, que reconoce el derecho subjetivo a dicha atención y configura un sistema público de protección, lo que constituye un avance histórico en materia de derechos sociales y una conquista social que se ha visto frenada por las decisiones de recorte del gasto público adoptadas por los gobiernos.

164. Este proceso de desarrollo de la Ley de Dependencia en Asturias mantiene importantes retos que han de afrontarse de manera inmediata. El recorte que supone la moratoria de la implantación de la Ley, unido a la falta de financiación por parte del Gobierno central y al volumen de la lista de espera de personas con el derecho reconocido, está afectando al proceso de implantación del sistema, poniendo en riesgo los avances conseguidos en protección social para un número creciente de personas en situación de dependencia.

165. CCOO defiende el acceso a la vivienda como un derecho social básico. Durante décadas se ha impuesto (económica, social y culturalmente) el modelo de acceso a la vivienda mediante la tenencia en propiedad. Este modelo se agudizó, aún más, durante el periodo de acceso fácil al crédito hipotecario potenciado por la burbuja inmobiliaria. Sin embargo, una importante parte de la ciudadanía sigue sin tener acceso a la vivienda

166. En España el parque de viviendas deshabitadas es el mayor de Europa. Pero el menor salario medio de los trabajadores, las dificultades de acceso al crédito hipotecario y el mayor coste de la vivienda -en compra o alquiler- provocan que sea más inaccesible y se convierta en un factor de exclusión social. La exigua oferta disponible en Asturias de vivienda protegida en alquiler aumenta la insuficiencia de la vivienda social. Asimismo, una consecuencia de la burbuja inmobiliaria fue el abandono de la rehabilitación de viviendas, produciéndose más demoliciones que rehabilitaciones.

167. La inmigración representa también una seria preocupación para nuestro sindicato. La globalización económica acrecienta las desigualdades entre países ricos y pobres y provoca incesantes flujos migratorios en busca de mejores condiciones de vida. Las personas inmigrantes sufren, con demasiada frecuencia, una explotación laboral que provoca graves situaciones de desprotección en el trabajo y de exclusión social. Las causas de esta situación hay que buscarlas en la rigidez de la normativa de extranjería, que dificulta la regulación de las personas inmigrantes, y en la escasa inversión pública en políticas efectivas para la integración. Tampoco se han establecido mecanismos legales y eficaces para luchar contra la explotación de estas personas.

168. Para CCOO la educación es un derecho básico de ciudadanía, y el sistema público educativo un pilar fundamental del Estado Social, que debe garantizar la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía. Por ello nos preocupa especialmente la creciente externalización de los servicios de apoyo, la política de conciertos, la reducción del profesorado, el aumento de la ratio por aula del alumnado, la concentración de la inmigración y de las minorías étnicas en determinados centros públicos, las deficiencias en la atención a las necesidades educativas especiales y la paralización de la implantación de la red pública de escuelas infantiles.

169. La Universidad asturiana, al igual que la del conjunto del Estado, está padeciendo las políticas de recortes en su financiación que, unidas al aumento de las tasas y a la disminución de las becas, orientan en la dirección de una universidad elitista, sólo para familias con poder adquisitivo o a provocar su endeudamiento. Por otra parte, aún estamos pendientes de una ley autonómica que regule la Universidad asturiana, adaptada a la realidad cultural y socioeconómica regional.

170. La garantía del sistema sanitario público, universal y gratuito, financiado con recursos públicos costeados por toda la sociedad por medio del sistema impositivo, es un pilar básico del Estado Social. Los recortes en el gasto sanitario iniciados en los últimos tiempos por los gobiernos y el repago de la receta médica, junto al de otras prestaciones, atentan contra el modelo de salud pública que nos hemos dado en los últimos 30 años y conducen a la colaboración público-privada, a su privatización y al aseguramiento privado. Esta pretensión conduciría a dos tipos de sanidad, la de beneficencia y la privada.

171. En un Estado de derecho la administración de justicia es un pilar fundamental. Desde CCOO de Asturias debemos influir en el modelo de justicia que el Gobierno regional diseñe (una transferidas todas las competencias), promoviendo el acercamiento de la justicia a la ciudadanía y una especial

atención a las mujeres y menores víctimas del maltrato. Debemos situar a nuestro sindicato al frente de la exigencia del cambio que la administración de justicia necesita.

### **Objetivos y propuestas**

172. Avanzar hacia la constitución de un sistema público de servicios sociales, que garantice la cobertura integral de las necesidades básicas a toda la población asturiana, con especial atención a la infancia, a los mayores y a las personas con discapacidad. Un sistema que debe concretar los recursos ofertados en un amplio catálogo de prestaciones, capaz de responder a las necesidades de la sociedad asturiana y actualizar periódicamente el mapa de servicios sociales, asegurando su dotación presupuestaria.

173. Potenciar la creación de mecanismos de coordinación de los servicios sociales con otros recursos públicos (sanitario, educativo, empleo, etc.), incrementando los servicios de titularidad pública que integren los actualmente externalizados o concertados en la red de gestión pública. Exigiremos el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de discapacidad, vulnerada habitualmente, especialmente en el ámbito laboral.

174. CCOO de Asturias defenderá una atención específica a las necesidades de las personas mayores. El aumento de la esperanza de vida hace que este colectivo crezca en número y sea más vulnerable al riesgo de exclusión, entre otras razones por el cambio en la estructura familiar, los problemas de accesibilidad en las viviendas antiguas y la devaluación de las pensiones.

175. Nuestras acciones contra la pobreza y la exclusión social tendrán como ejes prioritarios las políticas de prevención y la progresiva adecuación del salario social. Defenderemos la existencia de una dotación presupuestaria suficiente que impida el que por la vía de los hechos no se pueda ejercer este derecho subjetivo. Defenderemos el criterio de que las prestaciones económicas del salario social se mantengan por encima del umbral de pobreza grave. A su vez, tras la aprobación del Reglamento de la Ley, debemos impulsar el desarrollo efectivo de las medidas que contempla y la coordinación de todas las políticas implicadas.

176. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Asturias debe dotarse de los recursos necesarios para ofrecer unas prestaciones adecuadas y garantizar la calidad de los servicios y del empleo que se cree, tal como recoge la propia Ley. También debemos actuar para que se cumpla la excepcionalidad de las prestaciones económicas frente a la prestación de servicios. CCOO de Asturias debe apostar por la mejora y ampliación de la red de gestión pública, además de exigir la homologación de las condiciones de trabajo del personal de todos los servicios públicos y concertados.

177. Reivindicaremos unas políticas de vivienda que faciliten el acceso de la ciudadanía a una vivienda digna. Nuestra propuesta gira sobre dos ejes fundamentales: potenciar el alquiler y la rehabilitación de viviendas. Seguiremos reivindicando la existencia de un observatorio asturiano de la vivienda.

178. Desde CCOO procuraremos afrontar la problemática sociolaboral de las personas inmigrantes y fomentar su participación en el sindicato. La clave está en la integración de las personas inmigrante en la comunidad, exigiendo la igualdad de derechos, de oportunidades y de participación en todos los ámbitos sociales. El Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de CCOO de Asturias realiza una función de asesoramiento en la regularización documental y laboral de los inmigrantes que debe reforzar su papel sindical en coordinación con las distintas estructuras de la organización.

179. CCOO de Asturias participará activamente en toda actuación dirigida a la defensa de la igualdad y a la denuncia de los actos discriminatorios en colaboración con las asociaciones y entidades más directamente implicadas en estos objetivos.

180. Para CCOO de Asturias, la enseñanza pública es una prioridad política y presupuestaria. Apostamos por la promoción de la escuela pública y laica como eje vertebrador del sistema educativo asturiano. Nuestro sindicato dirigirá su acción sindical en la dirección de alcanzar una educación en los valores cívicos, la mejora de la atención a la diversidad y en el compromiso con la enseñanza de la cultura y de la lengua asturiana. Seguiremos reivindicando la extensión de las escuelas infantiles a todo el territorio regional y su integración en la red educativa pública.

181. Exigiremos una enseñanza de calidad en la que se generalice el uso de las nuevas tecnologías y la enseñanza de idiomas y que avance en el objetivo de alcanzar las tasas de titulación sobre población establecidas en las estrategias europeas. En relación con la enseñanza concertada, exigiremos un control estricto del cumplimiento de la normativa en materia de conciertos y el desarrollo de medidas que garanticen una distribución adecuada del alumnado que evite la consolidación de guetos escolares. Asimismo, defenderemos la homologación con la pública de las condiciones de trabajo de todo el personal de la enseñanza concertada.

182. Reivindicaremos una universidad arraigada en la realidad cultural de Asturias e implicada con su desarrollo social y económico, todo ello a través del impulso de su capacidad investigadora y de la traslación de sus resultados al conjunto de la sociedad y a nuestro tejido empresarial.

183. En cuanto a la sanidad, nuestra prioridad es la defensa del sistema universal y público, financiado y gestionado con recursos públicos. Reivindicaremos la elaboración y el desarrollo de una Ley de Salud y Ordenación de Servicios Sanitarios, que tenga como objetivo fundamental asegurar la calidad asistencial y su homogeneización territorial. También reivindicaremos la elaboración de un plan sociosanitario que coordine los servicios sociales y de salud en el marco de la Ley de Dependencia.

184. Reivindicaremos el derecho a la salud y a la calidad de vida de la ciudadanía, la defensa de la titularidad pública de todos los servicios integrados en el sistema, incluidos los del nuevo HUCA, y la progresiva disminución de las listas de espera.

185. Es necesaria la implicación del conjunto del sindicato en las iniciativas que se elaboren en materia de política social. Para alcanzar este objetivo es necesario establecer una estrecha coordinación con las federaciones implicadas: Actividades Diversas, Pensionistas y Jubilados, Sanidad, Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía.

## **NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

### ***Diagnóstico***

186. La crisis económica está encubriendo la existencia de la crisis ecológica, que se manifiesta, esencialmente, por el incremento de los desastres naturales vinculados a las alteraciones climáticas fruto del calentamiento global. Este hecho se viene a sumar a los tradicionales problemas de contaminación ambiental que no se habían acabado de resolver. La otra cara de la crisis ecológica es el encarecimiento sostenido de los precios de los combustibles fósiles y las materias primas. El constante crecimiento de los costes energéticos, su alto consumo y la fuerte dependencia del exterior repercuten gravemente en la competitividad de nuestra economía y supone una merma del poder adquisitivo de la ciudadanía.

187. En este contexto se ha desarrollado la propuesta de Empleos Verdes en la que participó la Confederación Sindical Internacional, la OIT y el PNUMA, de cuyos análisis se desprende que las actividades que comportan la producción limpia son intensivas en mano de obra técnicamente muy cualificada y pueden suponer una oportunidad de creación de empleo.

188. El proceso de sustitución de los sectores productivos altamente contaminantes por otros nuevos que produzcan bienes y servicios mediante el uso de tecnologías limpias, puede conllevar la pérdida de empleos en los primeros y exigirá la creación de puestos de trabajo en los segundos. La transición justa de un modelo productivo contaminante a otro limpio supone establecer garantías para que el saldo final neto del empleo que se genere suponga un aumento del volumen global de puestos de trabajo y la garantía de los derechos laborales.

189. Los cambios en materias primas, productos, tecnologías y procesos requieren importantes esfuerzos en I+D+i, que deberán tener en cuenta el volumen, tipo y localización de empleo que se genera en cada una de las alternativas en curso. Asimismo, una producción ambientalmente sostenible implica importantes requerimientos en el terreno de la formación profesional, tanto en los ciclos de formación reglada como en la continua y ocupacional.

### ***Objetivos y propuestas***

190. Energía: Impulsar el ahorro y la eficiencia energética como principios rectores en esta materia y seguir avanzando en cogeneración. Promover un plan para aprovechamiento de la biomasa. Potenciar la

investigación sobre el aprovechamiento de la energía marina (ondimotriz, hundimotriz y eólica), implicando a la universidad, la administración y al sector naval, en una estrategia conjunta sobre energía sostenible que pueda conllevar la recuperación del sector en Asturias con la construcción de las plataformas, mecanismos de producción energética y buques auxiliares. Fomentar la generación distribuida de energía para autoconsumo favoreciendo las instalaciones (solar fotovoltaica, minieólica, etc.) en domicilios, comunidades, naves industriales, etc.

191. Edificación sostenible: Favorecer las actuaciones de las empresas de servicios energéticos para la mejora de la eficiencia energética de los edificios. Comprometer un plan para la mejora de la eficiencia energética de los edificios de la administración reduciendo los gastos corrientes y que sirva para apoyar el arranque del sector y dé ejemplo para el ámbito residencial y la empresa privada. Acompañar las actuaciones en materia energética con medidas de ahorro de agua y en la gestión de residuos.

192. Movilidad: Promover la implantación de planes de movilidad al trabajo, de empresa y de polígono, en el doble objetivo de reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> y recuperación del poder adquisitivo frente al incremento de los precios de los combustibles. Desde las uniones comarcales se debe promover la implantación de planes de movilidad territoriales que mejoren la red de transporte público y que sirvan de soporte a los planes de empresa y de polígono.

193. Residuos: Apostar por un Plan de Residuos Autonómico basado en políticas de reducción, recogida selectiva, reutilización y reciclaje como elementos principales de gestión, rechazando la incineración como método principal de actuación. Reivindicaremos la implantación de planes para reducir la producción de residuos en las empresas asturianas.

194. Agua: Proponer la renovación de la infraestructura de distribución para minimizar las pérdidas en la red de abastecimiento, y que se complete el sistema de depuración de las aguas residuales y el desarrollo de infraestructuras para la reutilización y aprovechamiento de las aguas depuradas y pluviales. Promover la implantación de sistemas naturales de depuración.

195. Gestión ambiental en las empresas: Impulsar los sistemas de gestión ambiental en las empresas (preferentemente el establecido en el Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría EMAS) para mejorar la eficiencia en el uso de la energía y los recursos, con la consiguiente reducción de costes y de emisiones contaminantes. Certificación progresiva en EMAS de los servicios públicos autonómicos y establecimiento de criterios de “compra verde”, avanzando en los criterios de producción limpia, necesarios desde la doble perspectiva ambiental y de salud laboral.

196. Espacios naturales y desarrollo rural: La mejora de los medios para la gestión, vigilancia, protección y restauración de los espacios naturales (incluida la prevención de incendios), además de ser vital para la conservación de la biodiversidad y de nuestro patrimonio natural, constituye una importante fuente de empleos estables para las zonas rurales. Incentivar la producción y el consumo de los productos autóctonos con un doble objetivo, la promoción de la economía local y una distribución de productos más cercana, que reduzca la utilización del transporte y su impacto sobre los precios y el medio ambiente. Promover la certificación forestal como fórmula para una gestión sostenible de nuestros montes.

197. La concertación regional y la negociación colectiva son instrumentos útiles para concretar y hacer realidad nuestras propuestas en materia económica y para avanzar hacia un nuevo modelo productivo que conjugue equilibradamente el crecimiento económico con el medio ambiente, la cohesión social y territorial.

198. La comunicación y la coordinación entre las organizaciones que configuran CCOO de Asturias en todos sus ámbitos, territorial y sectorial, son elementos imprescindibles para abordar ordenadamente y desde una visión de conjunto todas aquellas actuaciones cuya incidencia desborda el marco específico en el que se desarrolla la negociación y en la participación del sindicato.

## **LA ACTUACIÓN DEL SINDICATO EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA**

### **Diagnóstico**

199. La actividad cultural de CCOO de Asturias se centra fundamentalmente sobre aquellos aspectos vinculados a los movimientos obrero y sindical, tanto desde el plano del debate ideológico como en el de la recuperación de la memoria histórica. Nuestra intervención en este campo pretende combatir la cada vez mayor extensión de los postulados neoliberales en todos los ámbitos de la sociedad y los intentos

interesados de manipulación de la historia más reciente para generar la formación de la opinión pública en el pensamiento único dominante. En este objetivo pretendemos impulsar el análisis, la elaboración teórica y el debate que se oriente a la construcción de una sociedad más libre, justa e igualitaria.

200. CCOO de Asturias, a través de la Fundación Juan Muñiz Zapico, mantiene una labor de investigación y divulgación sobre la influencia que las organizaciones sindicales y obreras tuvieron en el devenir histórico de la sociedad asturiana y de reconocimiento a aquellas personas que destacaron por su capacidad de lucha y contribuyeron decisivamente a forjar la realidad actual de CCOO de Asturias. La reflexión, el análisis y las propuestas de intervención sobre los procesos políticos, sociales y económicos que hoy afectan a nuestra sociedad también han formado parte de las actividades de CCOO de Asturias a lo largo de estos años.

201. La defensa de la “llingua” asturiana y de su oficialidad es otro frente de nuestro sindicato en el campo de la cultura que desarrollamos participando en los actos y movilizaciones que perseguían este objetivo. En el ámbito interno del sindicato contribuimos a la promoción de la “llingua”, dándole cabida en nuestras publicaciones y desarrollando algunas iniciativas específicas para su difusión entre los cuadros sindicales y la afiliación.

### **Objetivos y propuestas**

202. Impulsar el uso de internet y de las redes sociales como medios para la transmisión de las propuestas, acciones y actuaciones de nuestro sindicato, ocupando un espacio para el activismo sindical y social.

203. Continuar con los trabajos que desarrolla la Fundación Juan Muñiz Zapico como instrumento del sindicato para el desarrollo de las actividades de investigación, reflexión y difusión de los hechos y procesos históricos que definen el movimiento obrero y sindical en Asturias, con especial dedicación a la recuperación de la memoria histórica de nuestra comunidad, promoviendo que ésta sea un contenido transversal en la formación sindical.

204. Debemos fomentar las colaboraciones con instituciones y organizaciones cuyos objetivos sean coincidentes con los nuestros.

205. Gestionar el archivo histórico de CCOO de Asturias como fondo documental útil para la investigación histórica, especialmente la relacionada con el movimiento obrero asturiano, facilitando a los profesionales su consulta para la elaboración de trabajos de investigación. También impulsaremos la colaboración con otras áreas de actividad sindical para el desarrollo del conocimiento de la historia de nuestro sindicato. Otra tarea es el mantenimiento y custodia del archivo histórico de CCOO de Asturias y de los depósitos documentales privados que no pertenecen a nuestro propio archivo. Nos proponemos mantener la colaboración con el Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias, de la que la FJMZ forma parte.

206. La actual ubicación del archivo del fondo documental en los locales del sindicato en Oviedo sólo permite el almacenamiento de materiales y documentos en condiciones de mínima seguridad y conservación. Las limitaciones de esta ubicación no permiten avanzar en la catalogación y dificultan el acceso a los mismos para su uso. Disponer de un espacio adecuado a las necesidades de los depósitos documentales y que facilitase su acceso para la investigación, tanto pública como privada, exigiría una importante inversión en recursos técnicos y humanos de difícil disposición en la actual situación. Nuestro interés es que los fondos documentales y audiovisuales del archivo histórico de CCOO de Asturias permanezcan ligados al territorio asturiano, como referente de nuestra reciente historia.

207. En virtud de la Ley del Principado de Asturias 1/2001 del 6 de marzo, de Patrimonio Cultural, le corresponde al Archivo Histórico Provincial de Asturias el depósito preferente del Patrimonio Documental de Asturias, en lo relacionado con la administración, en general. Desde su puesta en funcionamiento ha recibido transferencias de fondos tanto públicos como privados, en este último caso mediante la suscripción de convenios de colaboración que incluyen la catalogación, reprografía y consulta, expedición de certificados y custodia. Esta fórmula de colaboración podría ser objeto de valoración en tanto y cuanto CCOO de Asturias mantendría la titularidad de los fondos que se transfirieran al Archivo Histórico Provincial de Asturias. Esta posibilidad debe ser objeto de consenso en la organización (en lo que respecta a la Confederación de CCOO) y aprobación por los órganos de dirección del sindicato (Consejo de CCOO de Asturias).

208. Impulsar y favorecer el uso de la “lingua” asturiana, reivindicando su oficialidad y su normalización. También promoveremos su uso en documentos y publicaciones del sindicato. Colaboración con la Academia de la Lingua Asturiana. Potenciar la participación en las plataformas reivindicativas para uso del asturiano y la defensa de su oficialidad, y en el Día de les Lletres Asturianas. También promoveremos acciones positivas a favor del uso desdoblado de los topónimos en asturiano y castellano en nuestras publicaciones, documentos, pegatinas, carteles, propaganda etc.

209. Otro objetivo es hacer visible y apoyar el patrimonio industrial asturiano, reivindicando el inventariado y la catalogación del mismo, su conservación y la redefinición de usos para espacios públicos. Es necesario estar atentos a las declaraciones BIC de las instalaciones industriales y colaborar en la propuesta de candidaturas para su declaración, así como en las alternativas para el uso de las mismas.

210. Es necesaria la búsqueda de la hegemonía cultural frente al ataque neoliberal en el ámbito de las ideas, por lo que es imprescindible tejer redes de colaboración y participación con el mundo universitario y cultural de carácter progresista, a través de encuentros, jornadas y colaboraciones, que nos permitan llevar los valores y la cultura del trabajo a sectores intelectuales alejados de nuestras dinámicas

## **LA SOLIDARIDAD Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL DESDE CCOO DE ASTURIAS**

### **Diagnóstico**

211. La globalización neoliberal, además de buscar ampliar mercados y beneficios a costa de los derechos laborales y sociales de las personas, también pretende conseguir una hegemonía militar y cultural, creando una sociedad cada vez más fraccionada a nivel mundial y en cada país, y destruyendo la cohesión social y las organizaciones de los trabajadores y de las trabajadoras, y al agudizar al mismo tiempo las contradicciones dentro de la clase trabajadora. De tal manera que se perpetúa la dependencia de unos países respecto de otros, y dentro de estos el poder de unas minorías económicas. Las consecuencias son más pobreza y desigualdad, tanto a nivel global como local, y el incremento de la población en grave riesgo de exclusión en los países ricos y grandes bolsas de pobreza en los países en vías de desarrollo. Las políticas marcadas por la OMC, BM y FMI sólo han servido para agudizar esta situación y reducir el gasto social, mediante la privatización de los servicios públicos, verdaderos garantes de la distribución de la riqueza y la cohesión social.

212. La aguda crisis económica que estamos padeciendo es, en gran medida, consecuencia de esta globalización neoliberal, que ha incrementado la competencia entre los capitales y los países por medio de la reducción de los costes laborales. El funcionamiento del sistema se ha basado en la dimensión “coste” de los salarios y eso ha justificado que para mantener las empresas haya que ir a producir a países donde son más bajos, generando así un problema de sobreproducción. El miedo a la pérdida de puestos de trabajo ha mermado la capacidad reivindicativa de la clase trabajadora y ha incrementado los beneficios empresariales, produciéndose un trasvase de las rentas del trabajo al capital.

213. En Europa, las políticas de austeridad y limitación del déficit público están generando un retroceso en los derechos de las personas trabajadoras y recortes en los servicios públicos, cercenando la consolidación de una Europa Social a costa de recuperar la tasa de ganancia del capital. La articulación de una respuesta sindical, por parte de la CES y del sindicalismo europeo en general, ha sido escasa y descoordinada ante el reto más importante de los últimos años para el movimiento obrero europeo.

214. En el ámbito de la Cooperación, en Asturias hemos conseguido, a pesar de la crisis económica, mantener los acuerdos fijados en el Plan Director 2007-2012, lo que nos permitió revalidar los convenios de cooperación sindical internacional. Con la formación del Gobierno de FORO se pasó a un periodo de incumplimientos y de reducción de recursos, que llevó a bloquear el desarrollo del plan que dimana de la Ley de Cooperación y a cercenar la participación de los agentes de cooperación en el Consejo y en el desarrollo de las políticas de cooperación.

### **Objetivos y propuestas**

215. Impulsar y mejorar la cooperación y la solidaridad sindical internacional mediante convenios y proyectos que refuercen el papel del sindicalismo como actor para la ayuda al desarrollo y para la defensa de los derechos sindicales, laborales y sociales en el mundo, mejorando nuestra capacidad de incidencia sindical y comprensión de la globalización neoliberal.

216. Fortalecer la Asociación Paz y Solidaridad dotándola, en la medida de lo posible, de mayor capacidad y eficacia en sus cometidos de solidaridad y cooperación internacional. Este objetivo necesita la implicación de sus órganos directivos y del conjunto de las estructuras de CCOO de Asturias, así como de su presencia en la sociedad asturiana y en los ámbitos de cooperación, buscando para ello la mejor fórmula organizativa y estatutaria. La Asociación debe plantearse la creación de grupos de trabajo que analicen temáticas concretas, lo que facilitaría un desarrollo más eficaz de las políticas sobre cooperación y sindicalismo internacional.

217. En el plano de la cooperación internacional pretendemos mantener y potenciar el trabajo que hemos desarrollado en este mandato, sin olvidar proyectos de cooperación en otros ámbitos, que nos permitan desarrollar la solidaridad internacional con el objetivo de fortalecer el sindicalismo democrático y de clase fuera de nuestras fronteras.

218. Hemos de reforzar nuestros lazos internacionales, mejorando y ampliando convenios de cooperación sindical, y específicamente con el sindicalismo regional europeo, cuyo objetivo sea analizar la globalización neoliberal, la organización empresarial multinacional, las distintas formas que adopta la organización sindical, el diálogo social y la negociación colectiva, así como los modelos de sindicalismo transnacional.

219. También queremos mejorar y ampliar nuestro trabajo en los ámbitos de cooperación en Asturias, tanto en la Coordinadora de ONGDs del Principado de Asturias, como en el Consejo de Cooperación del Principado de Asturias, así como en los Consejos de Solidaridad Locales. La participación en las coordinadora de ONGDs nos permite el contacto con los agentes de cooperación e influir en la visualización y sensibilización sobre la cooperación sindical, los derechos laborales etc. La presencia activa en el Consejo de Cooperación del Principado y Consejos Locales de Cooperación debe ser un objetivo de la Asociación Paz y Solidaridad.

## **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**

### **Diagnóstico**

220. CCOO se define en sus Estatutos como un sindicato de hombres y mujeres que asume el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades combatiendo toda discriminación por razón de sexo. La incorporación, a lo largo de los años, de la perspectiva de género al debate sindical de CCOO incorpora un amplio contenido teórico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, aun de forma desigual, se ha transversalizado en todas las áreas de trabajo sindical.

221. Desde el anterior congreso la situación de las mujeres en el mercado laboral apenas ha sufrido variaciones importantes. Incluso en los periodos económicos de bonanza y crecimiento, la incorporación laboral de las mujeres no se ha producido en igualdad de oportunidades. Las brechas de género persisten: una baja tasa de actividad, mayores tasas de desempleo y de paro de larga duración, mayor temporalidad, mayor precariedad, mayor impacto de la contratación a tiempo parcial, menor salario por empleo de igual valor y la segregación horizontal (sectores feminizados) y vertical (mayor presencia de mujeres en las categorías de menor cualificación y en los escalafones más bajos, independientemente de su nivel de formación).

222. Otra de las características del empleo de las mujeres se relaciona con la ancestral y persistente división sexual del trabajo y el tradicional papel asignado a las mujeres en el cuidado de personas (mayores y menores), en las tareas domésticas y en el mantenimiento del hogar. Esta realidad se refleja en ausencias del mercado laboral, más o menos prolongadas, por causas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta cuestión, que recae de forma aún muy mayoritaria en las mujeres, es un obstáculo para el desarrollo de sus carreras profesionales, para mejorar su cualificación para el empleo y para la estabilidad laboral. Es por eso que muchas mujeres concilian a costa de su desarrollo profesional, su salario y también a costa de su empleo y por tanto de su independencia económica.

223. El análisis del informe sobre el mercado laboral de las mujeres, que realizamos anualmente, deja en evidencia las persistentes desigualdades de género que subyacen en él y que, aun aplicando medidas de acción positiva y otras disposiciones legales, no se han corregido, pues además de lo expuesto hay que resaltar también la menor cobertura por desempleo (menores percepciones y menor periodo temporal) y pensiones más bajas (jubilación, incapacidad, viudedad).

224. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, tiene por objeto la eliminación de la discriminación de las mujeres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, con el fin de alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria, profundizando en los fundamentos contemplados en la Constitución contra la discriminación, así como la intervención de los poderes públicos para hacerlos efectivos. En el aspecto laboral esta ley se circunscribe al ámbito de la negociación colectiva, a la elaboración de planes y medidas de igualdad en las empresas para, tras el estudio y análisis de un diagnóstico previo, establecer un conjunto de acciones dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden la incorporación, permanencia y salida del mundo laboral en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

225. Igualmente, debemos prestar atención al cumplimiento de la Ley 2/2011 de 11 de marzo del Principado de Asturias para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, referenciada en la LOI y que incorpora además en su articulado medidas para garantizar en el Principado de Asturias la aplicación de la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

226. La reforma laboral del Gobierno del PP ha introducido modificaciones legislativas que suponen un importante freno a la incorporación y permanencia de las mujeres en el empleo: limitación de permisos para la conciliación, limitación del derecho de horas de lactancia a un solo progenitor, reducción de bonificaciones a la contratación, suspensión de la ampliación del derecho de paternidad, horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial (altamente feminizado), posibilidad de realizar despidos objetivos en las administraciones públicas (con un 60% de empleo femenino), preferencia de contrataciones a personas en paro que perciban prestación por desempleo (la tasa de cobertura por desempleo en las mujeres alcanza sólo al 55% de desempleadas y en menor cuantía que los varones por ser sus salarios inferiores), polivalencias... y otras disposiciones regresivas como los descuelgues de convenio. Medidas que, unidas a la congelación de las partidas presupuestarias para la Ley de dependencia, nos sitúan en un contexto en el que la acción sindical habrá de intensificarse en todos los ámbitos, poniendo especial énfasis en la defensa del empleo y la empleabilidad de las mujeres, atendiendo a las dificultades añadidas que éstas encuentran en el mercado laboral.

### **Objetivos y propuestas**

227. Defenderemos los derechos de las mujeres, por resultar más vulnerables y sensibles a la creciente permeabilidad de las ideologías conservadoras, tanto los laborales como los sociales y civiles.

228. Fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo y en la sociedad, incorporando la perspectiva de género a todos los ámbitos de actuación del sindicato. Para ello es necesario mejorar el conocimiento sobre las reivindicaciones y propuestas de género en todo el sindicato.

229. Impulsar la participación de las mujeres en los órganos de dirección y de representación, y propiciar el incremento de la filiación de las mujeres trabajadoras al sindicato.

230. Reafirmar nuestro compromiso, como sindicato sociopolítico, por la erradicación de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

231. Desarrollar una estrategia sindical específica para potenciar el desarrollo de la Ley de Igualdad cuyos ejes sean: un impulso conjunto en la negociación colectiva para negociar e implantar planes de igualdad en las empresas asturianas; mejorar los contenidos de los planes de igualdad (medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial; acciones dirigidas a la diversificación profesional, orientadas a la eliminación de la segregación profesional; y medidas de acción positiva que favorezcan la permanencia y la promoción de las mujeres en su empleo y en su profesión); la mejora de los derechos de conciliación; lograr un enfoque integral de la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género, atendiendo a las diferencias que por cuestión de género y sexo hacen distinta la intervención sindical en esta materia (identificación de puestos de trabajo compatibles con situaciones de embarazo, maternidad o lactancia, atención a la identificación de riesgos específicos relacionados con el puesto de trabajo en un mercado laboral segregado en sectores altamente feminizados y atención especial a la elaboración de protocolos en las empresas de intervención en situaciones de acoso sexual, acoso laboral y acoso por razón de sexo, así como a la detección de posibles casos de víctimas de violencia de género).

232. Incorporar la formación en igualdad en todas las acciones de formación sindical y desarrollar la perspectiva de género en esta área.

233. Potenciaremos las colaboraciones con otras entidades y asociaciones cuyos objetivos sean coincidentes, especialmente en los temas relacionados con la eliminación de los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Promoveremos estas colaboraciones fundamentalmente con la universidad (Fundación Universidad de Oviedo), ayuntamientos (Áreas de Igualdad), Instituto Asturiano de la Mujer (a través del Consejo Asturiano de la Mujer), con otros sindicatos y otras organizaciones feministas.

234. Impulsaremos desde el sindicato la creación y consolidación de los Consejos de la Mujer en los ayuntamientos.

235. Comprometer a la organización en la defensa y reivindicación de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, especialmente en lo referido a la interrupción voluntaria del embarazo, asegurando un marco legal para su práctica sanitaria que garantice la seguridad jurídica de las mujeres y del personal sanitario.

236. Consolidar las secretarías de Mujer en los órganos de dirección de todas las estructuras del sindicato, como herramienta eficaz, como se viene demostrando, para la extensión transversal de los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la acción sindical y sociopolítica. Es necesario mejorar sustancialmente la capacidad de desarrollo de estas secretarías, dotándolas de los recursos necesarios para abordar las tareas que se definan para la consecución de los objetivos previstos.

237. La formación en igualdad se debe extender a toda la organización del sindicato, especialmente a los cuadros y a los dirigentes, favoreciendo el conocimiento de las propuestas de transversalidad de género.

238. Pretendemos realizar estudios que, en la medida de nuestras posibilidades, analicen el impacto de género en las leyes, normas y otros preceptos que se promulguen, así como sobre los acuerdos alcanzados en los procesos de concertación.

239. Elaborar y divulgar estudios que analicen el mercado laboral femenino, como herramienta para identificar los indicadores de desigualdad y nos permitan actuar sobre ellos. En los informes estadísticos elaborados por el sindicato se realizará una extracción de datos segregados por sexos.

240. Elaboración de estudios sociales sobre la población femenina que aporten enfoques sobre la salud, la formación, la ocupación, los estilos de vida, el poder adquisitivo y otros que sean relevantes para conocer con mayor exactitud en dónde se presentan mayores desigualdades, así como para afinar los factores que puedan indicar o favorecer la existencia de situaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres.

241. Los plenarios de las secretarías de la Mujer se realizarán con un carácter periódico y en ellos se analizará, coordinará e impulsará la acción sindical en materia de igualdad. Se promoverá la celebración de plenarios conjuntos con otras secretarías de los órganos de dirección con la finalidad de abordar el impacto y la perspectiva de género en la acción sindical de CCOO de Asturias y en su planificación.

242. Promoveremos incrementar la presencia de CCOO en los medios de comunicación, así como la realización de jornadas, campañas, la edición de materiales y demás soportes que permitan visualizar nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

243. Nos proponemos extender y consolidar la utilización de lenguaje no sexista e inclusivo para que se visualice a mujeres y hombres por igual, así como el uso de imágenes no estereotipadas que favorezcan la visión plural y diversa de la sociedad en general y de CCOO en particular.

244. Promoveremos la participación de las mujeres en las elecciones sindicales, en las mesas de negociación, en los órganos de representación y en los órganos de dirección de las estructuras de CCOO, con el objetivo de alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres en nuestro sindicato.

245. Seguiremos realizando las jornadas del día 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres) y del día 25 de Noviembre (Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres) como marco de formación, análisis, debate, propuesta y reivindicación específico.

246. Los órganos del sindicato tendrán que evaluar periódicamente si estos objetivos se están cumpliendo en CCOO de Asturias, lo cual se verificaría de una manera cuantitativa si la presencia de mujeres en todos los ámbitos, direcciones, elecciones sindicales, afiliación, etc., han crecido en relación con el periodo anterior y cualitativamente si se verifica mayor conciencia en la organización sobre los temas de género.

## **UNA JUVENTUD CON MÁS DERECHOS Y MEJOR ORGANIZADA**

### **Diagnóstico**

247. La transformación del mercado de trabajo y del modelo productivo ha generado una situación cuyo resultado, entre otros, ha sido la precariedad laboral de la juventud y la rebaja de sus condiciones y derechos laborales. La juventud trabajadora se ve afectada por la llamada terciarización de la economía, que supone un modelo de desarrollo basado en la fragmentación de los procesos de trabajo, la simplificación de los puestos y tareas, y la externalización de los servicios. La resultante ha sido una juventud mejor formada, que ocupa puestos de trabajo cada vez más precarios, con altas tasas de rotación y mal retribuidos.

248. Además, las diferentes reformas laborales que se han llevado a cabo por los gobiernos, han perjudicado a los sectores más débiles de la clase trabajadora, entre ellos a la juventud, cercenando y eliminado derechos, tanto en el acceso al trabajo como en el desarrollo del mismo y en la salida del mercado laboral, lo que ha generado una pérdida de calidad en la vida laboral y social de la juventud.

249. La juventud trabajadora ha asumido en alguna medida el discurso neoliberal y ha interiorizado, como algo natural, su precaria situación. Este sector debe empezar a adoptar un papel protagonista, tanto en la sociedad como en el interno del sindicato. Se deben generar espacios para su participación en la organización y en las actividades externas que se realicen, de manera que se recupere la identidad de clase para construir sindicato y recuperar derechos.

250. La incorporación de la juventud trabajadora al sindicato debe constituir una prioridad de toda la estructura de la organización para evitar una fractura generacional dentro de la clase trabajadora. Tarea que requiere actuaciones coordinadas y con objetivos dirigidos a combatir la situación laboral de este sector.

### **Objetivos y propuestas**

251. La acción del sindicato en este nuevo periodo debe dirigirse a recuperar los derechos laborales y sociales, incrementando su capacidad de interlocución, de negociación y de movilización, para conseguir mejorar las condiciones de vida y trabajo de la juventud. En esta dirección se relanzarán nuestras propuestas para el empleo, el acceso a la vivienda y la participación sindical.

252. Es necesario reforzar la participación de la juventud en las estructuras del sindicato, tanto en los territorios como en las ramas, generando espacios de participación más flexibles que lleguen y atraigan a las personas jóvenes en situación de desempleo, con el objetivo de aumentar su afiliación y formación sindical.

253. Desde CCOO de Asturias impulsaremos medidas de acción positiva que favorezcan la contratación indefinida de la juventud en los contratos de relevo y la cotización de los periodos de prácticas no laborales. Denunciaremos los intentos de sustitución de empleo remunerado por el voluntariado, sobretodo en el denominado Tercer Sector. Nuestra acción sindical debe controlar los contratos en prácticas y de formación, exigiendo su correcta utilización, así como la utilización del nuevo contrato para emprendedores. Es necesario conseguir el aumento de la contributividad en las cotizaciones por desempleo en el primer empleo y promover planes de formación-empleo para mejorar el acceso de la juventud a un empleo digno y con derechos. En los convenios colectivos debemos establecer sistemas de promoción basados en criterios objetivos, superando el concepto de antigüedad, entre otras líneas de actuación.

254. CCOO de Asturias planteará ante las administraciones públicas la realización de planes de emancipación juvenil, trabajando para que contemplen nuestras propuestas en materia de empleo, formación, vivienda y servicios públicos, y para que permitan introducir mejoras en la situación social y laboral de la juventud asturiana.

255. Con respecto a cómo organizar a la juventud en CCOO de Asturias, debemos reforzar su participación en los órganos de dirección de las distintas estructuras y en los instrumentos de representación sindical en las empresas. Debemos promover su presencia y participación activa en todas las actividades del sindicato. Es necesario integrar a la juventud trabajadora en el sindicato haciéndola copartícipe en las elecciones sindicales y en la negociación colectiva para que de esta manera podamos realizar el relevo generacional de una manera planificada. Ante el desclasamiento de la juventud trabajadora

y de la sociedad en general, debemos prestar una especial atención a la formación sindical y sociopolítica de los delegados y delegadas jóvenes que mejore sus capacidades para la acción y la representación sindical.

256. Las secretarías de Juventud son el principal instrumento para dar a conocer el sindicato y para encauzar e impulsar la participación y las reivindicaciones de la juventud. Es necesario dotar de una mayor estabilidad y continuidad a las secretarías de Juventud para que desarrollen su acción sindical y sociopolítica.

257. Un objetivo a desarrollar es llegar con nuestra acción sindical a los sectores prelaborales (estudiantes y trabajo becario, fundamentalmente) y a la juventud en situación de desempleo o con empleo precario, buscando fórmulas que permitan y faciliten su participación en el sindicato. Asimismo, debemos reforzar la interlocución e intervención ante las administraciones públicas, trasladando nuestras propuestas e incidiendo en las políticas dirigidas a los y las jóvenes.

258. Los plenarios de Juventud son un instrumento válido que nos permite planificar e impulsar las propuestas y las acciones del sindicato hacia los y las jóvenes y su traslado a la sociedad. La realización de plenarios de Juventud conjuntos con otras secretarías facilitará la transversalización de las reivindicaciones específicas de la juventud y la coordinación en el sindicato.

259. Es más necesario que nunca facilitar espacios de participación al conjunto de la afiliación más joven (asambleas, jornadas, seminarios, etc.) así como la creación de grupos de trabajo (formación, comunicación, etc.) en las secretarías de Juventud de los distintos ámbitos territoriales y sectoriales, con la intención de implicar a un mayor número de jóvenes en la acción sindical y desarrollar más eficazmente los acuerdos que en materia de juventud adopten los órganos de dirección del sindicato.

260. Debemos continuar con nuestra participación y trabajo en los Consejos de Juventud para llevar nuestras propuestas y reivindicar la consolidación de los mismos a la vez que la creación de nuevos consejos en los municipios. Reivindicaremos la recuperación del Instituto Asturiano de la Juventud, en el que debemos tener participación en su consejo rector y darle contenido para garantizar la realización de políticas públicas en materia de juventud y abrir marcos de negociación sobre ellas.

## **LA ORGANIZACIÓN QUE NECESITAMOS**

### **Diagnóstico**

261. La crisis económica también repercute notablemente a nuestro sindicato. El desempleo, la precarización, el empobrecimiento de los salarios, la reforma del mercado de trabajo y de la negociación colectiva, son factores que están afectando a nuestra organización y que hacen necesaria una adaptación de nuestro funcionamiento para poder afrontarlos y dotarnos de una mayor capacidad de respuesta.

262. El sindicato debe adaptar su organización con la finalidad de llegar a más trabajadores y trabajadoras, mejorar y hacer más eficaz nuestra acción sindical y llegar a sus puestos de trabajo. Esto supone partir del análisis y del conocimiento de una estructura empresarial compleja y dispersa en la que debemos realizar nuestro trabajo sindical. Más del 95% de las empresas asturianas son microempresas y solo el 0,1% de las empresas tienen una plantilla de más de 200 trabajadores y trabajadoras. Nuestro sindicato también debe conseguir llegar a las personas que actualmente están en situación de desempleo, a una juventud que no ve expectativas de futuro a pesar de su cualificación, a las mujeres que sin haberse incorporado de pleno al mercado laboral ven ahora como lo tienen que abandonar, a las personas que aún están en periodo de formación (IES, Centros de FP, Universidad), a los inmigrantes, a los profesionales, a los autónomos, etc.

263. La escasez de recursos provocada por la disminución de los ingresos provenientes de las cuotas de la afiliación y los institucionales, así como del crédito horario sindical, nos obliga a una adaptación de nuestras estructuras y gastos a los ingresos disponibles. En el primer semestre de 2012 el Consejo Confederal aprobó por unanimidad el Código de Utilización de Recursos Sindicales, que será la herramienta a utilizar en el próximo mandato para la ordenación en régimen de cooperación y colaboración de los recursos sindicales existentes.

264. En los últimos años, coincidentes con la crisis económica, la afiliación al sindicato descendió en torno a un 2,5%, y aun manteniendo un nivel de afiliación superior a otras comunidades autónomas, y también en relación con la población trabajadora, ésta ha descendido y seguimos manteniendo una importante rotación

entre bajas y altas. No hemos alcanzado el objetivo, marcado en el X Congreso, de afiliar a todas las personas que nos representan en los procesos electorales, pero sí hemos mejorado la proporción en relación con el periodo anterior.

265. En este periodo hemos mejorado considerablemente en las elecciones sindicales, recuperando un importante número de delegadas y delegados en relación con nuestro directo competidor. Aun así, han crecido otras opciones sindicales corporativas, básicamente en el sector público pero también en otras ramas de actividad laboral. En este proceso se han elegido menos delegados y delegadas que en el anterior, debido al cierre de numerosas empresas y a las reducciones de personal en las empresas que se mantienen.

266. Como corresponde a un periodo convulso, desde el anuncio por parte de Rodríguez Zapatero, entonces presidente del Gobierno, en mayo de 2010 de las primeras medidas de ajuste del gasto, y tras los sucesivos recortes, reformas y decretos, se han desarrollado importantes movilizaciones: dos huelgas generales (29 de septiembre de 2010 y 29 de marzo de 2012) y multitud de manifestaciones, concentraciones, asambleas generales, asambleas sectoriales, etc. Esta actividad ha mantenido a la organización compaginando la acción sindical habitual con la preparación de las importantes movilizaciones llevadas a cabo en nuestra región y que se han traducido en el amplio seguimiento conseguido.

267. La Ley Orgánica de Protección de Datos (LODP) nos obliga a ser rigurosamente escrupulosos con el tratamiento de la información y de los datos que afecten al conjunto de nuestra afiliación. Debido al carácter confidencial de todo lo referente a los datos de la afiliación, las medidas de seguridad son más estrictas y por este motivo hay que adoptar decisiones de obligado cumplimiento y realizar evaluaciones y seguimientos permanentes del tratamiento de datos. En este mandato que ahora concluye no hemos trabajado con la intensidad deseable sobre este importante tema.

### **Objetivos y propuestas**

268. Mantener y fidelizar la afiliación actual, con el objetivo de alcanzar un crecimiento sostenido de la misma. Debemos conseguir la total afiliación al sindicato de los delegados y delegadas electos por nuestras listas. Un objetivo prioritario del sindicato es el de mejorar y ampliar nuestra representación en todos los ámbitos, sectores y empresas.

269. Fomentar la participación, que la organización llegue más y mejor a todas las personas trabajadoras, desempleadas, estudiantes, mujeres, inmigrantes, jóvenes, profesionales, autónomos, etc.

270. Velar por un reparto equilibrado de los recursos humanos para que todas las estructuras federativas y territoriales integradas en CCOO de Asturias puedan realizar la acción y el trabajo sindical encomendado.

271. Continuaremos trabajando para lograr una amplísima participación de la clase trabajadora y del conjunto de la sociedad en las movilizaciones que convoquemos.

272. En el ámbito de la seguridad de datos, poder cumplir con el derecho de nuestros afiliados y afiliadas sobre la confidencialidad de sus datos personales y cumplir con la normativa de la Agencia de Protección de Datos.

273. CCOO de Asturias adoptó, ya hace tiempo, el compromiso de hacer de las elecciones sindicales un proceso continuo y constante, inculcando a la estructura la necesidad de convertirlas en una tarea diaria. Se trata de concebir las elecciones sindicales como un proceso con principio pero sin fin y no como un proceso puntual. En estos últimos cuatro años las elecciones sindicales han marcado una tendencia positiva, aunque no igual en todos los sectores. Es necesario profundizar en la tarea de renovar y extender la representación, visitar y atender a nuestros representantes sindicales, como parte del trabajo cotidiano y diario del sindicato en materia organizativa y como parte del desarrollo organizativo de CCOO. El trabajo directo y diario de relación con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo sin duda contribuirá al crecimiento afiliativo. Debemos reforzar la capacidad de intervención sindical, buscando con ello que el sindicato se sitúe en el centro de la relación con las personas trabajadoras y, por tanto, de las relaciones laborales.

274. La tasa de afiliación en nuestra región es de las más altas del país en relación a la población ocupada. Aun así, existe un gran volumen de trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical a los que debemos llegar y afiliar. Nuestras bases de datos, a pesar de sus limitaciones actuales, nos permiten analizar los votos obtenidos por las candidaturas de CCOO y relacionarlos con el porcentaje de afiliación en

los centros de trabajo. Dicha información nos tiene que permitir objetivos concretos de trabajo para traducir esos votos obtenidos en más afiliación.

275. Muchas de las bajas afiliativas se producen entre el primer y el quinto año de afiliación, lo que tiene que ver con la atención que reciben esas personas que se afilian. En algunos casos las causas son instrumentales, pero en otros dependen de nuestra forma de hacer. Por eso debemos marcarnos el objetivo de mejorar la atención a la afiliación en todos los niveles y estructuras de la organización. Las políticas activas de afiliación deben incorporar, de manera sistemática, la propuesta de afiliación a toda aquella persona que por algún motivo se dirija al sindicato. Debemos trabajar, en toda la organización, con objetivos numéricos, elaborando planes y actuaciones concretas en empresas y fuera de ellas.

276. El correo electrónico es un instrumento que nos permite llegar a la afiliación de forma ágil y poco costosa. El uso correcto de esta herramienta nos obliga a establecer mecanismos que permitan disponer de las direcciones de correo electrónico de los afiliados y afiliadas de CCOO de Asturias.

277. La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico de nuestra comunidad nos obliga a adaptar nuestro modelo organizativo, haciéndolo más flexible y eficaz para llegar a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en la empresa, para desarrollar nuestro trabajo sociopolítico en el territorio, para estar más abiertos a la sociedad y para ser más fuertes y gestionar los recursos disponibles eficazmente. Por ello, a la finalización de nuestro proceso congresual, y cuando confederalmente se hayan delimitado los objetivos a alcanzar en materia organizativa, se facultará al Consejo Regional para que, tras los debates necesarios y con el más amplio consenso, adopte en el primer año de mandato el modelo organizativo más adecuado para desarrollar con eficacia y eficiencia nuestra labor sindical. Cualquier modelo organizativo tiene que contemplarse desde la transparencia y la sinceridad de la puesta en común de los recursos humanos y financieros disponibles y necesarios para dotar a cada organización de los medios que permitan desarrollar sus tareas, dentro del equilibrio presupuestario. En definitiva, nuestro modelo organizativo futuro sólo podrá desarrollarse desde la complementariedad, cooperación y compromiso de las organizaciones territoriales y sectoriales, lo que posibilitará disponer en cada caso de la estructura idónea, dentro de la necesaria racionalización de nuestros recursos humanos.

278. Para seguir contando y ampliando el respaldo de las personas trabajadoras y de la sociedad a las movilizaciones que llevamos a cabo, es necesario seguir profundizando en la participación. CCOO de Asturias deberá implementar aquellas cuestiones que favorezcan dicha participación. Para ello es necesario informar antes de decidir, hacer debates ágiles, transparentes y eficaces, que los órganos de dirección estén cargados de contenido (específico y sociopolítico) en sus reuniones, que el trabajo sea en equipo y continuado en todas las estructuras integradas y que éstas trasladen los debates en su ámbito.

279. Es necesario incrementar la militancia, hacer más sindicato y desarrollar su utilidad. Potenciar la participación y asistencia de los cargos a los actos que el sindicato programa, fomentar la crítica y autocrítica positiva en la organización. También debemos superar y evitar la división, a veces pronunciada, entre rama y territorio, mejorando la comunicación y la coordinación.

280. La evaluación de los resultados ha de ser colectiva y, por tanto, serán los órganos de dirección los encargados de velar por que lo aprobado en el XI Congreso de CCOO sea llevado a efecto. Para ello, se realizará un seguimiento pormenorizado de cada uno de los objetivos propuestos y de las acciones realizadas, utilizando las reuniones bilaterales con las organizaciones y los plenarios para analizar e informar del trabajo realizado. La presentación periódica de informes y balances permitirá al conjunto de la organización evaluar y rectificar, si ello fuera necesario, las actuaciones que se estén realizando.

## **LA COMUNICACIÓN DEL SINDICATO**

### **Diagnóstico**

281. La comunicación es esencial para extender las propuestas y el trabajo de la organización a toda la afiliación, llegar a los centros de trabajo, y trasladar las iniciativas del sindicato al conjunto de la sociedad. Comunicación interna y externa son las dos caras de una misma moneda que debemos usar con el máximo rigor, compaginando los medios tradicionales y las nuevas herramientas tecnológicas.

### **Objetivos y propuestas**

282. Continuar mejorando la interlocución del sindicato con los medios de comunicación y optimizar los cauces informativos dentro de la organización.

283. Reforzar la página web como instrumento de difusión de la información diaria del sindicato y de acceso a los archivos con las publicaciones y documentos sindicales elaborados por CCOO de Asturias. También estudiaremos el mantenimiento de una publicación impresa propia, analizando la periodicidad más adecuada, cuyos contenidos se orienten más hacia el análisis sindical que a las noticias sobre la actualidad.

284. Potenciaremos el uso de las nuevas tecnologías y de las redes sociales como instrumentos que permiten difundir nuestras actuaciones y propuestas sindicales.

285. Otro objetivo es conseguir que el resumen de la prensa diaria que elabora el departamento de Comunicación tenga soporte electrónico, lo que permitirá mayor agilidad en la difusión, llegar a más estructuras y ahorro de costes. Se elaborarán gacetas sindicales sobre temas y acciones específicas, que se difundirán también junto al resumen de prensa.

286. Analizaremos los mecanismos que nos permitan aumentar nuestra presencia en espacios televisivos del ente público regional.

287. Debemos avanzar en la formación sindical de los cuadros sindicales en materia de comunicación.

288. Continuaremos realizando plenarios y talleres prácticos, destinados a mejorar la comunicación interna y la relación con los medios, así como nuevas estrategias de difusión de las movilizaciones

289. Seguiremos promoviendo el uso de la lengua asturiana en las publicaciones del sindicato.

## **LA FORMACIÓN SINDICAL**

### **Diagnóstico**

290. Si la formación sindical siempre es un instrumento imprescindible para dotar a los cuadros del sindicato y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas de los conocimientos que faciliten su capacidad de actuación en el ejercicio de la acción sindical, en la actual coyuntura política, económica y social, se hace aún más necesaria. En consecuencia, debemos conseguir que nuestros delegados y delegadas tengan una formación sindical suficiente para poder afrontar su responsabilidad y defender los objetivos de nuestro sindicato.

291. Los contenidos de nuestra formación sindical deben ser capaces de transmitir conocimiento sobre los factores cambiantes del modelo político, económico, social y productivo. Además, debemos conseguir este objetivo en un momento en el que las decisiones políticas ante la crisis económica están provocando una drástica reducción de los recursos del sindicato destinados a la formación.

292. En este último periodo, desde CCOO de Asturias se han planificado y ejecutado más de 2.500 horas formativas distribuidas en más de cien acciones formativas relacionadas con las políticas de género, las técnicas de negociación y comunicación, los riesgos químicos, la inmigración, las elecciones sindicales, etc. Por estas actividades formativas han pasado cerca de 2.000 compañeros y compañeras, con una importante inversión de recursos económicos y humanos.

293. En este mandato se constituyó la Escuela Sindical de CCOO de Asturias, objetivo acordado en el X Congreso, cuya finalidad es disponer de un foro de debate sobre temas sindicales, políticos, económicos y sociales, dirigido prioritariamente a los cuadros dirigentes del sindicato.

### **Objetivos y propuestas**

294. La disminución de los ingresos al margen de la cuota nos obliga a ejecutar medidas, acordadas por la Confederación Sindical de CCOO, cuya puesta en práctica se fue retrasando como consecuencia de seguir disponiendo de los recursos derivados del Plan Intersectorial de Formación.

295. En el IX Congreso Confederal de CCOO se acordó consignar el 1% de la cuota de la afiliación de la estructura confederal, federal estatal y de las uniones territoriales a la formación sindical. De no ejecutarse este acuerdo la formación sindical quedará muy limitada en los próximos años. En el próximo mandato congresual deberemos definir el modelo de formación sindical que queremos y con qué recursos, teniendo

en cuenta las limitaciones de los ingresos externos a la cuota, y decidir sobre el modelo interno de financiación de la formación sindical.

296. Es necesario que aprovechemos colectivamente los recursos personales propios, la capacidad de aquellas personas de la organización que puedan cooperar en la formación de la afiliación en materias claves como negociación colectiva, políticas de comunicación, manejo de nóminas, contratación, seguridad social...

297. Debemos conseguir que los nuevos delgados y delegadas, los cuadros y las personas de nueva afiliación tengan conocimiento sobre CCOO, su estructura, objetivos, política sindical, historia, servicios, etc.

298. Debemos evitar que la formación sindical pueda ser objeto de competencia entre las distintas estructuras de CCOO, por tanto es necesario promover la colaboración para determinar las acciones formativas, definir objetivos y para captar a las y los receptores de la formación.

299. La planificación de las acciones formativas debe tener en cuenta el crédito de horas sindicales de los y las participantes. Asimismo, es conveniente que las jornadas lectivas no tengan una duración excesiva. También es necesaria la permanente adaptación a la realidad cambiante de los materiales formativos.

300. La Secretaría Confederal de Formación Sindical, con la colaboración estrecha de las secretarías de formación de las estructuras federales y territoriales, debe de poner en marcha la escuela de formación sindical on - line, que supondría un instrumento ágil, adaptable a los horarios disponibles, y barato.

## **LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS DEL SINDICATO**

### **Diagnóstico**

301. La crisis económica en la que estamos inmersos, desde hace ya casi cuatro años, ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar decisiones sobre las finanzas del sindicato, cuestión que en algunos casos ya se había abordado en anteriores congresos y que no tuvo un desarrollo posterior. La nueva situación hace que sea más urgente marcar tiempos para abordar el debate, a fin de poder asumir y afrontar un periodo que en materia económica nos va a limitar y retrotraer a épocas anteriores.

302. La fuente principal de nuestros ingresos ha de ser la afiliación. Sin embargo, en las actuales circunstancias, motivadas por la crisis económica y las decisiones políticas adoptadas cuyo impacto en la destrucción de empleo es cada vez más fuerte, el reto más realista que debemos afrontar en los próximos cuatro años debe ser conservar y fidelizar la afiliación actual. Intentar crecer debe estar entre nuestros objetivos prioritarios, aun siendo conscientes de que esto último es una aspiración, que si bien no debemos perder ha de ser humilde, puesto que el contexto no va a ayudar en este sentido.

303. Los denominados ingresos "extra cuota", tanto los de carácter finalista como aquellos no condicionados a un fin concreto, deben ser fruto de un debate intenso cuyas líneas estratégicas han de concretarse en el congreso, y posteriormente, a la mayor brevedad posible poner en marcha los mecanismos necesarios a fin de que se ejecute la decisión adoptada al respecto de su conveniencia a los intereses de este Sindicato.

304. En el caso de la mal denominada "subvención institucional" es clara la posición que debe tomarse: seguir reivindicando al Gobierno regional la aprobación, en línea con el mandato constitucional, de una Ley de Participación Institucional en la que se establezca con claridad nuestro derecho a la participación institucional, en qué organismos se concreta y las compensaciones necesarias para su ejercicio.

305. Más farragoso y problemático resulta marcar una posición en cuanto en cuanto a los ingresos finalistas. En estos dos últimos años hemos asistido a los múltiples y diversos problemas que se han originado en las estructuras confederadas de CCOO, derivados de la participación en estos programas. La confederación ha abierto este debate marcando una línea clara que establece el abandono paulatino de los programas que no son estrictamente sindicales, por los riesgos que conllevan para las finanzas de nuestro sindicato. Es necesario que, en el tiempo más corto posible, nos dotemos de una estrategia clara y definida acerca los programas en los que participamos, su interés sindical y la continuidad o el abandono de alguno de ellos para que, en su caso, se produzca de forma sistemática y ordenada, y provoque el menor daño posible.

306. En este último periodo se puso en marcha la Norma de Gastos e Ingresos Comunes, una norma que ha supuesto importantes cambios y que ha generado enormes dificultades en su aplicación que deberán ser revisados en el próximo mandato para corregir las disfunciones originadas.

307. CCOO de Asturias tiene adjudicados varios locales que forman parte del Patrimonio Sindical Acumulado, de los que dispone para la realización de las actividades propias del sindicato y de los servicios que presta. La modalidad utilizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, del que dependen estos inmuebles, para la adjudicación de estos locales ha sido la de cesión de uso. Por otra parte CCOO de Asturias es propietaria de tres locales, ubicados en Mieres, Navia y Siero. En lo que se refiere a estos tres últimos locales, que son patrimonio propio de la organización, hemos avanzado en la mejora de sus instalaciones y en la accesibilidad a uno de ellos, el de Mieres, que por otra parte reunía las peores condiciones para el uso de sus instalaciones. En cuanto a los edificios adscritos al Patrimonio Sindical Acumulado, se ha mejorado el uso de la sede regional y el de las uniones comarcales del Nalón, Llanes y Cangas de Nancea.

308. Actualmente estamos realizando gestiones con el fin de conseguir una solución para uno de los edificios más emblemáticos del Patrimonio Sindical, la Casa Sindical de Gijón. También estamos buscando una solución para el local de la Unión Comarcal de Tineo.

### **Objetivos y propuestas**

309. Nuestro objetivo prioritario ha de ser garantizar la gestión y el control de los recursos de CCOO de Asturias, avanzando en la transparencia de su gestión y en la solidaridad interna. El control ha de ser exhaustivo por dos cuestiones, en primer lugar para cumplir con nuestras obligaciones tributarias y de auditoría de la forma más exitosa, evitando los riesgos externos que la falta de control conlleva, y en segundo lugar para dar respuesta a todas nuestras necesidades organizativas haciendo posibles políticas de solidaridad o redistribución, y siempre sobre la base de la austeridad.

310. Otro objetivo es mantener un presupuesto equilibrado a través del Presupuesto Regional Integrado, como herramienta de planificación de los recursos del conjunto de la organización. Este presupuesto equilibrado debe ser garantía de autosuficiencia y objeto de análisis, al menos semestral, por parte de los órganos de dirección, a fin de corregir a tiempo posibles desviaciones.

311. Debemos avanzar en el desarrollo de los mecanismos de control de las organizaciones integradas en CCOO de Asturias, centralizando al máximo la contabilidad, conjugando su autonomía y los criterios de racionalización y gestión eficiente de los recursos, y la mejora de ratios de coste.

312. Debemos orientar nuestra estrategia y nuestras decisiones para conseguir la autofinanciación de la organización a través de sus propios recursos.

313. Mantener los recursos propios de la organización e integrar los nuevos que se establezcan en el futuro tras la revisión confederal de la Norma de Gastos e Ingresos Comunes.

314. Mantener reuniones plenarias periódicas, para la revisión y seguimiento del Presupuesto Regional Integrado y de las políticas de redistribución que se adopten de forma negociada.

315. Avanzar en el perfeccionamiento del trabajo de cara a las auditorías anuales, con el objetivo de tener una visión realista de la evolución de las cuentas financieras del sindicato.

316. Buscaremos la implicación de la Comisión de Control Financiero y Administrativo, con el fin de que adopte un papel más proactivo y participativo en el control y seguimiento de las finanzas de CCOO de Asturias.

317. Avanzar en la finalización de las obras del edificio de Santa Teresa, centradas fundamentalmente en el acondicionamiento de la cubierta. Resolver la ocupación del edificio de Gijón y buscar una solución para el mismo. Finalizar con las accesibilidades de las sedes de Nalón y Caudal. Negociar una solución para los edificios de Tineo y Moreda.

318. Realizar un inventario de los edificios y bienes de CCOO de Asturias, analizando la conveniencia o no de su ocupación.

## **LOS SERVICIOS DEL SINDICATO**

### **Diagnóstico**

319. Nuestro sindicato realiza una importante oferta de servicios a las estructuras de su organización y al conjunto de la afiliación. Estos servicios tienen una doble orientación, la primera se dirige a apoyar las necesidades complementarias para la acción sindical y la defensa de los afiliados y afiliadas. Este es el caso de los servicios jurídicos, del gabinete económico y del servicio de prevención y salud laboral, entre otros. La segunda orientación se dirige a prestar servicios que atiendan demandas fuera del ámbito estrictamente laboral, este es el caso de las ofertas de vivienda, seguros, planes de pensiones, salud, ocio, etc., que pretendemos sean prestados con condiciones especialmente favorables para la afiliación.

320. Los servicios del sindicato complementarios a la acción sindical han adquirido aún mayor relevancia como consecuencia de la crisis económica en la que estamos inmersos. El constante incremento de los despidos, conflictos colectivos, los incumplimientos de los convenios y el incremento de los expedientes de regulación de empleo, ha dado lugar a una mayor demanda de nuestros servicios jurídicos y de análisis económico y social de coyuntura y de los balances de las empresas que presentan regulaciones y cierres. Esta realidad conlleva una mayor exigencia, agilidad y operatividad de nuestros servicios para poder dar la respuesta adecuada a la demanda de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras que acceden al sindicato por medio de los servicios y especialmente de los jurídicos.

321. Los servicios jurídicos ocupan un lugar cada vez más destacado en la actividad del sindicato, para reforzar la acción sindical y para el asesoramiento y defensa jurídica. Este servicio tiene una gran incidencia sobre la afiliación y también es una puerta de entrada de nuevos afiliados y afiliadas al sindicato. Debemos trabajar para conseguir un modelo de servicios jurídicos en el que prime la calidad en su prestación, la eficacia en su gestión y en los resultados obtenidos, que esté dotado de los recursos humanos y económicos suficientes para responder a las necesidades de la afiliación, y que permita un funcionamiento y unas condiciones de acceso homogéneas en todas nuestras organizaciones.

322. El X Congreso de CCOO de Asturias acordó la realización de un estudio sobre el funcionamiento de los servicios jurídicos que nos permitiese conocer su situación real, la validez de su organización y gestión, su capacidad para afrontar la demanda y la calidad con que se presta. El estudio realizado nos ha permitido disponer de un manual de procedimiento de los servicios jurídicos y su aplicación homogénea. Los procesos definidos en el manual tendrán que estar sometidos a un proceso de mejora continua que les permita adecuarse a los cambios del sindicato y a la demanda de la afiliación.

### **Objetivos y propuestas**

323. Impulsar, fortalecer y desarrollar el asesoramiento sindical como filtro de control sindical previo a la utilización de los servicios jurídicos, como se establece en el Manual de Procedimientos para el Asesoramiento Jurídico y Sindical Confederado de Asesoramiento y Servicios. El asesoramiento sindical es clave para conseguir que los servicios jurídicos atiendan exclusivamente las materias propias de la defensa jurídica, permitiendo además una mayor agilidad y ahorro.

324. Un objetivo estratégico de CCOO es el de alinear los servicios jurídicos y de asesoría sindical con las políticas afiliativas y de soporte a la acción sindical. La oferta y la prestación de unos buenos servicios jurídicos y de asesoramiento sindical deben conllevar la afiliación al sindicato de gran parte de quienes usen estos servicios.

325. Es necesario que alcancemos el equilibrio presupuestario entre ingresos y gastos en los servicios jurídicos, lo que permitirá mejorar su capacidad de atención, su gestión y la calidad en la prestación. Para ello es necesario ir progresivamente cumpliendo con la Política de Honorarios y Normas aprobada.

326. Continuaremos mejorando y ampliando la oferta de servicios a nuestra afiliación, teniendo en cuenta sus preferencias, garantizando las mejores condiciones de calidad y precio, así como la información sobre los mismos y su difusión.

327. El proyecto de CCOO de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, a través de Vitra, tiene que seguir reforzándose, estableciendo para ello acuerdos con la administración autonómica y los ayuntamientos, que permitan acceso a suelo y la promoción de vivienda social en buenas condiciones económicas.