



CONGRESO DE CC.OO DE ASTURIAS

Oviedo, 25, 26 y 27 de febrero de 2009

**La apuesta por un modelo productivo sustentado
en el empleo estable, de calidad y con derechos**

ponencia sindical y estatutos



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

**La apuesta por un modelo productivo sustentado en el
empleo estable, de calidad y con derechos**

10º CONGRESO DE CCOO DE ASTURIAS

Oviedo, 25, 26 y 27 de febrero de 2009

**PONENCIA SINDICAL
ESTATUTOS**

*Textos para el debate aprobados en
el Consejo de CCOO de Asturias
del 4 de julio de 2008*

EDITA: Comisiones Obreras de Asturias

Imprime: Gráficas Careaga

D.L.: AS-4723/08

Índice:

PONENCIA	5
1. LA APUESTA POR UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO	7
1.1. Análisis del contexto	7
1.2. Objetivos prioritarios	8
1.3. Iniciativas y propuestas	8
1.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	10
2. EL EMPLEO ESTABLE Y LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO ASPECTOS CENTRALES DEL NUEVO MODELO PRODUCTIVO	10
2.1. Análisis del contexto	10
2.2. Objetivos prioritarios	12
2.3. Iniciativas y propuestas	12
2.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	14
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU CONTRIBUCIÓN AL CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO	15
3.1. Análisis del contexto	15
3.2. Objetivos prioritarios	15
3.3. Iniciativas y propuestas	16
3.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	17
4. LA DEFENSA DE UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE	17
4.1. Análisis del contexto	17
4.2. Objetivos prioritarios	18
4.3. Iniciativas y propuestas	18
4.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	19
5. EL PAPEL SOCIOPOLÍTICO DEL SINDICATO	20
5.1. Análisis del contexto	20
5.2. Objetivos prioritarios	20
5.3. Iniciativas y propuestas	21
5.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	23
6. LOS DERECHOS BÁSICOS Y LAS REDES DE PROTECCIÓN COMO GARANTÍA DE COHESIÓN SOCIAL	23
6.1. Análisis del contexto	23
6.2. Objetivos prioritarios	25
6.3. Iniciativas y propuestas	25
6.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	27
7. NUESTRO COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	28
7.1. Análisis del contexto	28
7.2. Objetivos prioritarios	28
7.3. Iniciativas y propuestas	28
7.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	30
8. LA ACTUACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA	30
8.1. Análisis del contexto	30
8.2. Objetivos prioritarios	31
8.3. Iniciativas y propuestas	31
8.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	31
9. LA SOLIDARIDAD Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL	32
9.1. Análisis del contexto	32
9.2. Objetivos prioritarios	32
9.3. Iniciativas y propuestas	32
9.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	32

10. UN SINDICATO DE MUJERES Y HOMBRES	33
10.1. Análisis del contexto	33
10.2. Objetivos prioritarios	34
10.3. Iniciativas y propuestas	34
10.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	35
11. LA JUVENTUD TRABAJADORA Y SU ORGANIZACIÓN EN CCOO DE ASTURIAS	35
11.1. Análisis del contexto	35
11.2. Objetivos prioritarios	36
11.3. Iniciativas y propuestas	36
11.4. Mecanismos de actuación	37
12. UN SINDICATO FUERTE PARA AFRONTAR LOS RETOS EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD	37
12.1. Análisis del contexto	37
12.2. Objetivos prioritarios	39
12.3. Iniciativas y propuestas	40
12.4. Mecanismos de actuación y seguimiento	41
ESTATUTOS	43
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	45
I. DEFINICIÓN DE CCOO DE ASTURIAS	46
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	47
III. ESTRUCTURA DE CCOO DE ASTURIAS	52
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO DE ASTURIAS	57
V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS	58
VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	61
VII. ACCIÓN SINDICAL	62
VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS	62
IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	63
X. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ASTURIAS	65
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE ASTURIAS	65

PONENCIA SINDICAL

1. LA APUESTA POR UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

1.1 *Análisis del contexto*

1. En el período transcurrido desde el 9º Congreso de CCOO de Asturias la economía regional ha mantenido un importante crecimiento, aunque aún inferior a la media española. El PIB se incrementó en nuestra comunidad autónoma, durante esos años, a una tasa media del 3,4% en términos reales -sensiblemente superior a la registrada en los tres años inmediatamente anteriores (2,3%)- frente al crecimiento del PIB estatal que se situó en el 3,8% de promedio anual. A pesar de este menor crecimiento de la economía asturiana respecto a la española, el PIB per cápita de la región se acerca progresivamente a la media estatal, aunque esta convergencia no se debe a una mejora del nivel de renta respecto al conjunto del Estado, sino a un menor dinamismo demográfico. Al igual que sucede en el conjunto del país, en 2007 se está registrando una desaceleración del ritmo de crecimiento de nuestra economía, que, con toda seguridad, continuará al menos el próximo año.

2. La construcción y los servicios son los sectores que concentraron el crecimiento de la economía asturiana en los últimos años. La construcción ha pasado de suponer el 12,8% del Valor Añadido Bruto regional en 2004 al 14,3% en 2007, aunque en este año ya muestra signos de ralentización. Por su parte, los servicios aportan la mayor contribución al Valor Añadido Bruto asturiano, hasta representar el 61,1% del total, aunque su importancia relativa permanece muy por debajo de la media estatal (66,8%).

3. La industria, que venía perdiendo peso en la estructura económica de la región desde las duras reconversiones de las décadas de los 70 y los 80, ha cambiado esta tendencia en los tres últimos años hasta aportar el 17,8% del Valor Añadido Bruto, un porcentaje que es claramente superior al que registra este sector en el conjunto del Estado (15,1%). La energía, sin embargo, ha mostrado un comportamiento irregular, afectada por los ajustes que se vienen produciendo en las actividades extractivas.

4. El actual modelo de crecimiento económico presenta serios desequilibrios, que es necesario corregir. La competitividad de nuestra economía y la calidad y estabilidad de los puestos de trabajo deben sustentarse en un nuevo modelo productivo que posibilite un tejido industrial sólido y diversificado. El patrón de crecimiento basado en la precariedad laboral como elemento competitivo no tiene futuro en una economía globalizada, e incide negativamente sobre el desarrollo económico y social de la región.

5. El documento “La industria, un sector estratégico en el marco de un nuevo modelo productivo”, aprobado por los órganos de dirección de CCOO de Asturias durante el mandato congresual que ahora concluye, supuso la apuesta decidida de nuestro sindicato por un modelo de desarrollo que tiene como señas de identidad la continua modernización de los medios y procesos de producción, a través de la inversión en I+D+i, y la adecuación permanente de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades cambiantes en el sistema productivo que conlleva el crecimiento económico desde estas nuevas bases. Apostamos, también, por la industria, por ser el sector que reúne mejores condiciones objetivas para la implantación y extensión de este nuevo modelo, por su carácter estratégico en la economía asturiana y por el efecto de arrastre que tiene sobre el resto de los sectores.

6. La industria asturiana, no obstante, presenta deficiencias que es necesario corregir para no condicionar su desarrollo futuro: insuficiente diversificación; débil desarrollo tecnológico, con predominio de sectores tradicionales reacios a la innovación; producciones esencialmente primarias; insuficiente tejido de empresas de tamaño medio; limitada implicación de las instituciones financieras de ámbito regional, especialmente Cajastur; escasa orientación hacia el exterior; y dependencia creciente del suministro de materias primas externas.

7. Nuestra industria se enfrenta, también, a otros desafíos que pueden condicionar su futuro. Es el caso del cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en la ratificación del Protocolo de Kyoto, que afecta directamente a actividades básicas en el sector (electricidad, siderurgia, cemento, vidrio, cal, cerámica e industria del papel) y que debe abordarse compaginando equilibradamente la lucha contra el cambio climático con el necesario desarrollo industrial y la creación de empleo y riqueza.

8. Asturias ha dejado de ser objetivo prioritario de los Fondos Estructurales en la distribución de las ayudas comunitarias en el actual período de programación 2007-2013; lo que supone una reducción progresiva y sensible de la cuantía de las ayudas que hasta entonces recibía nuestra región y que han cofinanciado la práctica totalidad de las actuaciones puestas en marcha en los últimos años en materia de infraestructuras, promoción económica, empleo, formación, etc.

9. Un factor importante en el nuevo modelo productivo que defiende CCOO de Asturias lo constituye la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), donde nuestra región sigue presentando un retraso considerable con respecto al conjunto del país. Las causas de esta situación hay que buscarlas en el hecho de que una buena parte de las empresas no hayan

interiorizado la innovación tecnológica como una estrategia básica en sus modelos de negocio y en la insuficiente coordinación entre los agentes implicados, que provoca serios desajustes entre la oferta científico-tecnológica y las necesidades y problemas del tejido empresarial y, como consecuencia de ello, insuficiencias en la necesaria transferencia tecnológica al tejido productivo.

10. La sociedad del conocimiento ha registrado en estos últimos años un importante crecimiento en nuestra región. Se ha intensificado el desarrollo de las redes avanzadas de telecomunicación, en especial las de banda ancha, y se ha extendido su uso en los hogares y en las empresas; llegando a situarnos, en este último caso, en el sexto lugar por comunidades autónomas, con niveles similares a los de Madrid y Cataluña. El desarrollo del ADECE y de la “Estrategia e-Asturias” ha permitido estos avances, aún insuficientes porque los indicadores de la sociedad del conocimiento, tanto en Asturias como en España, siguen muy lejos de las medias europeas.

11. Los programas públicos de promoción suelo industrial han sido insuficientes y poco adecuados a las demandas y necesidades de las empresas. La distribución territorial de los parques y polígonos industriales, con fuertes desequilibrios entre el área central y las alas de la región; la falta de homogeneidad en los precios; y las carencias, en una buena parte de ellos, en materia de infraestructuras de la comunicación, tanto viarias como tecnológicas, son otros déficits que hasta ahora no se han resuelto satisfactoriamente. El nuevo programa de promoción de suelo industrial, comprometido en el ACEBA, debe servir para corregir esta situación y permitir, desde una oferta planificada, equilibrada y suficientemente dotada, que sea un elemento importante en la atracción de la inversión empresarial.

12. Las infraestructuras físicas (carreteras, ferrocarril, puertos y aeropuerto) son un soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades económicas y para la cohesión social y territorial. Nuestra región sigue padeciendo un considerable retraso en la conclusión de sus infraestructuras más estratégicas: la autovía del Cantábrico y la Variante ferroviaria de Pajares. La llegada de la alta velocidad ferroviaria a Asturias ni siquiera tiene realizado el estudio de penetración hasta el centro de la región. El Aeropuerto de Asturias carece de los medios técnicos que le permitan superar determinadas situaciones atmosféricas, habituales en nuestra región, y el puerto del Musel necesita para su desarrollo de la ejecución de otras infraestructuras paralelas, como es el caso de la ZALIA. Hemos exigido, hasta el momento de manera infructuosa, la creación de una Mesa de Infraestructuras, como marco de participación y seguimiento de los agentes sociales en la planificación y seguimiento de las inversiones en esta materia.

13. Los datos del comercio exterior asturiano reflejan la debilidad de nuestra capacidad exportadora, concentrada en muy pocas empresas y sectores, y el déficit de nuestros intercambios con el exterior. Aunque las exportaciones han crecido de forma continuada en los últimos años, seguimos lejos de alcanzar el equilibrio de nuestra balanza comercial.

14. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que deben asumir las empresas para limitar el impacto que su actividad produce en los ámbitos social, laboral y medioambiental. El desarrollo de la RSE se convierte en esencial para alcanzar un modelo de crecimiento equilibrado y sostenible. El Gobierno central, siguiendo las indicaciones de la Comisión de Seguimiento del Diálogo Social, creó, mediante Real Decreto, el Consejo Estatal de la RSE, del que forman parte las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que debe servir de marco de referencia para el desarrollo de los objetivos en esta materia en nuestra comunidad autónoma.

15. El Gobierno regional debe impulsar un cambio del modelo de desarrollo que, desde una visión de futuro, permita superar las actuales debilidades del sistema productivo asturiano y afrontar con garantías los retos que plantea una economía globalizada. El nuevo modelo productivo exige mejorar cualitativa y cuantitativamente el empleo y apostar por factores como la diferenciación de productos con un mayor valor añadido, el diseño de calidad, la innovación, etc.

1.2. Objetivos prioritarios

16. Promover un cambio del modelo productivo, que posibilite el desarrollo de un tejido industrial sólido, diversificado y comprometido social y medioambientalmente, y reivindicar una política industrial activa basada en la inversión en I+D+i, el impulso de las TIC, la mejora de las infraestructuras físicas e industriales y la formación permanente de la población.

17. Defender un modelo de empresa cuya viabilidad se fundamente en la calidad e innovación de sus productos, la formación permanente de sus trabajadores, el empleo estable y de calidad y el respeto a los derechos sociales y laborales.

1.3. Iniciativas y propuestas

18. 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 de actua-

ción se dirigen a superar los puntos débiles de las mismas, haciendo especial énfasis en cuatro aspectos fundamentales: el aumento de los niveles de inversión en I+D+i, una mejor y permanente formación de la población y su adaptación a los requerimiento del tejido productivo, la difusión de las TIC, y la mejora de las infraestructuras industriales, del transporte y de la comunicación.

19. La definición 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. El Foro por la Industria, como medio en el que se debata y consensúe la política industrial en la región; el IDEPA, como órgano ejecutor de dicha política; y las Mesas de Seguimiento de los acuerdos de concertación social, como ámbito para la evaluación y revisión de las distintas actuaciones en esta materia, deben constituir los instrumentos básicos para el desarrollo de la política industrial activa.

20. 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.

21. El estímulo de 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.

22. La Sociedad del Conocimiento debe cumplir con los objetivos marcados en la “Estrategia e-Asturias” y en el ACEBA, lo que exige la implicación decidida de las Administraciones Públicas en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de telecomunicación y en su accesibilidad para la ciudadanía y las empresas, desde una gestión unificada de las redes públicas en coordinación con las privadas, ya que se trata de uno de los elementos básicos para el crecimiento económico, la competitividad y la generación de empleo estable y de calidad.

23. El apoyo a las PYMES que apuesten por la innovación tecnológica, la incorporación de las TIC, la formación de los trabajadores y la sostenibilidad medioambiental.

24. El compromiso de las grandes empresas para la transferencia de sus capacidades técnicas, innovadoras, organizativas y comerciales en beneficio del conjunto del sistema productivo asturiano.

25. La apuesta 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 CO₂.

26. La participación de la Administración regional en el tejido productivo asturiano mediante la creación de nuevas empresas de capital público en sectores considerados estratégicos, o desde su participación en el capital social de empresas de titularidad privada ya existentes o de nueva creación, a través de la fórmula de capital-riesgo. El Gobierno regional, conjuntamente con los agentes sociales y económicos, debe, a su vez, determinar los sectores emergentes que puedan jugar un papel estratégico en el desarrollo económico de Asturias, apostando por los productos de alto valor añadido.

27. La implicación de las entidades financieras con el desarrollo económico e industrial de Asturias, que debe alcanzar especial relevancia en el caso de Cajastur, que, por su condición de entidad semipública, debe estar al servicio de las necesidades estratégicas de la región. El Gobierno autonómico debe incidir en que el ahorro de los asturianos repercuta en una mayor inversión en aquellas iniciativas que contribuyan decisivamente a potenciar la reindustrialización y a fortalecer nuestro tejido productivo.

28. Un mayor esfuerzo presupuestario y financiero desde los Gobiernos central y regional para compensar el recorte de las ayudas comunitarias y favorecer el desarrollo socioeconómico de Asturias.

29. La captación de empresas multinacionales supone, en algunos casos, un elemento de modernización para el sistema productivo asturiano. No obstante, nuestra región tiene una capacidad limitada para la atracción de inversión extranjera, al competir con otros destinos más atractivos desde el punto de vista de rentabilidad económica (países emergentes). En cualquier caso, debe ser selectiva y no realizarse a cualquier precio. La concesión de subvenciones debe supeditarse al cumplimiento de compromisos concretos de inversión, de mantenimiento de la misma en el tiempo y de creación de empleo estable.

30. El impulso de la internacionalización de las empresas asturianas que nos permita superar la escasa capacidad exportadora actual, fomentando productos competitivos, innovadores y de calidad. La sociedad asturiana de promoción exterior (ASTUREX), creada y participada por el Gobierno autonómico con un porcentaje accionarial mayoritario (55%), tendrá

que desarrollar todas sus potencialidades, 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.

31. El Instituto para el Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA), que es el principal instrumento para la ejecución de la política económica e industrial del Gobierno autonómico, debe contribuir eficazmente a la modernización y diversificación del tejido productivo y a la atracción de nuevas empresas, con una financiación suficiente para el cumplimiento de estos objetivos y desde una visión estratégica de las necesidades del sistema productivo regional. El IDEPA debe dotarse de instrumentos de control público sobre las actividades que no gestiona directamente.

32. Los avances técnicos y tecnológicos y la innovación son elementos básicos para incrementar la productividad de las empresas, fortalecer el crecimiento económico y mejorar el bienestar y la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el ACEBA incorpora una reivindicación de nuestro sindicato que adquiere una mayor relevancia por su vinculación imprescindible con el nuevo modelo productivo que defendemos. Se establece el compromiso de situar la inversión pública y privada en I+D+i en el entorno del 2% del PIB en el año 2011, lo que nos permitiría converger con los objetivos estatales.

33. La RSE debe convertirse en un elemento indispensable del gobierno de las empresas. No se trata de una acción marginal de la actividad económica, que se pueda identificar como filantrópica o paternalista, sino de una nueva actitud de la empresa hacia su entorno social. Desde nuestra acción sindical debemos proponer y defender una Responsabilidad Social Empresarial que recoja compromisos concretos e inequívocos de orden económico, social y medioambiental, que supongan un valor añadido al cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas, contribuyendo con ello al progreso económico y social, al empleo de calidad, al desarrollo de políticas de igualdad, al respeto medioambiental, y, en definitiva, a la extensión de las buenas prácticas laborales.

34. El desarrollo industrial debe ser compatible con el respeto al medioambiente, a través del uso generalizado de tecnologías limpias y eficientes y de la utilización racional de los recursos. La aplicación del Protocolo de Kyoto tiene una significativa repercusión en nuestra región y exigirá considerables esfuerzos e inversiones de las empresas más directamente afectadas por la obligada reducción de las emisiones contaminantes; lo que abre nuevas e importantes oportunidades para 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.

1.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

35. La concertación regional es un instrumento adecuado para concretar y hacer realidad nuestras propuestas en materia económica e industrial y para avanzar hacia un nuevo modelo productivo que conjugue equilibradamente el crecimiento económico con la cohesión social y territorial. Es el marco preferente para incidir, desde la participación y la implicación de los agentes sociales y económicos, en la realidad socioeconómica de Asturias.

36. La comunicación y la coordinación entre las organizaciones que configuran CCOO de Asturias en todos sus ámbitos, territorial, sectorial y de empresa, 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 la participación del sindicato (reconversiones, cierres empresa, deslocalizaciones, expedientes de regulación de empleo, etc.).

37. La negociación colectiva debe dotarnos de espacios de participación en las empresas que nos permitan influir en sus decisiones estratégicas, contribuyendo con nuestras propuestas, también desde ese ámbito, a la extensión del modelo productivo que defiende nuestro sindicato.

2. EL EMPLEO ESTABLE Y LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO ASPECTOS CENTRALES DEL NUEVO MODELO PRODUCTIVO

2.1. Análisis del contexto

38. En los cuatro años transcurridos desde el 9º Congreso de CCOO de Asturias el empleo ha crecido significativamente en nuestra comunidad autónoma. En concreto, entre 2004 y 2007 la población ocupada en Asturias se ha incrementado en 42.900 personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En el mismo periodo, el paro se redujo en 11.563 desempleados (Estadística del Paro Registrado del Servicio Público de Empleo). La buena evolución económica en el conjunto del país durante esos años y la influencia positiva del acuerdo de concertación regional (ADECE),

firmado a finales de 2003, fueron los aspectos más determinantes de la mejoría registrada en Asturias que ha permitido recuperar el empleo perdido durante las duras reconversiones de los años 80 y 90, e, incluso, encabezar la reducción del paro en España.

39. Pero este notable avance en el empleo no ha sido suficiente para corregir el importante desfase que arrastraba nuestra comunidad autónoma, y la tasa de ocupación asturiana, pese a incrementarse en casi cinco puntos entre 2004 y 2007, aún se encuentra a más de siete de la media estatal. El empleo, por tanto, sigue siendo uno de los principales déficits del mercado laboral en la región. Un déficit que previsiblemente se agravará en el futuro más inmediato como consecuencia de la crisis económica que amenaza a nuestro país, y cuyas negativas repercusiones sobre el empleo se detectan ya con nitidez, aunque en menor medida que en otras comunidades autónomas.

40. Otro tanto podemos decir de la estabilidad en el empleo. Aunque en 2006 y 2007 se ha roto la tendencia creciente que el empleo temporal manifestaba hasta entonces en la región y la tasa de temporalidad se ha reducido en algo más de un punto, ésta aún afecta a algo más del 30% de la población ocupada en Asturias. Aunque la tasa de temporalidad en la empresa privada disminuía en casi dos puntos durante ese periodo, en el sector público crecía en la misma proporción (pese a un ligero descenso de seis décimas en 2007), concentrándose la mayor parte de ese crecimiento en los ayuntamientos, como consecuencia, en parte, de las líneas de contratación financiadas por las Administraciones estatal y autonómica (obras y servicios de interés general y social; planes locales de empleo, etc.).

41. La sobrecualificación profesional es el tercer gran déficit del mercado laboral asturiano y un reflejo claro de las deficiencias y limitaciones del sistema productivo de la región. Un problema que se agrava en el caso de los titulados y tituladas universitarios, casi la mitad de los cuáles (el 45%) ocupan puestos de trabajo para los que no se requiere su nivel de cualificación. Esta situación, que en 2007 afectó a 70.000 trabajadores y trabajadoras con estudios universitarios, supone un importante derroche de potencial productivo y de formación para la región, y es una de las razones que explican el éxodo de jóvenes asturianos hacia otras comunidades autónomas y hacia otros países donde pueden encontrar empleos más acordes con su cualificación profesional.

42. Aunque la creación de empleo, y su estabilidad y calidad, dependen básicamente de la actuación sobre el tejido económico y la inversión productiva; las políticas activas de empleo pueden contribuir de forma positiva a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras en paro, a través de la orientación laboral y de la formación profesional.

43. Con la pretensión de ser el principal instrumento para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, se constituyó por ley, en el año 2005, el Servicio Público de Empleo asturiano, “como un organismo autónomo con la participación de los agentes sociales en sus órganos de dirección”, tal como se establecía en el ADECE. No obstante, la debilidad más importante del Servicio Público de Empleo sigue siendo su mínima presencia en la intermediación laboral, gestionando escasamente el 5% de los contratos de trabajo que se firman en Asturias.

44. También como consecuencia del desarrollo del ADECE se creó, en 2006, el Observatorio de las Ocupaciones (integrado en el Servicio Público de Empleo), con la misión de estudiar el comportamiento y la evolución del mercado laboral asturiano para facilitar la adecuación de las políticas de empleo y de formación a las demandas reales del sistema productivo asturiano, aunque su repercusión sobre las medidas adoptadas en estas materias ha sido hasta ahora escasa.

45. Las mujeres, los jóvenes, los mayores de 45 años y las personas con discapacidad, son los colectivos que sufren en mayor medida las consecuencias del empleo escaso e inestable. Aunque el ADECE recogía actuaciones orientadas a favorecer su integración laboral, y estos colectivos absorbieron buena parte del empleo creado en estos últimos cuatro años (especialmente las mujeres, que ocuparon más del 75% de los nuevos empleos), persiste su situación desfavorable en el mercado laboral asturiano. Los inmigrantes, por su especial vulnerabilidad, son el colectivo más afectado por la precariedad en el trabajo, dándose con frecuencia situaciones de explotación laboral e irregularidad en la economía sumergida.

46. Los Planes Locales de Empleo, aunque han permitido que cerca de 2.500 desempleados y desempleadas se dotasen de una experiencia laboral vinculada a una formación profesional previamente adquirida, tal como establecía el ADECE, han registrado deficiencias y desajustes en su ejecución, que debilitaron su eficacia; y la ausencia de indicadores de seguimiento sobre el acceso posterior al empleo de los participantes en estos planes impidió conocer el alcance real de esta medida desde la perspectiva de su inserción laboral, que era el objetivo que se pretendía con ella. Por otra parte, los problemas de financiación de las entidades locales propician una incidencia negativa de estos planes sobre las Ofertas de Empleo Público municipales y, como consecuencia de ello, sobre el empleo estable en los Ayuntamientos.

47. La Formación Profesional atraviesa un momento de importantes cambios normativos, como consecuencia del desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Formación para el Empleo, Centros Integrados de FP, Catálogo de las Cualificaciones, Certificados de Profesionalidad, Centros de Referencia Sectorial, etc.), que van a suponer

una profunda transformación de este sistema educativo desde el nuevo concepto de formación a lo largo de la vida, imprescindible ante una realidad productiva en permanente evolución. No obstante, los retrasos en su desarrollo normativo y en su aplicación aún mantienen importantes déficits en el sistema.

48. En Asturias, el avance que supuso en su momento la dependencia de una misma Consejería (Educación y Ciencia) de los tres subsistemas existentes entonces en la Formación Profesional, no ha servido, hasta ahora, para su integración efectiva, persistiendo la descoordinación entre ellos. El Consejo de Asturias de la FP, en el que estamos representados los agentes sociales y la Administración autonómica, aprobó el Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010, con la pretensión de corregir los actuales desajustes del sistema y desarrollar y aplicar -adecuándolo a las peculiaridades de nuestra región- el nuevo modelo de formación y cualificación profesional que surge de los cambios normativos en el ámbito estatal. En 2007 se constituyó la Comisión para la Formación Continua en Asturias, cuya creación se contemplaba en el ADECE. Su composición tripartita (Gobierno, patronal y sindicatos) y paritaria nos permite participar en la toma de decisiones sobre la formación profesional dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados.

49. La reciente firma del nuevo acuerdo de concertación regional (ACEBA), con una vigencia de cuatro años (2008-2011), nos permite afrontar en mejores condiciones los retos derivados de las debilidades de nuestro mercado laboral y de las deficiencias y desajustes del sistema formativo asturiano. Porque, en una buena parte, los contenidos del acuerdo van dirigidos a mejorar el empleo, su estabilidad y su calidad.

2.2. Objetivos prioritarios

50. Contribuir, desde nuestra intervención sobre las políticas activas de empleo y desde la negociación colectiva, a la creación de más y mejor empleo, incidiendo especialmente sobre los colectivos con mayores dificultades de integración laboral.

51. Propiciar un Servicio Público de Empleo con capacidad real de intervenir en la intermediación entre las ofertas y las demandas de empleo y de favorecer la empleabilidad de la población en paro, a través de la extensión de los itinerarios personalizados de inserción laboral.

52. Defender 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 y trabajadoras, lo que supone dedicar una atención especial a la Formación para el Empleo.

2.3. Iniciativas y propuestas

53. Para reducir la excesiva temporalidad en el empleo, que afecta casi a una de cada tres personas ocupadas en nuestra región, debemos actuar en varios frentes y abarcar los sectores público y privado de la economía. Aunque la actuación sobre el modelo productivo (que ocupa un lugar destacado en nuestras propuestas) y sobre la legislación laboral (que corresponde al ámbito confederal) son los aspectos más determinantes para la solución de este problema, hay otros espacios de intervención desde los que contribuir a limitar la incidencia de la eventualidad laboral.

54. En este sentido, la concertación regional es un marco válido, aunque limitado, para actuar sobre este grave problema del mercado laboral asturiano; y el ACEBA contempla medidas para avanzar en la estabilidad del empleo en la Administración autonómica, con compromisos concretos para situar la tasa de temporalidad en el 8% en 2009 y en el 6% en 2011, y en la empresa privada, a través de subvenciones a la contratación indefinida de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. La negociación colectiva, por su parte, es un buen instrumento para atajar la eventualidad injustificada, recogiendo en los convenios y acuerdos sectoriales o de empresa cláusulas que limiten la eventualidad y primen la estabilidad en el empleo. Desde CCOO de Asturias, en coordinación con las federaciones regionales, debemos garantizar que estas cláusulas se extiendan en todos los marcos de la negociación colectiva.

55. En el sector público debemos afrontar, desde la colaboración entre CCOO de Asturias, sus uniones comarcales y la FSAP, la elevada temporalidad existente en los ayuntamientos de la región. Los acuerdos entre Administraciones y sindicatos, en los ámbitos comarcal o local, pueden ser un instrumento adecuado para avanzar en el empleo estable. En el sector privado, exigiremos la elaboración, consensuada con los agentes sociales, de planes anuales de actuación de la Inspección de Trabajo contra el fraude en la contratación, que prioricen los sectores y empresas con mayor rotación en el empleo.

56. La función principal del Servicio Público de Empleo debe ser la intermediación en la contratación laboral, facilitando la adecuación entre las ofertas y las demandas de trabajo, a través de una adecuada utilización de las políticas activas de empleo. Es necesario un incremento sustancial de la dotación económica y de los medios materiales y humanos destinados a la orientación profesional, con el objetivo de que a cada demandante de empleo se le ofrezca un itinerario personalizado

de inserción laboral que facilite su acceso a un puesto de trabajo. Esta atención individualizada a los desempleados y desempleadas debe conjugar las medidas más directas de acompañamiento en la búsqueda de empleo con la atención de sus necesidades formativas, por lo que resulta fundamental la actuación coordinada del Servicio Público de Empleo y de la Consejería de Educación y Ciencia, de quien depende el subsistema de Formación para el Empleo. El Servicio Público de Empleo debe crear estructuras de apoyo para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores afectados por procesos de reconversión o deslocalización empresarial, con medidas específicas de asesoramiento y formación.

57. La ampliación de los servicios que el Servicio Público de Empleo presta a sus usuarios, trabajadores y empresas, y la mejora de su calidad, son otros aspectos que contribuirán a aumentar su incidencia sobre la contratación laboral. El actual acuerdo de concertación regional contempla distintas medidas para avanzar en la dirección de nuestras propuestas y en el objetivo de que el Servicio Público de Empleo sea un instrumento realmente eficaz que influya positivamente sobre el mercado de trabajo de la región.

58. El Observatorio de las Ocupaciones debería dotarse de la capacidad y de los medios necesarios para la elaboración directa de los estudios e informes sobre el mercado laboral asturiano, y su actualización permanente. Sus conclusiones deben servir de orientación en la elaboración de las políticas de empleo y de formación, con la finalidad de adecuarlas permanentemente a las necesidades productivas y sociales.

59. Los colectivos con mayores dificultades objetivas para el acceso y permanencia en el mercado laboral 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. En este sentido, CCOO de Asturias exigirá políticas públicas que fomenten la empleabilidad de las mujeres, a través de medidas de acción positiva (con especial incidencia en aquellas que favorezcan su ocupación en los sectores productivos con escasa presencia femenina), y de los jóvenes, a través de la elaboración de planes integrales de empleo. Exigiremos, también, 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.

60. Aunque en el ACEBA se establecen líneas de actuación dirigidas a favorecer la empleabilidad de estos colectivos, en su mayor parte consisten en subvenciones y bonificaciones a la contratación, por lo que sus efectos serán parciales y limitados. Debemos dedicar una especial atención a la persecución del empleo ilegal de los inmigrantes, desde la acción sindical de nuestra estructura federativa y a través de los planes anuales de intervención de la Inspección de Trabajo, priorizando aquellos sectores en los que se concentra en mayor medida su ocupación.

61. Los importantes recursos públicos que, por distintas vías, reciben los Ayuntamientos para destinarlos a medidas de empleo y formación deben planificarse y gestionarse coordinadamente y desde una visión de conjunto orientada a favorecer el desarrollo económico y el empleo en el municipio. La agrupación de municipios para la gestión de estos recursos, a través de mancomunidades u otros entes supramunicipales, redundaría también positivamente en su eficacia. Las propuestas que defiende CCOO de Asturias -visión global de las necesidades productivas y de empleo en el municipio, utilización conjunta de los instrumentos de intervención para afrontarlas y ámbitos territoriales de un cierto tamaño para su aplicación-, además de multiplicar los efectos beneficiosos de estas medidas, contribuirían a reducir la incidencia negativa que algunas de ellas tienen sobre las Ofertas de Empleo Público en los Ayuntamientos. La participación sindical en la planificación, seguimiento y valoración de las actuaciones locales en materia de empleo y formación, a través de marcos estables de participación en los ámbitos regional y comarcal, permitirá abordar su desarrollo con mayores garantías para el cumplimiento de sus objetivos y para la limitación de sus efectos más negativos.

62. El ACEBA supone un importante paso adelante en esta concepción global para la utilización de los recursos de empleo y formación en el ámbito local. Los Programas Territoriales de Empleo, que establece el nuevo acuerdo, dirigidos a los ayuntamientos de más de 12.000 habitantes y a mancomunidades o agrupaciones estables de varios municipios, tienen que coordinar e integrar sus medidas con las acciones complementarias y con el resto de los instrumentos formativos y de empleo. Los agentes sociales participaremos en la elaboración de los programas, en su seguimiento y evaluación y en los procesos de contratación de los desempleados y desempleadas que van a participar en los mismos. Los nuevos Programas Territoriales de Empleo son, en definitiva, un buen marco para desarrollar nuestras propuestas y avanzar en la racionalización y eficacia de los instrumentos locales de inserción laboral, enmarcándolos en una perspectiva de desarrollo económico del municipio.

63. La Formación Profesional y, especialmente su subsistema de Formación para el Empleo, está llamada a jugar un papel de primer orden en el nuevo modelo productivo, basado en la innovación y en la cualificación, que defiende CCOO de Asturias. Para colocarla en condiciones de hacer frente a ese importante objetivo, es imprescindible el desarrollo pleno de la normativa estatal que se deriva de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su aplicación efectiva y específica en Asturias y la mejora continua de la calidad formativa y su adaptación permanente a la realidad productiva regional y a sus retos más inmediatos.

64. En esta dirección, es prioritaria la integración plena de las formaciones ocupacional y continua en el nuevo subsistema de Formación para el Empleo, con una redistribución de sus recursos acorde al peso real en el mercado laboral asturiano de los colectivos hacia los que se dirige: desempleados y ocupados. En paralelo, deben integrarse los sistemas de orientación profesional para desempleados y para trabajadores con empleo (de prevista creación y dirigido preferentemente al asesoramiento en materia de formación y cualificación) y coordinarse con los servicios de orientación existentes en la formación reglada. Los Centros Integrados de FP, que combinan las distintas modalidades formativas (reglada y para el empleo), deberán jugar un papel de primer orden en el nuevo sistema de Formación Profesional. Urge, por tanto, su desarrollo normativo en Asturias, 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.

65. Hay que poner en marcha, también, los instrumentos y procedimientos para la evaluación, reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales, incluidos los adquiridos a través de la experiencia laboral, un aspecto clave para el reconocimiento de las mejoras en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras. El impulso de la formación de demanda en las empresas, con especial atención a las pymes y micropymes, es un elemento de trascendental 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 productivos en sus empresas. Por otra parte, la implantación generalizada de métodos de control de la calidad formativa contribuirá a la mejora del sistema asturiano de FP, a través de una evaluación permanente de sus resultados.

66. 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.

67. El Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010, consensuado en el Consejo de Asturias de la FP, recoge en gran medida nuestras propuestas, y el reciente acuerdo de concertación regional establece el compromiso del Gobierno regional de aprobarlo y dotarlo de la financiación suficiente para su ejecución en los plazos previstos, algo que se antoja difícil por el importante retraso acumulado hasta el momento. Por otra parte, la negociación colectiva es un buen instrumento para promover la formación profesional sectorial y de empresa (vinculándolas a objetivos concretos de empleo, clasificación profesional y cambios en la organización del trabajo) y para regular la participación sindical en su planificación y desarrollo.

2.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

68. Los órganos de seguimiento del ACEBA deben servirnos para garantizar el cumplimiento de lo acordado, desde la evaluación periódica de sus resultados y la revisión de aquellos contenidos que se demuestren insuficientes o ineficaces para los objetivos perseguidos en materia de formación y empleo.

69. Los marcos de participación y decisión en el ámbito de las políticas de empleo y formación (Consejo Rector del Servicio Público de Empleo, Consejo de Asturias de la FP, Comisión de Formación Continua, u otros que se puedan crear) son instrumentos válidos para la defensa y el avance de nuestras propuestas.

70. Los plenarios de empleo y de formación, en los que están representadas las federaciones regionales y las uniones comarcales, deben permitirnos la coordinación interna necesaria para la planificación, ejecución y evaluación de las propuestas aprobadas por el 10º Congreso y por los órganos de dirección de CCOO de Asturias en esas materias.

71. La coordinación entre los responsables de distintos ámbitos de trabajo de la dirección regional de CCOO de Asturias (Empleo y Formación, Política de Desarrollo y Acción Sindical, Mujer, Juventud y Política Social, especialmente) resulta imprescindible para el desarrollo de aquellas propuestas que, por sus contenidos o por sus marcos de actuación, transversalizan dichos ámbitos de trabajo sindical.

72. La fundación FOREM y, dentro de su estructura orgánica, el OPEA, que son los instrumentos de CCOO de Asturias para la ejecución directa de la formación y de la orientación profesional, deben contribuir, desde su limitado campo de actuación, al desarrollo de las políticas de empleo y formación del sindicato. El Plan Estratégico de FOREM, aprobado por los órganos rectores de la fundación en 2007, establece las grandes líneas de actuación para la racionalización de su estructura (infraestructuras y personal), la mejora y adaptación permanentes de la oferta formativa y de los servicios de orientación y la implantación de sistemas de calidad, entre otros frentes de actuación. Se trata de colocar a la fundación en las mejores condiciones para acometer los retos que se derivan del nuevo subsistema de Formación para el Empleo y de la atención a las necesidades cambiantes del sistema productivo y de los trabajadores y trabajadoras de la región.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU CONTRIBUCIÓN AL CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO

3.1. *Análisis del contexto*

73. La negociación colectiva es un instrumento clave para ampliar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras en el ámbito laboral y para determinar sus condiciones de trabajo. Es, además, un importante resorte para fomentar la participación de los trabajadores, por su cercanía con la problemática que viven en las empresas, y para su acercamiento y vinculación con el sindicato.

74. Si bien la negociación colectiva desarrollada en Asturias durante el último período congresual ha tenido una evolución positiva en algunos de sus aspectos (se ha incrementado el número de convenios firmados y el de trabajadores protegidos por su cobertura, y se avanzó en la reducción de la jornada laboral media y en la inclusión de cláusulas de revisión salarial), ha registrado escasos avances en los contenidos sociales y de intervención sindical (conciliación de la vida laboral y personal, igualdad de género, participación en la organización del trabajo, entre otros). A pesar del importante crecimiento económico de los últimos años, el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva (ANC) no contribuyó significativamente a mejorar la estabilidad y la calidad del empleo y no ha permitido reducir la diferencia entre el peso de los salarios y el de los excedentes empresariales en el PIB nacional. Es, por tanto, necesario abrir un amplio debate, en el que se impliquen todas las estructuras del sindicato, sobre la incidencia real del ANC en la negociación colectiva, sobre sus efectos en la creación y mejora del empleo, y sobre la conveniencia de mantener en futuros acuerdos la vinculación entre contención salarial y empleo.

75. Aunque las competencias sobre la negociación colectiva corresponden a las federaciones de rama, a través de sus estructuras estatal y autonómica, desde CCOO de Asturias pretendemos incidir sobre la inclusión, en las plataformas reivindicativas de los convenios de ámbito regional y de empresa, de aquellos contenidos sindicalmente prioritarios por su carácter estratégico (modelo de empresa, empleo, igualdad, etc.), y coordinar los procesos de negociación que se desarrollen en la región valorando las repercusiones sociales y económicas que las negociaciones sectoriales tienen sobre el territorio.

76. La coincidencia en Asturias de un importante número de de convenios de distinto ámbito territorial (estatal, regional y de empresa) y su desigual desarrollo sectorial, unido a los déficits de coordinación en esta materia, que aún persisten, entre CC OO de Asturias y sus federaciones y secciones sindicales, dificultan el seguimiento que debemos realizar, y obstaculiza la valoración y actuación sobre las repercusiones de la negociación colectiva en el entorno socioeconómico.

77. Pese a los avances producidos en la extensión de la población asalariada cuyas condiciones laborales se regulan a través de convenio; una parte, menor pero significativa, de la misma todavía se encuentra excluida de los beneficios de la negociación colectiva. Los vacíos de cobertura propiciados por la derogación de las antiguas ordenanzas laborales -pese a los acuerdos marco estatales de sector y a los convenios básicos del mismo ámbito, que pretendían evitar los efectos desreguladores de esa medida- y la aparición de nuevas actividades, sin una regulación laboral específica, propician que en algunos subsectores las relaciones laborales aún se rijan por las normas básicas que establece el Estatuto de los Trabajadores, y, en lo retributivo, por el insuficiente Salario Mínimo Interprofesional. CCOO de Asturias, con la imprescindible complicidad de las estructuras federales, impulsará la apertura de ámbitos de negociación en aquellos subsectores en los que actualmente no existe un convenio de referencia. También debemos dedicar una atención preferente a los trabajadores autónomos dependientes (definición que reconoce una figura contractual que, en la mayor parte de los casos, oculta lo que en realidad es una relación laboral común por cuenta ajena), que han visto sus derechos insuficientemente cubiertos por el Estatuto del Trabajador Autónomo, que, además, limita sus posibilidades de representación y de negociación colectiva a través de las organizaciones sindicales; lo que supone dar carácter legal a una situación de discriminación que presiona a la baja sobre las condiciones laborales del resto de los trabajadores y trabajadoras.

78. En 2005 se constituyó, por acuerdo entre CCOO, UGT y FADE, el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), con el objeto de ser la primera instancia de mediación y arbitraje en los conflictos laborales. Se trata, por tanto, de un instrumento útil para la negociación colectiva ante situaciones de bloqueo en las negociaciones, o ante las discrepancias y los incumplimientos en la aplicación del convenio. Para que su intervención sea efectiva requiere, en todo caso, la aceptación de las dos partes en conflicto.

3.2. *Objetivos prioritarios*

79. 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 que contemple de manera equilibrada las necesidades sociales, económicas y laborales en el ámbito sectorial y de empresa y sus repercusiones sobre el territorio.

80. Contribuir, a través de la negociación colectiva, a la extensión del modelo productivo que defiende nuestro sindicato en los distintos sectores y empresas.

3.3. Iniciativas y propuestas

81. La implantación del nuevo modelo productivo, que propugna CCOO de Asturias, es un objetivo de gran calado que requiere la implicación del conjunto de las estructuras del sindicato y la actuación, continuada y persistente en el tiempo, en distintos frentes y ámbitos de nuestra acción sindical y sociopolítica. En este sentido, la negociación colectiva puede contribuir de manera importante a la extensión del nuevo modelo productivo, si somos capaces de incluir en los convenios aquellos aspectos que lo configuran. Se trata de incidir en la inversión empresarial en I+D+i y en la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras; en el empleo estable y con derechos; en la organización del trabajo; en el respeto medioambiental y en otras reivindicaciones que desarrollen y concreten la Responsabilidad Social de las Empresas; etc. Pero hay otras reivindicaciones, colaterales al nuevo modelo productivo y de empresa, que también exigen una atención especial en la negociación colectiva: Es el caso, entre otras, de las referidas a la salud laboral, a la igualdad de trato y de oportunidades, a la promoción laboral y, por supuesto, a la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

82. La eventualidad y la precariedad laboral, ambas muy interrelacionadas y extendidas, configuran un problema de enorme envergadura en el actual mercado laboral asturiano, con connotaciones negativas, de muy distinto tipo, para las personas que las sufren, para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras y para el propio sistema productivo. Por eso, desde la negociación colectiva debemos incidir, como prioridad, en aquellas medidas, concretas y adaptadas a las características específicas del sector o empresa del ámbito del convenio, 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 el encadenamiento de los mismos. Tenemos que exigir el cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

83. La calidad del empleo está muy directamente relacionada con la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras, a través de la formación continuada y del reconocimiento de las nuevas capacidades que, a través de ella y de la propia experiencia laboral, aquellos y aquellas adquieren. Por tanto, la formación profesional, adecuada a las necesidades del sector o empresa de que se trate, con la elaboración de planes específicos, las facilidades para acceder a los permisos individuales de formación, y el establecimiento de fórmulas para que el esfuerzo de los trabajadores por mejorar su cualificación tenga un reconocimiento en su promoción profesional y en sus retribuciones salariales, deben ser también objetivos destacados de la negociación colectiva.

84. Aunque en las elevadas cifras de siniestralidad laboral influyen, de forma notable, cuestiones de más envergadura, como el modelo productivo, la organización del trabajo o la eventualidad y precariedad en el empleo, sobre los que proponemos incidir con carácter prioritario; la negociación colectiva debe dedicar una especial preocupación a las medidas específicamente orientadas a la defensa de la salud de los trabajadores y 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.

85. 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. Debemos, además, promover la presencia de mujeres en las comisiones negociadoras, en proporción a su peso real en el ámbito de incidencia de cada convenio. Nuestras propuestas y reivindicaciones en la negociación colectiva tienen que contemplar la igualdad de trato y de oportunidades en el entorno laboral en un sentido amplio, que nos permita corregir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, condición étnica, país de origen o discapacidad.

86. 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 los trabajadores y de las trabajadoras.

87. La inclusión de cláusulas de revisión salarial en los convenios es un elemento central para preservar las mejoras económicas pactadas inicialmente y para el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras ante las habituales desviaciones sobre el IPC previsto. Estas cláusulas (que adquieren una mayor relevancia en momentos de alta inflación, como los actuales), deben tener carácter retroactivo, para ser realmente eficaces, y generalizarse a todos los convenios.

88. Los convenios colectivos deben incluir el recurso a los instrumentos de mediación y arbitraje del SASEC, ante aquellas discrepancias que surjan de su interpretación y aplicación que no se resuelvan en los marcos específicos que establece la

negociación colectiva (Comisiones paritarias). Se trata de potenciar un organismo del que nos hemos dotado, autónomamente, sindicatos y patronal, para contribuir a la solución negociada de los conflictos laborales.

3.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

89. Los plenarios conjuntos de responsables de los ámbitos de trabajo más concernidos (acción sindical, empleo, mujer, juventud, salud laboral y política social) que nos permitan evaluar resultados y trazar estrategias y objetivos comunes para la negociación colectiva.

90. La realización de jornadas de debate para el intercambio de experiencias sobre aspectos determinantes de las relaciones laborales, con especial atención a los relacionados con la organización del trabajo, y para la unificación de criterios y estrategias para afrontarlos en futuros procesos de negociación colectiva.

4. LA DEFENSA DE UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE

4.1. Análisis del contexto

91. A lo largo de los trece años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las enfermedades y los accidentes profesionales han modificado su tipología, en la medida en que lo han hecho las condiciones de trabajo como consecuencia de los cambios introducidos en los procesos productivos (desarrollo tecnológico y nuevos métodos de organización, entre otros), pero no han reducido su incidencia sobre la población ocupada en Asturias, según confirman los distintos indicadores de la salud laboral. Pese al avance que supusieron las medidas que, en esta materia, contemplaba el ADECE, y, más recientemente, el ACEBA, los datos de siniestralidad laboral en la región, que tuvieron una relativa mejoría en los años 2004 y 2005, han registrado, desde entonces, un incremento de los accidentes de trabajo. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios y la aún escasa implicación de las Administraciones en la vigilancia y seguimiento de su aplicación son factores determinantes de esta insostenible situación, que no tiene justificación, ni desde un punto de vista ético, ni desde cualquier perspectiva social o económica.

92. Los daños laborales no reconocidos, que provocan graves secuelas físicas e, incluso, la muerte, han alcanzado una enorme dimensión. Para nuestro sindicato, es de vital importancia conseguir la visualización y el reconocimiento de las enfermedades derivadas del trabajo y situarlas en el centro de la acción preventiva y de la protección social. En este sentido, cabe destacar el importante trabajo que CCOO de Asturias viene realizando desde hace años, con excelentes resultados, en la denuncia y en la declaración como enfermedades profesionales de las producidas como consecuencia de la utilización del amianto en los centros de trabajo de la región.

93. En las últimas décadas, la producción, uso y consumo de productos químicos a gran escala se ha convertido en un grave problema para la salud de los trabajadores, la salud pública y el medio ambiente. En Asturias, no existe todavía un mapa de los productos, subproductos y sustancias químicas que se utilizan en los sectores y empresas de la región. Hay un desconocimiento generalizado de las propiedades, usos y riesgos de estas sustancias, que se introducen en los procesos productivos sin ningún control y sin la más mínima información previa a los trabajadores y trabajadoras. Tampoco los servicios de prevención de las empresas muestran especial preocupación por la eliminación o sustitución de las sustancias que originan riesgos para la salud. Además, el tratamiento que dan a la problemática de los riesgos químicos en la planificación de la actividad preventiva no es el más adecuado, al no integrarlo en la misma desde una perspectiva que, más allá de la evaluación del estado de salud de los trabajadores, sirva para llegar a un diagnóstico precoz de las alteraciones que estas sustancias provocan.

94. Un caso especialmente significativo es el del cáncer ocupacional o laboral, una realidad emergente e invisible hoy en día para la sociedad y para las Administraciones e instituciones encargadas de velar por la salud de los trabajadores y trabajadoras, que no contemplan la variable del trabajo en esta enfermedad. La dimensión que ha alcanzado la problemática del cáncer laboral en España y en Asturias exige la puesta en marcha de planes de actuación urgente, con la participación de las Administraciones y de los agentes implicados (sindicatos, empresas, centros de investigación, sistemas sanitarios, etc.), para la eliminación de los agentes cancerígenos de los procesos productivos y para avanzar en el reconocimiento de su incidencia laboral.

95. La evaluación de riesgos laborales en las empresas asturianas se aborda, en general, sin el rigor y la calidad necesarios para la protección efectiva de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. No se evalúan todos los puestos de trabajo con riesgo, ni se tienen en cuenta las características del trabajador; se califican los riesgos sin la información suficiente y se presta una atención casi exclusiva a los que repercuten en la seguridad, en detrimento de los que afectan a la salud. Tampoco se promueven las medidas preventivas necesarias, priorizando habitualmente las de protección individual sobre las colectivas.

96. Nuestra actuación en materia preventiva debe integrar las distintas variables y situaciones diferenciadas que están en el origen de los riesgos para la salud en el trabajo. Se trata de abordar esta problemática a través de un conjunto de acciones que incidan en la calidad del empleo, en las políticas de integración social y laboral, en la superación de todo tipo de discriminación y de la desigualdad entre hombres y mujeres; y del diseño de actividades preventivas que contemplen las diferentes situaciones en el trabajo en razón del sexo, edad, procedencia nacional, modalidad contractual, etc.

97. Intervenir sobre el origen de los problemas en materia de salud laboral significa, ante todo, actuar sobre la organización del trabajo. En este sentido, es de fundamental importancia la utilización de todos los ámbitos de negociación e intervención del sindicato (negociación colectiva, Comités de Empresa y de Seguridad y Salud, delegados y delegadas, etc.) para aumentar nuestra capacidad de influencia y decisión sobre la organización del trabajo, evitando que ésta sea determinada en exclusiva por el empresario.

98. La negociación colectiva debe potenciar el papel y las funciones de los Comités de Seguridad y Salud y de los delegados y delegadas de prevención, que son los instrumentos de participación, negociación y vigilancia establecidos por la legislación en esta materia. En todo caso, su actuación debe tener en cuenta las percepciones y experiencias de los propios trabajadores y trabajadoras y buscar su implicación activa en la defensa de la salud laboral.

99. En el mandato congresual que ahora concluye hemos avanzado considerablemente en la negociación y puesta en marcha de políticas públicas en materia de salud laboral, a través de los acuerdos de concertación regional. El Plan Estratégico de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral, en cuya elaboración hemos tenido una participación destacada, ha supuesto un salto cualitativo y cuantitativo, sin precedentes en Asturias, tanto en cuanto a los recursos económicos que destina al cumplimiento de sus objetivos como en el número e importancia de las acciones que contempla.

4.2. Objetivos prioritarios

100. Conseguir que la defensa de la salud en el trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral sean una prioridad de la acción sindical en todos los ámbitos de CCOO de Asturias.

101. Contribuir a la visualización y el reconocimiento de las enfermedades profesionales, incidiendo sobre las instituciones y entidades que intervienen en su declaración como tales.

4.3. Iniciativas y propuestas

102. La siniestralidad laboral tiene que abordarse desde una perspectiva integral e integrada en las empresas. La normativa de prevención de riesgos laborales es una buena herramienta, cuyo cumplimiento estricto debemos favorecer a través del impulso de actuaciones que complementen y fortalezcan la acción sindical que desarrollamos en las empresas y sectores en materia de salud laboral. En esta dirección, es imprescindible la elaboración de un protocolo para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y trabajadoras y para la ejecución efectiva de las sentencias condenatorias, dando prioridad a los delitos que tengan la consideración de homicidio y, en general, a los recogidos en los artículos 316 y 317 del Código Penal. En este proceso deben participar las Administraciones e instituciones más directamente implicadas en el desarrollo de sus contenidos (el Gobierno autonómico, a través de las Consejerías de Justicia y de Trabajo; la Fiscalía; y la Inspección de Trabajo) y los agentes sociales y económicos.

103. Otros aspectos a considerar, para una actuación más eficaz en la vigilancia de la aplicación de la normativa para la prevención de riesgos laborales y en la persecución de los incumplimientos empresariales, es la participación de las policías locales en estas tareas, dotándolos de las funciones propias de la policía judicial en esta materia, a través de acuerdos con la Consejería de Justicia y con los ayuntamientos; y la regulación de un papel más activo de los Comités de Seguridad y Salud y de los delegados de prevención en la investigación de los accidentes de trabajo.

104. La Comisión de Seguimiento de la Siniestralidad es otro instrumento de actuación en este frente, que debe tener un desarrollo efectivo, en el marco del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, y dotarse de las herramientas necesarias para una evaluación objetiva de los accidentes de trabajo y de unos criterios unificados, previamente acordados con los interlocutores sociales, para la calificación de los mismos.

105. La definición y extensión de planes de trabajo, adecuados a la realidad de los sectores y empresas, que contemplen los riesgos y enfermedades más probables y que contribuyan a aumentar la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre la vinculación que existe, en muchos casos, entre sus problemas de salud y el entorno en el que desarrollan su trabajo, es una tarea que debemos abordar en el nuevo período congresual y que nos permitirá avanzar en el reconocimiento de las enfermedades profesionales. Además, tenemos que reforzar el apoyo desde todas las estructuras del sindicato a la actuación de los delegados y delegadas de prevención para conseguir que las evaluaciones de riesgos en las empresas contemplen todos las

casuísticas y variables que influyen sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras. Desde CCOO de Asturias impulsaremos la implantación del nuevo sistema de declaración de enfermedades profesionales, surgido del diálogo social confederal, en nuestra región, actuando ante los organismos y entidades implicadas en su desarrollo en nuestro ámbito: Servicio de Salud del Principado, Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mutuas e Inspección de Trabajo.

106. La prevención del riesgo químico requiere una visión global e integrada y, por tanto, una actuación coordinada de las estructuras de CCOO de Asturias en todos sus niveles. La eliminación o la sustitución de las sustancias químicas que originan riesgos para la salud debe convertirse en un objetivo prioritario para nuestro sindicato. En esta tarea tienen que jugar un papel fundamental, en un primer nivel, las representaciones sindicales y de los trabajadores en las empresas, por su cercanía y conocimiento del entorno laboral. En un segundo nivel, desde las estructuras superiores de rama y territorio del sindicato debemos poner a su disposición una amplia, contrastada y comprensible información sobre los riesgos de las sustancias químicas presentes en los lugares de trabajo; e impulsar y apoyar, con el asesoramiento necesario, su trabajo sindical frente a esta problemática. Con carácter general, tenemos que exigir el cumplimiento estricto de la normativa sobre el uso de productos químicos y conseguir que las Administraciones y los empresarios asuman sus responsabilidades en esta materia.

107. En la misma dirección, y con los mismos criterios tenemos que actuar frente a los agentes cancerígenos, priorizando aquellos sectores productivos en los que se generan o utilizan en mayor medida. Debemos informar y formar a los representantes sindicales y de los trabajadores sobre los riesgos que estas sustancias suponen para la salud y el medio ambiente y sobre su prevención; y comprometer a las organizaciones empresariales, en sus distintos ámbitos, a través de acuerdos que establezcan programas para su eliminación. A las Administraciones públicas les exigiremos que promuevan la investigación y el conocimiento sobre el daño que ocasionan estas sustancias peligrosas y sobre las alternativas a los productos y procesos productivos que contienen o generan los agentes cancerígenos. El Plan Estratégico de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral, cuyo desarrollo y ejecución deberemos vigilar, dedica una atención especial a la investigación de la problemática de las sustancias cancerígenas en los sectores de mayor riesgo.

108. La actividad de los Comités de Seguridad y Salud y de los delegados y delegadas de prevención tiene que tener en cuenta las diversas especificidades que existen entre los trabajadores (en función del tipo de contratación, género, edad, etc.), que configuran realidades y problemáticas distintas para la salud en el trabajo; y promover que los servicios de prevención desarrollen su trabajo –evaluación de riesgos, planes de prevención y de formación y vigilancia de la salud, especialmente- teniendo en cuenta estas singularidades. En este sentido, debemos prestar una atención preferente a la extensión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, lo que, en el caso de las mujeres, contribuirá a reducir los efectos nocivos para su salud de la doble presencia, con sus secuelas de discriminación laboral y profesional, trastornos, enfermedades y pérdida de calidad de vida.

109. La negociación colectiva tiene que permitirnos reforzar, mejorar y adaptar a cada ámbito concreto los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla. Nuestro objetivo prioritario es la prevención del daño, no su compensación económica. En esa dirección, las plataformas reivindicativas deben tender a sustituir los pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad por medidas eficaces que eliminen las causas que los motivaron.

110. El nuevo mandato congresual debe permitirnos consolidar las actuales políticas públicas, establecidas en los acuerdos de la concertación regional, con nuevas estrategias, proyectos, programas y recursos que contribuyan a avanzar hacia un entorno laboral seguro y saludable. En esta misma dirección, tenemos que garantizar un seguimiento efectivo del desarrollo y ejecución del Plan Estratégico de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral y de las medidas recogidas en el ACEBA para la prevención de los riesgos en el trabajo.

111. En el ámbito interno de nuestra organización, CCOO de Asturias impulsará la cohesión y la colaboración entre las federaciones regionales y las uniones comarcales, a través de los y las responsables de salud laboral, intercambiando experiencias y fijando estrategias comunes de actuación en materia de prevención de riesgos laborales. Para avanzar en la consecución de nuestros objetivos es necesaria, también, la transversalización del tratamiento de la salud laboral, actuando conjunta y coordinadamente con los responsables de otros ámbitos de trabajo del sindicato: mujer, juventud, política social, acción sindical, servicios jurídicos, etc. Tenemos que mejorar y potenciar los recursos e instrumentos destinados a apoyar la actuación de los Comités de Seguridad y Salud y de los delegados y delegadas de prevención (información, formación, asesoramiento técnico-sindical, herramientas de recogida y tratamiento de la información, investigación de problemáticas, etc.), en los que debe tener un papel destacado el Departamento de Salud Laboral.

4.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

112. El seguimiento, evaluación y revisión de los objetivos y acciones del Plan Estratégico de Salud, Seguridad y Medioambiente Laboral, desde nuestra participación en el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales; y de los contenidos del ACEBA en materia de Salud Laboral, a través de los mecanismos establecidos en el propio acuerdo.

113. Los plenarios periódicos de responsables de Salud Laboral, para el impulso y la coordinación de las actuaciones de las distintas estructuras de CCOO de Asturias en este importante frente de la acción sindical.

114. La celebración de jornadas monográficas y la elaboración de materiales informativos que contribuyan a sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes sobre los distintos riesgos y enfermedades en el medio laboral y nos permitan una actuación más eficaz, desde un mayor conocimiento de sus repercusiones sobre la salud y de las medidas para su prevención.

115. Las relaciones institucionales con la Consejería de Justicia (en especial con la fiscalía encargada de la siniestralidad laboral), con la Universidad de Oviedo (facultades de Química y Derecho) y con otros organismos (Institutos de Oncología y de Criminología), para profundizar en las connotaciones penales de los accidentes de trabajo y en el reconocimiento de las enfermedades profesionales.

116. El Departamento de Salud Laboral, en su doble faceta técnica y sindical, es el instrumento del que se ha dotado CCOO de Asturias para el impulso y el asesoramiento de las estructuras territoriales, sectoriales y de empresa del sindicato en su actuación preventiva y de vigilancia de la salud en el trabajo.

5. EL PAPEL SOCIOPOLÍTICO DEL SINDICATO

5.1. Análisis del contexto

117. CCOO de Asturias se define en sus Estatutos como un sindicato sociopolítico, desde una perspectiva de superación de toda opresión y explotación. El carácter sociopolítico de nuestro sindicato determina una acción sindical que va más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en su relación con los empleadores e implica actuar sobre el conjunto de las políticas que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida. En este sentido, CCOO de Asturias pretende conseguir, a través de sus propuestas y actuaciones, una mejor redistribución de la riqueza que nos permita avanzar en la igualdad y en la cohesión social, reivindicando, entre otras, unas políticas fiscales progresivas, una red de servicios públicos universales y de calidad y la ampliación y mejora de las redes de protección social.

118. La actuación sociopolítica de CCOO de Asturias, en sus distintos ámbitos territoriales, sobre las políticas de los Gobiernos regional y locales es una constante que tiene su reflejo más destacado en los procesos de diálogo social, y se concreta en los acuerdos que de él surgen (PIE, ADECE y ACEBA, por citar sólo los del nivel autonómico) y en la ampliación de nuestra representación y participación institucional ante las distintas Administraciones, instituciones, entes y sociedades públicas. En la actualidad, CCOO de Asturias está presente en más de un centenar de organismos dependientes de las Administraciones públicas de la región.

119. Nuestra participación en estos organismos, que nos permite mantener un seguimiento y evaluación continuados 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.

120. Los acuerdos alcanzados en el último proceso de diálogo social (ACEBA) han reforzado nuestra presencia sindical y ampliado nuestra representación institucional con nuevos e importantes instrumentos. Es el caso de los Observatorios de la Sostenibilidad y de la Vivienda, que se crean con la finalidad de orientar las políticas públicas en dos ámbitos de enorme relevancia social, como son la protección medioambiental y la vivienda; o el Foro por la Industria, un espacio estable de análisis sobre la evolución de este sector estratégico de la economía asturiana y sobre las actuaciones que, desde el plano político, deben efectuarse para abordar sus diversas problemáticas y favorecer su renovación y fortalecimiento. Además, el ACEBA recoge el compromiso gubernamental de desarrollar, en la actual legislatura, un marco normativo que dé soporte legal a la participación institucional de los agentes sociales y económicos. La aprobación de una Ley de Participación Institucional, que reconozca, regule y dote de estabilidad –más allá de los avatares políticos- al papel determinante que las organizaciones sindicales y empresariales juegan en la realidad socioeconómica de la región es una permanente reivindicación de CCOO de Asturias, que ahora se abre paso.

5.2. Objetivos prioritarios

121. Desarrollar, ordenar y coordinar nuestra participación institucional para alcanzar los objetivos diseñados desde la acción sociopolítica del sindicato.

122. Promover una presencia institucional participativa y con una incidencia determinante sobre las políticas públicas que afecten a la calidad de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras asturianos.

123. 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.

5.3. Iniciativas y propuestas

124. El Estatuto de Autonomía, como norma fundamental y básica de nuestra comunidad, debe ser un instrumento vivo y abierto permanentemente 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 el 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 y en el empleo de calidad y en un tipo de empresa socialmente responsable.

125. El reconocimiento de los sindicatos, como instituciones básicas que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y cuya participación institucional debe regularse y fijarse por medio de una Ley de Participación Institucional; de la concertación social, como instrumento de diálogo entre el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones empresariales para el avance social y económico de la región; y del Consejo Económico y Social, como órgano consultivo, de participación, asesoramiento y propuesta, en materia socioeconómica y laboral, son otros aspectos que debe incluir el Estatuto de Autonomía.

126. 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 lengua asturiana; la regulación de la Iniciativa Legislativa Popular; y los principios orientadores de las políticas de ordenación del territorio. Debe, además, establecer el sometimiento a referéndum popular de sus futuras reformas.

127. La inclusión en nuestro Estatuto de una carta de derechos sociales para toda la ciudadanía, que contemple y amplíe los contenidos en la Constitución española y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y convierta en reales los derechos básicos y las libertades públicas, es una reivindicación irrenunciable para CCOO de Asturias. 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 a las redes de protección social; al acceso a una vivienda digna; a la igualdad de género y de oportunidades; a la defensa del medio ambiente y a la protección del espacio natural.

128. La financiación autonómica debe dotarse de un mecanismo de revisión periódica en el marco del Consejo de Política Fiscal y Financiero, en el que participan la Administración del Estado y las autonomías, donde los conceptos generales y básicos que recojan los diferentes Estatutos puedan ser objeto de concreción y acuerdo multilateral desde los criterios de suficiencia financiera, equidad, corresponsabilidad fiscal y solidaridad territorial; garantizando el principio de que a igual esfuerzo fiscal corresponda una similar prestación de servicios. Estos criterios y principios inspiradores de la financiación autonómica, tal como la concibe nuestro sindicato, deben estar recogidos en el Estatuto de Autonomía de Asturias.

129. El Gobierno autonómico debe utilizar su capacidad normativa para abordar una ordenación de los tributos en la que primen los criterios de equidad y progresividad de los impuestos, evitando la adopción de medidas que supongan rebajas impositivas regresivas y generalizadas y la aplicación de beneficios fiscales de dudosa eficacia que puedan hipotecar en el futuro las políticas presupuestarias dirigidas a potenciar la productividad de la economía asturiana y el empleo, el mantenimiento y la mejora de los sistemas públicos sanitario y educativo y de los servicios sociales, el desarrollo de la ley de atención a las personas dependientes y la cohesión social y territorial de Asturias. Los Servicios públicos, como instrumentos básicos de redistribución de rentas y de cohesión social, deben alcanzar el máximo nivel posible en su dotación, eficacia y calidad, desde su gestión pública directa.

130. El ahorro de los asturianos debe repercutir en una mayor inversión en aquellas iniciativas necesarias para fortalecer el tejido productivo, potenciar la industrialización y promover la investigación y el empleo. En base a este objetivo, y teniendo en cuenta la función social que les corresponde a estas entidades semipúblicas, CCOO de Asturias propone la modificación de la Ley de Cajas Asturianas para permitir la presencia de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la comunidad autónoma en la Asamblea General, órgano supremo de gobierno de estas entidades financieras, con independencia de la participación, ya establecida, de los propios trabajadores de las mismas.

131. Asturias, una comunidad autónoma de limitada dimensión territorial y con una población reducida y envejecida, tiene 78 municipios, la mayoría con un escaso número de habitantes y con raquíticos presupuestos que imposibilitan, en muchos casos, la prestación de un adecuado nivel de servicios públicos. Esta realidad aumenta las diferencias entre los ciudadanos y ciudadanas de la región, en función del municipio en el que vivan, y dificulta la cohesión social y territorial. 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 imposibilitan la prestación de los servicios básicos.

132. 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, comprometido por el Gobierno autonómico, y la aprobación de una Ley de la 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.

133. La planificación y ordenación del territorio asturiano, como expresión espacial de las políticas económica, social, cultural y medioambiental, no puede quedar al margen del interés de un sindicato sociopolítico. En este sentido, CCOO de Asturias trasladó a la última concertación social la voluntad de implicarnos en la definición y el desarrollo de la estrategia territorial en la región, alcanzando el compromiso del Gobierno de que los temas de ordenación del territorio se debatan en la Mesa General de evaluación y seguimiento del ACEBA. Aunque se trata de un paso adelante sobre la situación anterior, es insuficiente, y nuestro sindicato seguirá reivindicando la creación de un organismo público, en el que tengan cabida los agentes sociales y económicos, para la planificación territorial en Asturias, y cuya finalidad sería el estudio y asesoramiento en esa materia, tanto en el ámbito regional como en el local.

134. El Consejo Económico y Social (CES) debe convertirse en un auténtico centro de reflexión, del que surjan propuestas, iniciativas y recomendaciones sobre aspectos fundamentales para el desarrollo y cohesión social, dejando claro que nunca sus ámbitos de reflexión, análisis o propuesta, usurpen o se superpongan a la función fundamental de diálogo y concertación que tienen asignadas las organizaciones sindicales o patronales, entre sí o entre éstas y el Gobierno correspondiente; aunque puedan ser, en algunos casos, antesala de los mismos. En este campo, las iniciativas que despleguemos las organizaciones sindicales son esenciales, sin olvidar lógicamente al resto de las organizaciones que participan en el Consejo. Para conseguir este objetivo es necesario superar la influencia que el CES padece del gobierno de turno y que tiende a recortar su autonomía e independencia.

135. El Consejo Económico y Social de Asturias y sus actividades y actuaciones tienen una escasa incidencia y repercusión social, al igual que ocurre con el resto de los existentes en otras comunidades autónomas y en el Estado. Esto exige una proyección social más acusada y su promoción como instrumento capaz de abordar el debate de los problemas que interesan a los trabajadores y trabajadoras. Los CES deben ser considerados como instrumentos útiles, verdaderamente representativos de las inquietudes sociales, de las que deben ser portavoces si quieren ser verdaderos órganos de participación de la ciudadanía. CCOO de Asturias contribuirá al fortalecimiento del Consejo Económico y Social a través de la elaboración, y de su traslación a este organismo, de iniciativas y propuestas vinculadas a las necesidades y demandas de la sociedad asturiana.

136. Afrontamos las relaciones con otras organizaciones sindicales de clase y representativas desde el carácter plural y unitario que nos define estatutariamente y que es una señal de identidad de CCOO de Asturias. Para nuestro sindicato, la unidad de acción sindical tiene un valor estratégico, como elemento multiplicador de la fuerza de los trabajadores y de las trabajadoras, a través de una mayor capacidad de representación, negociación y movilización, para avanzar en las reivindicaciones que defendemos en los distintos 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.

137. CCOO de Asturias es un sindicato democrático, que elabora sus líneas de acción con independencia de los poderes políticos 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 la proyección y consecución de aquellos objetivos que, con mayor o menor grado de coincidencia global, puedan ser comunes. Aunque nuestro sindicato no ha definido un criterio que establezca de antemano el nivel e intensidad de las relaciones con unas u otras de estas organizaciones, y hemos formado parte de plataformas reivindicativas puntuales con un buen número de ellas, los contactos con los partidos que ostentan representación en el parlamento asturiano son más frecuentes como consecuencia de la intensa actividad institucional que desarrollamos.

138. Es necesario impulsar la acción sociopolítica de las Uniones Comarcales y propiciar la apertura de espacios de diálogo social y de concertación y la creación de marcos estables de participación institucional en sus ámbitos de actuación, en los que concretar y desarrollar nuestras propuestas.

5.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

139. La participación y la representación institucional son un marco idóneo para incidir sobre las políticas públicas que, directa o indirectamente, afecten a los trabajadores y a las trabajadoras. En este sentido, es necesario profundizar en la coordinación y cooperación entre la dirección regional y las organizaciones que integran CCOO de Asturias para dar una mayor consistencia y un amplio respaldo a las propuestas que se trasladen a los órganos institucionales en los que participamos.

140. Los mecanismos de participación contemplados en el ACEBA, en los que debemos defender el máximo desarrollo de sus potencialidades representativas y de decisión, abren nuevos ámbitos y expectativas para impulsar las propuestas de CCOO de Asturias.

141. El diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos básicos para plasmar en acuerdos concretos nuestras reivindicaciones. La movilización es el recurso necesario para abrir marcos de diálogo y para fortalecer las posiciones de los trabajadores y de las trabajadoras en la negociación. El binomio negociación-movilización requiere de un uso equilibrado para conseguir, en lo sustancial, los objetivos propuestos con el menor desgaste sindical.

6. LOS DERECHOS BÁSICOS Y LAS REDES DE PROTECCIÓN COMO GARANTÍA DE COHESIÓN SOCIAL

6.1. Análisis del contexto

142. A pesar del importante crecimiento económico de nuestro país en los últimos años, los déficits en los instrumentos de redistribución de la riqueza han acentuado la brecha de las desigualdades sociales, ampliando y diversificando las situaciones de vulnerabilidad, de pobreza y de exclusión social. Son varios los factores que han influido en esta situación: la preeminencia de las políticas neoliberales y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo, en forma de desregulación, precariedad e inseguridad laboral; los importantes cambios producidos en la estructura familiar; el aumento de la esperanza de vida de la población; y la aparición de nuevos problemas y necesidades sociales. Asturias sufre especialmente estas problemáticas, debido a la influencia de los cambios estructurales en nuestra economía y al acusado envejecimiento demográfico.

143. En Asturias todavía no se ha constituido un sistema público de servicios sociales, y, aunque se avanza en el establecimiento de nuevos derechos universales, aún estamos lejos de configurar un verdadero 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 han abordado con rigor las problemáticas específicas de los mayores y de las personas con discapacidad, ni la atención a la infancia, a través de políticas eficaces que eliminen los riesgos de exclusión social en estos colectivos. La tendencia creciente a subcontratar la gestión o a concertar este tipo de servicios públicos está provocando, además de la pérdida de control sobre la calidad de los mismos, fracturas y segmentación entre los y las profesionales en función de la calidad del empleo. Nos preocupa especialmente el empleo precario que se está extendiendo bajo el paraguas del denominado tercer sector, que gestiona actualmente un alto porcentaje de los servicios públicos.

144. La aprobación, en la pasada legislatura, de la Ley del Salario Social Básico concretaba una reivindicación esencial de CCOO de Asturias, recogida en el ADECE. Supuso el logro de un nuevo derecho subjetivo que vino a sustituir la inadecuada política de rentas básicas de la Ley del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), que dejaba fuera de su influencia a muchas personas en situaciones de pobreza grave y de exclusión social. Dado que no existe una legislación estatal que garantice una renta mínima de esta naturaleza, y que son escasas las comunidades autónomas que la implantaron, se trata de una significativa contribución al objetivo que se ha fijado nuestro sindicato de establecer una verdadera renta básica de ciudadanía en todo el estado.

145. Pero el derecho a contar con unos ingresos mínimos no basta para la eliminación de las situaciones de exclusión social, que no sólo son fruto de las carencias económicas, sino, también, de la carencia de oportunidades educativas, sanitarias, de acceso a la vivienda, y de participación en la vida social, política y cultural. La incorporación del Salario Social en el ACEBA pretende el seguimiento en la aplicación de la ley, para contribuya realmente a la eliminación del riesgo de pobreza y de exclusión social, a través del impulso de medidas preventivas y de la coordinación de todas las Administraciones públicas implicadas.

146. Otra novedad de gran calado, en materia de protección social, ha sido la aprobación de la ley, de ámbito estatal, que instaura el Sistema para la Autonomía y Atención a Dependencia, una de las asignaturas pendientes en nuestro país. La atención a las personas en situación de dependencia, por envejecimiento o discapacidad, ha sido cubierta, tradicional y fundamentalmente, por las mujeres en el entorno familiar; una situación injusta e insostenible en una sociedad en la que la incorporación de éstas al mercado laboral es una realidad imparable. La problemática demográfica de nuestra Comunidad Autónoma, con una población de las más envejecidas del país, y la aún escasa participación laboral femenina, exige una mayor agilidad en la implantación de este nuevo sistema, que nace con importantes dificultades para su aplicación efectiva y generalizada. Y es que la regulación legal del sistema de atención a la dependencia requiere la colaboración de las comunidades autónomas, y la financiación compartida entre éstas y la Administración central, para su desarrollo, lo que está provocando importantes desajustes en su ejecución.

147. El ACEBA recoge el compromiso del Gobierno regional de implicarse decididamente con el desarrollo del sistema y su voluntad política de ofrecer la prestación de unos servicios suficientes y de calidad. En este sentido, y como elementos más destacados, se priorizará la prestación de servicios frente a las ayudas económicas, creando las infraestructuras necesarias para cubrir la demanda asistencial, y se controlará la calidad de los servicios y del empleo que se genere, ambos aspectos de enorme interés sindical. En Asturias, existe actualmente un número considerable de centros y servicios externalizados o concertados, tanto en el ámbito de la atención a los mayores como en el de la discapacidad, sin transparencia en los procedimientos de adjudicación y con situaciones laborales precarias.

148. Nuestro sindicato defiende el derecho a una vivienda digna, entendida ésta como un bien social básico. La cultura de la vivienda en propiedad, fuertemente arraigada en España, y la liberalización del mercado del suelo, han propiciado la expansión de un mercado especulativo y de inversión a costa de un derecho básico y de una necesidad social, provocando un incremento progresivo y desproporcionado del precio (en comparación con la evolución de los salarios) que resulta inasumible para las economías familiares. La drástica caída de la construcción de viviendas protegidas en nuestro país y en Asturias, que sólo en los últimos años ha tenido una cierta recuperación (aunque en 2005 todavía no superaba el 10% del total), ha contribuido a agravar el problema. Una tendencia que sólo ha empezado a frenarse ante la actual crisis inmobiliaria e hipotecaria. Ante esta realidad, amplias capas de la sociedad se ven imposibilitadas a acceder a una vivienda, problemática que incide especialmente en las personas jóvenes, que ven mermada o anulada su capacidad de emancipación, o se ven abocadas a hipotecarse de por vida, realizando un esfuerzo económico muy superior a lo recomendable para asegurar el mantenimiento de una calidad de vida aceptable.

149. El Gobierno regional se ha comprometido en el ACEBA a desarrollar políticas encaminadas a la contención del precio, la promoción de una oferta suficiente de vivienda protegida, el impulso del mercado de alquiler y el incremento de las ayudas directas; estudiando, además, fórmulas adecuadas para garantizar viviendas de calidad a precios asequibles y para fomentar un desarrollo territorial y de las ciudades equilibrado y sostenible.

150. El fenómeno de la inmigración representa también una seria preocupación para nuestro sindicato. La globalización económica, desde el predominio de los planteamientos neoliberales, acrecienta las desigualdades entre países ricos y pobres y provoca incesantes flujos migratorios en busca de mejores condiciones de vida. Aunque la difícil situación del mercado laboral asturiano ofrece escasas expectativas de empleo a las personas inmigrantes, su presencia crece de forma continuada y un buen número de ellas se encuentran en situación irregular, en su mayoría mujeres que se dedican al cuidado de personas y al servicio doméstico. La llegada de inmigrantes tiene un valor positivo en nuestra sociedad, tanto desde la perspectiva económica como demográfica, pero no se está actuando adecuadamente para facilitar su integración social y laboral.

151. Si bien es cierto que se ha avanzado en su acceso a la protección social, es evidente que no se ha desarrollado una política de inmigración coherente e integral para conseguir que estas personas disfruten de la igualdad de oportunidades propia de nuestro estado de derecho. Con demasiada frecuencia sufren 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 su regularización, y en la negligencia de la Administración, que no invierte en políticas efectivas de integración ni establece mecanismos legales eficaces para luchar contra la explotación de estas personas.

152. CCOO de Asturias considera la educación como un derecho básico de ciudadanía, y el Sistema Público Educativo como un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la sociedad. Es necesario reconocer el avance significativo en el esfuerzo inversor a lo largo de los últimos años y los buenos rendimientos académicos alcanzados, que se sitúan entre los mejores del Estado, y por encima de la media europea. No obstante, quedan aún objetivos pendientes, y hacia una parte importante de ellos se dirigen los compromisos del vigente acuerdo de concertación. Nos preocupa especialmente la creciente externalización de los servicios de apoyo, la política de conciertos, la concentración de la inmigración y de la etnia gitana en los centros públicos, las deficiencias en la atención a las necesidades

educativas especiales y la fórmula para la implantación de la red pública de escuelas infantiles, excluida de la red educativa general donde entendemos que debería integrarse. También la situación de la Universidad asturiana, pendiente aún de una ley autonómica que la regule y de la adecuación de sus titulaciones al nuevo espacio europeo.

153. Otro pilar básico del Estado del bienestar lo constituye el sistema público sanitario. Nuestra preocupación se centra en la sostenibilidad del sistema, desde la capacidad de asumir el gasto necesario para ofrecer una atención de calidad y para asegurar su mantenimiento y mejora, con las inversiones necesarias. El envejecimiento demográfico de la región, la mayor preocupación de la población por su salud y los avances tecnológicos y farmacológicos provocan un incremento progresivo en el gasto sanitario y la necesidad de afrontar cuantiosas inversiones. Aún reconociendo que en los últimos años se han producido mejoras en la capacidad asistencial y en las infraestructuras sanitarias registradas, y una relativa contención del gasto farmacéutico, el esfuerzo ha sido insuficiente para atender las necesidades del sistema y para su equilibrio territorial. Persisten, por otra parte, importantes déficits en la eficacia y transparencia de la gestión, la participación ciudadana y la promoción de la salud a través de políticas preventivas que garanticen la solidaridad y la igualdad de oportunidades. El ACEBA contiene compromisos legislativos y otras actuaciones orientadas a afrontar las debilidades del sistema público sanitario asturiano y su sostenibilidad.

6.2. *Objetivos prioritarios*

154. Avanzar hacia la configuración 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, los mayores y las personas con discapacidad.

155. Luchar contra la pobreza y la exclusión social, teniendo como ejes prioritarios las políticas de prevención y la progresiva adecuación del Salario Social.

156. Impulsar la implantación del nuevo Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Asturias, con criterios de calidad en los servicios y en el empleo.

157. Propiciar unas políticas de vivienda que faciliten el acceso de toda la población a una vivienda digna.

158. Afrontar la problemática sociolaboral de las personas inmigrantes y fomentar su participación sindical.

159. Mejorar los sistemas públicos educativo y sanitario, desde el equilibrio entre la calidad y la sostenibilidad.

160. Conseguir la implicación del conjunto de nuestra organización en las iniciativas de CCOO de Asturias en materia de política social.

6.3. *Iniciativas y propuestas*

161. Como planteamiento global y general, CCOO de Asturias redoblará sus esfuerzos para exigir a los poderes públicos la garantía de los derechos básicos y el desarrollo de unos sistemas de protección social, eficaces y de calidad, que aseguren el bienestar y la cohesión social. Unos sistemas de protección que deben basarse en el principio de solidaridad, ejercido a través de la vía impositiva, con una participación justa y progresiva. Debemos exigir, también, que se garantice su gestión transparente, a través de la participación ciudadana y de su representación sindical y social.

162. Seguiremos impulsando la creación de un verdadero sistema público de servicios sociales, sustentado en políticas universales e integradoras que favorezcan la cohesión social. 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 una dotación presupuestaria suficiente. Asimismo, debe establecer los mecanismos de coordinación con otros recursos públicos (sanitario, educativo, empleo, etc.), incrementando los servicios de titularidad pública y avanzando hacia la integración de los actualmente externalizados o concertados en la red de gestión pública. En todo caso, hay que defender la calidad del empleo, promover la homologación de las condiciones de trabajo en todos los servicios y exigir una actividad inspectora eficaz sobre los que sean gestionados desde la iniciativa privada, con el objetivo de garantizar la calidad en la atención a las personas y el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

163. Es prioritario adecuar la legislación en materia de protección a la infancia y de prevención del riesgo de exclusión social, mediante políticas que fomenten realmente la igualdad de oportunidades, prestando una atención especial al colectivo de etnia gitana, históricamente marginado. Urge vigilar el estricto cumplimiento de la legislación existente en materia de discapacidad, normativa que se vulnera de forma sistemática, especialmente en el ámbito laboral. Hay que prestar atención

a las necesidades específicas 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 o la devaluación de las pensiones más bajas. Debemos promover la información necesaria para que en Asturias, donde contamos con el Salario Social, se ejerza el derecho a complementarlas.

164. Defenderemos el criterio de que las prestaciones económicas del Salario Social se mantengan por encima del umbral de pobreza grave establecido en relación a las rentas medias anuales de nuestra región. A la vez, y tras la aprobación del Plan de Inclusión, debemos impulsar el desarrollo efectivo de las medidas que contempla y la coordinación de todas las políticas implicadas: atención en la primera infancia, educación, salud, vivienda, empleo y participación social. Deben adoptarse medidas preventivas para combatir la preocupante deriva hacia la feminización de las situaciones de pobreza y para facilitar la inserción social y laboral de las personas con discapacidad o con especiales dificultades de integración.

165. El nuevo Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia tiene que desarrollarse en toda su extensión, lo que obliga a actuar sindicalmente para que el sistema se implante de forma adecuada en Asturias. Deberemos exigir recursos suficientes para ofrecer unas prestaciones adecuadas y para garantizar la calidad de los servicios y del empleo que se cree, tal como recoge la propia Ley de Dependencia. También debemos actuar para que se cumpla la excepcionalidad de las prestaciones económicas frente a la prestación de servicios, un aspecto esencial para promover la emancipación de las mujeres, tradicionalmente cuidadoras informales, que podrían así incorporarse progresivamente al mundo laboral. 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.

166. Exigiremos a los poderes públicos que cumplan el mandato constitucional de promover las condiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general e impidiendo la especulación. Desde CCOO de Asturias apostamos por el aprovechamiento intensivo del parque actual, con cerca de 75.000 viviendas vacías, y por el incremento de la oferta de vivienda protegida a precios asequibles, tanto en régimen de propiedad como de alquiler. En este sentido, tendremos que incidir en el desarrollo de políticas que impidan la especulación del suelo, una de las causas principales del encarecimiento desorbitado de la vivienda; que incrementen y reorienten el gasto público en materia de vivienda hacia las ayudas directas al acceso a la misma; y que posibiliten el control del fraude especulativo.

167. El desarrollo de las medidas e instrumentos contemplados en el ACEBA se presenta como un marco apropiado para tratar de alcanzar estos objetivos, puesto que las políticas de vivienda son de competencia autonómica. En este sentido, participaremos activamente en el diseño de un Observatorio de la Vivienda que constituya realmente un instrumento eficaz en la solución del acuciante problema social que hoy día supone el acceso a la vivienda. Es necesario promover la rehabilitación y recuperación del parque de viviendas existente como alternativa a la nueva construcción, lo que, a su vez, incide en el mantenimiento del empleo en el sector y en la sostenibilidad medioambiental; adoptar medidas que incentiven el alquiler e incorporen al mercado la vivienda ociosa; erradicar la infravivienda; incrementar la oferta de vivienda protegida; y controlar el fraude y la especulación. En definitiva, hay que conseguir que se haga efectivo el derecho a una vivienda asequible y de calidad para toda la población.

168. La integración de las personas inmigrantes en nuestra comunidad, exigiendo la igualdad de derechos, de oportunidades y de participación en todos los ámbitos sociales, es un objetivo que orientará la actuación de CCOO de Asturias en los próximos años. Debemos asegurar la protección a la infancia, vigilando que se atiendan, de forma integral, sus necesidades educativas y sanitarias; el tratamiento adecuado a los menores no acompañados; la formación de las mujeres en materia de igualdad; y la información sobre los derechos universales de ciudadanía.

169. En el ámbito laboral, es necesario redoblar esfuerzos en la lucha contra la explotación laboral y la economía sumergida; exigiendo una actuación eficaz de la Inspección de Trabajo y estableciendo normas legislativas efectivas que endurezcan las sanciones a los explotadores y faciliten la regularización de quienes denuncien esta situación. El Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de CCOO de Asturias, que realiza una importante función de asesoramiento en la regularización documental y laboral de los inmigrantes y que goza de una gran aceptación social y entre la población inmigrante, debe reforzar su papel sindical en coordinación con las distintas estructuras de la organización. Incrementar la participación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en el sindicato sería el mejor instrumento para la defensa activa de sus derechos laborales.

170. Nuestro sindicato se opone a toda discriminación motivada por cuestión de raza, de etnia, de orientación sexual, o por cualquier otro hecho diferencial; y, en este sentido, exigirá a los poderes públicos el desarrollo de políticas avanzadas que promuevan y extiendan la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Para ello, CCOO de Asturias participará activamente en toda actuación dirigida a la defensa de la igualdad y a la denuncia de los actos discriminatorios, en colabora-

ción con las asociaciones y entidades más directamente implicadas en estos fines. Asimismo, realizaremos campañas de concienciación y sensibilización sobre esta problemática, fomentando el respeto a la diversidad y a la multiculturalidad; e intervendremos con firmeza ante las situaciones de discriminación en el trabajo y en cualquier otro contexto social.

171. Para CCOO de Asturias, la enseñanza pública debe ser una prioridad política y presupuestaria, y, en esos términos, se ha incorporado al acuerdo de concertación. Apostamos por la promoción de la escuela pública y laica como eje vertebrador del sistema educativo asturiano; por la educación en los valores cívicos; por la extensión de las escuelas infantiles a todo el territorio regional y por su integración en la red educativa pública; por la mejora de la atención a la diversidad; y por el compromiso con la enseñanza de la cultura y de la lengua asturiana. Exigiremos las inversiones necesarias para garantizar una enseñanza de calidad, en la que se generalice el uso de las nuevas tecnologías y la enseñanza de idiomas, y para avanzar decididamente hacia los objetivos, en tasas de titulación, establecidos en las estrategias europeas. Mientras se mantenga 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, para evitar la consolidación de guetos escolares en función de etnias, inmigración o posición social. Asimismo, defenderemos la homologación con la pública de las condiciones de trabajo de todo el personal de la enseñanza concertada.

172. Deberemos impulsar los compromisos del ACEBA para la Universidad; entre los que son prioritarios la elaboración de una Ley Autonómica que la regule y la extensión de la oferta educativa, en el marco del proceso de convergencia europeo, y su adecuación a las necesidades cambiantes del sistema productivo, asegurando, en todo caso, que la enseñanza universitaria constituya un instrumento para la formación integral de las personas y la consecución de la igualdad social. En este sentido, exigiremos la participación social en este proceso, y una política de becas que garantice la igualdad de oportunidades. Apostamos por una Universidad implicada con el desarrollo social y económico de Asturias, a través del impulso de su capacidad investigadora y de la traslación de sus resultados al tejido empresarial y a la sociedad.

173. En cuanto a la salud y la sanidad, seguiremos defendiendo la mejora del sistema público sanitario asturiano, vigilando el cumplimiento de los compromisos recogidos en el ACEBA en esta materia, entre los que se encuentran la elaboración y el desarrollo de la Ley de Salud y Ordenación de Servicios Sanitarios, que tendrá como objetivo fundamental asegurar la calidad asistencial y su homogeneización territorial, y la elaboración de un plan sociosanitario que facilite la coordinación de los servicios sociales y de salud dentro del marco de la Ley de Dependencia. 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; la progresiva disminución de las listas de espera; la generalización dentro del sistema de la atención geriátrica especializada y de los cuidados paliativos, y la incorporación de la atención bucodental integral para toda la población.

174. Será necesario conseguir el equilibrio entre la calidad y la sostenibilidad del sistema, concienciando a la ciudadanía sobre el uso responsable de los servicios públicos, promoviendo la dedicación exclusiva de los profesionales y ejerciendo un control efectivo del gasto farmacéutico. Apostamos por la inversión en políticas de investigación y desarrollo y la incorporación de la tecnología necesaria para mejorar la atención sanitaria y su accesibilidad.

6.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

175. Los mecanismos de seguimiento del ACEBA deben servirnos para avanzar hacia un sistema público de servicios sociales que integre en sus actuaciones la lucha contra la pobreza y las desigualdades y la atención a la dependencia, garantizando el cumplimiento íntegro de sus contenidos y estableciendo una estrecha coordinación con las federaciones implicadas: Actividades Diversas, Pensionistas y Jubilados, Sanidad, Enseñanza y Servicios y Administraciones Públicas (FSAP).

176. La implicación activa en el Observatorio de la Vivienda, un nuevo instrumento desde el que podemos influir sobre las políticas públicas y avanzar en el objetivo de facilitar el acceso de la población a una vivienda digna.

177. La coordinación y cooperación con las federaciones de Enseñanza y de Sanidad en la vigilancia del cumplimiento de los compromisos de la concertación, en materia de educación y de salud, para la defensa de lo público como garantía de calidad y equidad de los servicios.

178. El tratamiento transversal de las políticas sociales en nuestra organización, trabajando en coordinación con las estructuras confederales correspondientes, promoviendo la creación de áreas específicas en todas las estructuras de CCOO de Asturias y estimulando marcos de debate internos.

179. La relación con otras organizaciones sociales, la difusión hacia el exterior de nuestras iniciativas y la participación activa en todos los marcos institucionales y sociales, como medio de extender nuestras propuestas y favorecer el logro de los objetivos que perseguimos.

7. NUESTRO COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

7.1. Análisis del contexto

180. Los problemas medioambientales han sido una constante en la historia de la humanidad, aunque no alcanzaron una excesiva relevancia hasta estas últimas décadas; dado que, con anterioridad, se habían manifestado de forma limitada en el tiempo y en el espacio. A lo largo del siglo pasado se ha ido constatando que un desarrollo que no tome en consideración sus implicaciones en el medio ambiente produce una sucesión de desequilibrios que se encadenan, en un ámbito temporal y territorial cada vez más amplio, y llegan a alcanzar una dimensión de tal envergadura que sus repercusiones afectan al conjunto del planeta y pueden persistir a lo largo de muchas décadas o de muchos siglos, como es el caso del cambio climático.

181. Por otra parte, la mayor conciencia colectiva del problema ecológico y una normativa ambiental más estricta, en respuesta a esa mayor inquietud, han producido un estado de opinión que cada vez valora más la forma en la que se producen los bienes que consumimos, llegando a repercutir en la competitividad de las empresas en función de su compromiso social y medioambiental.

182. También se empieza a percibir la relevancia del empleo vinculado a la protección y conservación del medio natural, a las energías renovables, a la gestión de recursos y residuos, etc.; o la importancia de actividades relacionadas con los valores naturales, como el turismo rural, para generar puestos de trabajo en zonas alejadas de las grandes áreas industriales. Aunque todavía carecemos de una metodología que fije con precisión el volumen real de las ocupaciones en estas actividades “ecológicas”, se ha superado la percepción de que el trabajo y la preservación de la naturaleza eran términos incompatibles.

183. En Asturias, además de no ser ajenos a las tendencias reseñadas por la influencia de la globalización económica y cultural, sufrimos los efectos perniciosos del desarrollismo descontrolado, comprobando que las ganancias en empleo y condiciones de trabajo derivadas del desarrollo industrial se ven mermadas por la pérdida de calidad de vida, si ese desarrollo no se hace en unas condiciones de respeto a los equilibrios naturales y a la capacidad de respuesta del sistema inmunitario de nuestra especie. Que la zona central de nuestra comunidad autónoma siga estando a la cabeza de las estadísticas, en cuanto a la incidencia del cáncer o de las enfermedades respiratorias vinculadas a la contaminación, es la muestra más clara. Por eso, vemos como aumenta, día a día, la resistencia a todos aquellos proyectos industriales, de infraestructuras, o de utilización del territorio que puedan amenazar la salud de las personas que viven en sus inmediaciones, o que pongan en peligro actividades que todavía mantienen empleo y población en muchos de nuestros concejos, como la agricultura, la ganadería, o el turismo rural.

184. La gestión desarrollada por los sucesivos gobiernos regionales se sustenta en las viejas soluciones de ingeniería; en lugar de poner el acento en la gestión adecuada de los recursos, potenciando las políticas de agua, de residuos, y otras que fomenten el ahorro, la eficiencia y la reutilización. También debemos destacar su tibieza en la defensa de la rasa costera; e, incluso, en ocasiones, su connivencia con los que la amenazan.

185. La Administración autonómica tiene carencias de personal y medios para llevar a cabo la vigilancia y la protección medioambiental; lo que se traduce en importantes retrasos en la tramitación de las autorizaciones ambientales integradas, o en que la protección de nuestros espacios naturales se quede en el BOPA, sin que se plasme en una labor eficaz de recuperación y mejora de lo que constituye uno de nuestros mejores activos, por poner algún ejemplo. Esta situación, y la falta de liderazgo del Gobierno regional, tanto para impulsar las medidas generales como para incentivar una gestión ambiental más correcta en las empresas, lastra la inevitable adaptación de nuestra región a las estrategias de desarrollo sostenible.

7.2. Objetivos prioritarios

186. Avanzar en un modelo de desarrollo que se sustente en la producción limpia, las energías alternativas y el uso racional de los recursos y que sea compatible con la salud, el bienestar y la conservación de la naturaleza.

187. Reforzar el compromiso de CCOO de Asturias con el desarrollo sostenible e impulsar la incorporación de nuestras alternativas medioambientales a la acción sindical en las empresas y a la negociación colectiva.

7.3. Iniciativas y propuestas

188. Desde nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental, exigiremos al Gobierno regional la elaboración y puesta en marcha de una Estrategia Asturiana de Desarrollo Sostenible, que defina las prioridades en esta materia y determine las pautas que deben guiar las actuaciones de la Administración autonómica, los ayuntamientos y las empresas; con la participación de los agentes sociales y del tejido ciudadano organizado en todo el proceso. La Estrategia Asturiana de Desarrollo Sos-

tenible, tal como nosotros la concebimos, tiene que fijar objetivos claros de mejora de la calidad ambiental, de recuperación y conservación de los espacios naturales y de promoción de las actividades económicas respetuosas con el entorno y la salud de las personas, y establecer las acciones oportunas y la consignación presupuestaria suficiente para su ejecución.

189. La prevención de la contaminación, por su repercusión directa sobre la salud de las personas y la calidad ambiental, tiene que ser uno de los factores más importantes de esta Estrategia. Las autorizaciones ambientales integradas y la vigilancia son los instrumentos adecuados. Se debe facilitar a las empresas el cumplimiento de la normativa ambiental, pero habrá que presionar a las que manifiesten dejadez en el cumplimiento de las obligaciones legales. La Administración debe dotarse del personal y de los medios necesarios para asegurar un control riguroso.

190. El desarrollo de nuevas actividades tiene que estar enfocado a la producción limpia, con procesos que utilicen el mínimo de recursos, controlen los vertidos y aprovechen los residuos como materia prima para otras producciones. Hay que promover la implantación en las empresas de sistemas de gestión medioambiental acordes a las directrices de la Unión Europea, con la participación de los representantes de los trabajadores en su implantación y ejecución, como es el caso del EMAS. Los proyectos de investigación que aspiren a ser financiados con fondos públicos deberán justificar su aportación al logro de una mayor sostenibilidad.

191. Las Administraciones públicas, como importantes consumidoras de bienes y servicios, deben orientar el comportamiento, en materia de respeto medioambiental, de las empresas suministradoras. En este sentido, y en el marco de la Estrategia, el Gobierno regional debe asumir el compromiso de introducir en los pliegos de contratación criterios ecológicos para la selección de sus proveedores. Asimismo, las Administraciones deben dotarse de sistemas de gestión ambiental, basados en el EMAS, para reducir el impacto de su actividad sobre el medio ambiente.

192. El cambio climático es el mayor reto ambiental al que se enfrenta la sociedad. Es un problema global, que, por tanto, se debe abordar a través de acuerdos internacionales que permitan la reducción de las emisiones de CO₂ y otros gases de efecto invernadero y el mantenimiento y mejora de los sumideros de carbono (bosques). Pero también implica la suma de esfuerzos locales para hacer efectivo el acuerdo, y las necesarias acciones de adaptación a los efectos inevitables que ya se están produciendo. Desde esta perspectiva, el Gobierno regional tiene que impulsar un Plan de Mitigación y Adaptación, elaborado y desarrollado con la participación de los sindicatos y de otros agentes sociales implicados, que permita afrontar los problemas derivados del cambio climático en Asturias.

193. Además de aumentar el porcentaje de las energías de origen renovable en el mix energético, se deben emprender acciones dirigidas a mejorar la eficiencia energética de nuestras empresas. La Unión Europea ha calculado que, con estas medidas, se puede ahorrar un 20 % de la energía consumida, lo que tendría una especial incidencia en nuestro país, donde el consumo por unidad del PIB ha crecido por encima de la media europea. La eficiencia energética contribuye, además, a un ahorro importante en los gastos de las empresas; sobre todo en el caso de la industria, un sector que, en general, tiene un uso intensivo de energía.

194. La movilidad sostenible es un factor clave para la reducción de emisiones en el transporte, uno de los sectores difusos cuyas actividades tienen, sin embargo, una importante incidencia en el cambio climático. El Consorcio de Transportes de Asturias debe jugar un papel determinante en la consecución de ese objetivo, a través de la ampliación y mejora de la red de transportes públicos, con especial incidencia en el uso del tren en la zona central de Asturias, lo que contribuirá a reducir los desplazamientos en vehículos privados. Desde el Consorcio se impulsará el desarrollo de planes de movilidad sostenible en los municipios con competencias en el transporte urbano y en las empresas.

195. Otro sector difuso, sobre el que también se tiene que actuar, es el residencial. En este sentido, la construcción de nuevas viviendas tiene que hacerse desde planteamientos de mayor sostenibilidad, asegurando la eficiencia energética a través de la utilización generalizada de los criterios de la bioconstrucción (orientación adecuada, energía solar, aislamiento, etc.). Se debe promover la rehabilitación del parque de viviendas construidas para mejorar su eficiencia energética; lo que, además, contribuirá a limitar las repercusiones sobre el empleo de la importante reducción que registra la construcción de vivienda nueva.

196. La adecuada gestión de los recursos naturales es otro aspecto de fundamental importancia para el desarrollo sostenible. Desde esa perspectiva, la ordenación territorial debe ser el instrumento para un uso racional del suelo y para una asignación adecuada de los recursos. El suelo, en un territorio con una orografía como la asturiana, es un bien escaso. En este sentido, el crecimiento urbano debe reducirse al máximo, compactando los núcleos ya existentes. Resulta especialmente preocupante la amenaza que se cierne sobre la rasa costera, con multitud de proyectos para nuevas urbanizaciones y campos de golf, un modelo de crecimiento insostenible. Los espacios naturales son uno de nuestros mayores recursos. Además de su rica biodiversidad, que debemos proteger, son elemento imprescindible y motor de un turismo que busca el reencuentro con la naturaleza y un factor importante para la implantación de empresas que buscan entornos de calidad.

197. El agua es un recurso frágil y escaso, situación que se puede ver agravada por el cambio climático. Su gestión tiene que estar presidida por el ahorro desde el origen. En este sentido, resulta necesario que el Gobierno regional y los concejos acuerden un plan de renovación del sistema y de las redes de distribución, para evitar al máximo las pérdidas, que actualmente suponen un despilfarro de agua social y medioambientalmente inaceptable. Se deben fomentar planes para su utilización eficiente en las empresas y en las viviendas. Otro aspecto crucial para su gestión, desde criterios de sostenibilidad, es la reutilización de las aguas residuales depuradas para usos que no requieran una alta calidad de la misma: procesos industriales, baldeo de calles, riego de zonas verdes, etc. Hay que establecer, a través de los estudios e investigaciones que sean precisos, el potencial de las aguas subterráneas para afrontar futuras necesidades, antes de recurrir a la construcción de nuevos embalses, y para constituir reservas que nos permitan afrontar las situaciones de sequía. Es prioritario, también, completar la red de saneamiento, para garantizar la máxima calidad de las aguas de nuestros ríos y de la costa.

198. En cuanto a los residuos, se debe actuar, de manera decidida, en dos frentes: la reducción de su cantidad, con campañas de sensibilización ciudadana, entre otras medidas, y la implantación de un sistema de recogida selectiva más ambicioso, que nos permita alcanzar altas tasas de reciclaje. Un aspecto clave, es la recogida selectiva de residuos orgánicos, a través de un plan que priorice los puntos donde mayor cantidad se genera: establecimientos de hostelería, residencias, hospitales, comedores colectivos, etc. Es necesario que se busquen alternativas de reutilización, reduciendo las aportaciones al vertedero y descartando la incineración.

199. A través de la negociación colectiva tenemos que reforzar los derechos y la capacidad de participación de los representantes sindicales y de los trabajadores y trabajadoras en las empresas en materia de medio ambiente, como ya se ha logrado en diversos convenios. Para ello debemos analizar los avances y las dificultades y seguir trabajando en la profundización y extensión de estos derechos. Es necesario ampliar los marcos institucionales de participación, en los distintos ámbitos territoriales de actuación del sindicato, y mejorar la coordinación de nuestros representantes en los mismos.

200. Con el objetivo conseguir una mayor implicación de las estructuras que conforman CCOO de Asturias, en sus distintos marcos y niveles de actuación, con el desarrollo sostenible, y favorecer que las propuestas medioambientales se trasladen a la acción sindical cotidiana, promoveremos encuentros sectoriales y territoriales con los responsables de medio ambiente y con los representantes nuestra organización y de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, en los que analizaremos la problemática ambiental en cada ámbito y la forma y alternativas para abordarla. Se potenciará la formación, en esta materia, de los cuadros del sindicato y de los delegados y delegadas en las empresas, y se difundirán las herramientas que tenemos a nuestra disposición para apoyar su actividad (materiales y estudios informativos, bases de datos, legislación medioambiental, etc.).

7.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

201. El control, evaluación y reorientación, si es necesario, de las medidas que contempla el acuerdo de concertación en esta materia, a través de la presencia activa del sindicato en sus órganos de seguimiento; y la participación en el Observatorio del Medio Ambiente, cuya creación establece el ACEBA, que debemos convertir, con nuestras propuestas y alternativas, en un auténtico y eficaz foro para el análisis de la problemática medioambiental y para la búsqueda consensuada de soluciones desde criterios de sostenibilidad.

202. Los plenarios de responsables de Medio Ambiente de las federaciones regionales y de las uniones comarcales de CCOO de Asturias, con el objetivo de mejorar la coordinación interna y el compromiso de toda la organización con nuestras propuestas para un desarrollo sostenible.

203. Los órganos de dirección surgidos del 10º Congreso de CCOO de Asturias estudiarán la viabilidad, y, en su caso, dimensión y características de una posible estructura de apoyo a nuestra actividad sindical en esta materia, que nos permita profundizar en el análisis de la problemática ambiental y en la elaboración de propuestas y alternativas, y, que, a su vez, realice funciones de asesoramiento a nuestras organizaciones y de formación de los cuadros y representantes en las empresas.

8. LA ACTUACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA

8.1. Análisis del contexto

204. La importancia de la cultura en la formación de la opinión pública, la extensión de los postulados neoliberales en todos los ámbitos de la sociedad y los intentos interesados de manipulación de la historia más reciente, propiciaron que CCOO de Asturias contemplase, tras su 7º Congreso, la necesidad de actuar también en el entorno cultural; aunque concentrando

esta actividad, fundamentalmente, en aquellos aspectos más vinculados a los movimientos obrero y sindical, tanto desde el plano del debate ideológico como en el de la recuperación de la memoria histórica.

205. Desde entonces, nuestro sindicato, a través de la Fundación Juan Muñiz Zapico, desarrolló una intensa labor de investigación y divulgación (publicaciones, exposiciones, jornadas y otros actos) sobre la influencia que las organizaciones sindicales y obreras tuvieron en el devenir histórico de la sociedad asturiana -con especial atención a los momentos y acontecimientos más trascendentes y al destacado papel jugado por nuestro sindicato- y de reconocimiento a aquellas personas, en algunos casos prácticamente olvidadas, 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.

206. Otro frente de actuación de CCOO, en este ámbito, es la defensa de la “llingua” asturiana y de su oficialidad. Durante el mandato congresual que ahora concluye hemos promovido, con nuestra participación directa junto a otras organizaciones políticas, sociales y culturales, o apoyado, los actos y movilizaciones que perseguían esos objetivos, ante una Administración autonómica que muestra escasa sensibilidad con la normalización del uso de la “llingua” y sigue negando su reconocimiento oficial. También, en el ámbito interno, hemos contribuido, aunque modestamente, 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 (manual de términos sindicales en asturiano y curso de sociolingüística).

8.2. *Objetivos prioritarios*

207. Contribuir a la recuperación de la memoria histórica del movimiento obrero en la región, incidiendo en el papel jugado por nuestro sindicato, a través de la Fundación Juan Muñiz Zapico, y promover el debate de contenido ideológico y sociopolítico entre los cuadros y la afiliación de CCOO de Asturias.

208. Defender la normalización del uso de la “llingua” y su oficialidad y favorecer su utilización en las publicaciones, documentos y actividades de CCOO de Asturias.

8.3. *Iniciativas y propuestas*

209. El compromiso de nuestro sindicato con la recuperación de la historia del movimiento obrero asturiano y, más específicamente, con la de CCOO de Asturias, a través de la investigación, la reflexión y su difusión pública, que ha tenido un importante desarrollo en los dos últimos mandatos congresuales, debe mantener su intensidad en los próximos cuatro años. Además, se hace imprescindible contar con un Archivo Histórico de CCOO de Asturias, con capacidad de recuperación y catalogación de nuestra memoria histórica, que se convierta en un referente útil para el estudio y el conocimiento de la historia del sindicato y del movimiento obrero en la región. Con este fin, debemos habilitar un espacio físico adecuado para su ubicación y los medios necesarios para su desarrollo.

210. Para complementar la formación sindical de nuestros cuadros, en especial, y de los afiliados y afiliadas con aquellos aspectos ideológicos, sociopolíticos e históricos que les faciliten una visión global de la sociedad y fortalezcan su conciencia sindical y de clase, mejorando con ello su capacidad de dirección y representación, pondremos en marcha, con la colaboración de la Fundación Juan Muñiz Zapico, la Escuela de Verano de CCOO de Asturias.

211. CCOO de Asturias continuará promoviendo y apoyando la movilización social en defensa de la normalización y el reconocimiento estatutario de la oficialidad de la “llingua”. Pero la defensa de nuestra lengua original no puede limitarse a la reivindicación ante las instituciones políticas asturianas; debemos dar un fuerte impulso, con medidas de acción positiva, a la utilización del asturiano en todos los ámbitos de nuestra organización

8.4. *Mecanismos de actuación y seguimiento*

212. La Fundación Juan Muñiz Zapico es el principal instrumento de CCOO de Asturias para el desarrollo de las actividades de investigación, reflexión y difusión de los hechos y procesos históricos que definen a los movimientos obrero, social y sindical asturiano y para la recuperación y el análisis de la historia de nuestro sindicato.

213. La realización de jornadas y otros actos similares y la edición de materiales para la divulgación de nuestros estudios de recuperación histórica y para el debate, el análisis y la reflexión de contenido ideológico y sociopolítico en nuestra organización.

214. La colaboración con instituciones, como la Academia de la Llingua Asturiana, y la participación en plataformas reivindicativas unitarias para el fomento del uso del asturiano y la defensa de su oficialidad.

9. LA SOLIDARIDAD Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

9.1. Análisis del contexto

215. El proceso de globalización económica, que en las últimas décadas conoció un fuerte impulso bajo la influencia y el predominio de las políticas neoliberales, ha incrementado la brecha existente entre los países con mayor nivel de desarrollo y los menos desarrollados, y, dentro de unos y otros, entre las clases más privilegiadas y la mayoría trabajadora de sus poblaciones, que han visto cómo se extendían las desigualdades, la pérdida de derechos y la injusticia social. En este contexto, nuestro sindicato, integrado en la Confederación Sindical Internacional (CSI), apuesta por un cambio del actual modelo de globalización, desde el fortalecimiento y la democratización de los organismos e instituciones multinacionales y la extensión de los derechos humanos, sociales y laborales en todo el mundo.

216. Para contribuir al logro de esos objetivos, y en el marco limitado de nuestras competencias y capacidades en el ámbito internacional, desde CCOO de Asturias hemos abierto espacios de colaboración e intercambio de ideas y experiencias ante la globalización con otros sindicatos regionales de países europeos y latinoamericanos. De esta manera, durante el último mandato congresual, se han mantenido relaciones estables con la CGT de La Lorena (Francia) y con la CGTP-IN de Vila Real (Portugal) y, más esporádicas, con la CGIL de Abruzzo (Italia), en Europa. En Latinoamérica, a través de un convenio de colaboración suscrito con la Administración autonómica, hemos desarrollado seminarios, talleres y jornadas de debate con organizaciones sindicales de Chile (CUT de Concepción), Cuba (CTC de Pinar del Río), Brasil (CUT de São Paulo) y Argentina (CTA de Santa Fé).

217. A lo largo de este período, la Asociación Paz y Solidaridad de CCOO de Asturias ha desarrollado distintos e interesantes proyectos de cooperación al desarrollo y de ayuda humanitaria en el Sahara, Perú, Colombia, Brasil, Argentina, Chile y Cuba.

9.2. Objetivos prioritarios

218. Impulsar la cooperación y la solidaridad internacional para reforzar el papel del sindicalismo como actor de la ayuda al desarrollo y de la defensa de los derechos sindicales, laborales y sociales en el mundo.

219. Fortalecer la Asociación Paz y Solidaridad, dotándola de mayor capacidad y eficacia en sus cometidos de solidaridad y cooperación internacional desde la implicación del conjunto de las estructuras de CCOO de Asturias.

9.3. Iniciativas y propuestas

220. En el nuevo mandato congresual, que ahora se inicia, priorizaremos los proyectos e iniciativas de contenido sindical. En este sentido, pretendemos afianzar las líneas de actuación que CCOO de Asturias ha venido desarrollando en los últimos años y que nos han permitido un mejor conocimiento de la realidad sociolaboral y sindical en otros países y la reflexión y puesta en común de las respuestas a los efectos de la globalización neoliberal. Con estos objetivos, debemos ensanchar y estabilizar los espacios de cooperación sindical, especialmente con organizaciones regionales de países de Europa y Latinoamérica, por su cercanía geográfica y/o cultural, y aumentar sus contenidos y materias. Para ello, trabajaremos en la perspectiva de renovar y ampliar los convenios de colaboración con la Administración autonómica en esta materia.

221. También pretendemos, a través de la Asociación Paz y Solidaridad, aumentar nuestra presencia en las actividades de cooperación al desarrollo y extender las áreas geográficas en las que desarrollarlas. Desde la Asociación, participaremos y colaboraremos en la red estatal de fundaciones Paz y Solidaridad, con el fin de coordinar y relacionar nuestros proyectos con los de otras organizaciones territoriales de la Confederación Sindical de CCOO.

222. El fortalecimiento de la Asociación Paz y Solidaridad y del papel de nuestra organización en la cooperación sindical internacional y en la ayuda al desarrollo exigen una mayor implicación de las uniones comarcales y de las federaciones regionales con los proyectos e iniciativas que desarrolle CCOO de Asturias en esos frentes de su actividad sociopolítica.

9.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

223. La Asociación Paz y Solidaridad es el instrumento de CCOO de Asturias para canalizar la actuación del sindicato, y la participación de todas sus estructuras, en el ámbito de la cooperación al desarrollo y de la ayuda humanitaria.

224. Los mecanismos de seguimiento que se establecen en los distintos convenios y proyectos de cooperación sindical internacional y de ayuda al desarrollo deben servirnos para evaluar periódicamente su nivel de ejecución y para valorar sus resultados finales, desde la perspectiva de los objetivos que se pretendían en cada caso.

10. UN SINDICATO DE MUJERES Y HOMBRES

10.1. Análisis del contexto

225. CCOO se define en sus Estatutos como un sindicato de hombres y mujeres, que asume el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, combatiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Con esta perspectiva, y con el objeto de incentivar la participación de las mujeres e incorporar al debate y al trabajo sindical todas las cuestiones relacionadas con la igualdad, se crearon, hace ahora 30 años, las Secretarías de la Mujer. Desde entonces, y no sin dificultades, las Secretarías de la Mujer han desarrollado una intensa labor para integrar la problemática específica de las mujeres en las reivindicaciones más generales, comunes a los trabajadores y a las trabajadoras, que defiende nuestro sindicato.

226. A lo largo de estos años, CCOO ha llegado a ser pionera en el uso de herramientas para la igualdad de género que hoy son unánimemente aceptadas y reconocidas. Es el caso de la utilización de los criterios de transversalidad, acción positiva y empoderamiento, que nos han permitido ocupar un lugar destacado en el ámbito de los movimientos sociales e influir en las políticas de igualdad desarrolladas en Asturias.

227. Durante el último período congresual, se promulgaron en nuestro país varias leyes de significativa importancia y amplia repercusión social, que, por sus contenidos, pueden permitirnos avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Nos referimos a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; a la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; y a la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, cuyos desarrollos positivos debemos promover.

228. Aunque, desde que celebrábamos nuestro anterior congreso, la situación de las mujeres en el mercado laboral asturiano ha experimentado avances, éstos han sido insuficientes, y sus niveles de participación en la población activa y en el empleo de la región aún se mantienen sensiblemente inferiores a las de los hombres y a las tasas medias de actividad y ocupación femeninas en el ámbito estatal; y, en todo caso, muy alejados de los objetivos establecidos por la Unión Europea. En cuanto a su distribución sectorial, el empleo femenino se concentra mayoritariamente en los servicios, que, en 2007, daban ocupación al 87% de las trabajadoras de nuestra región; con empleos poco cualificados, mal remunerados y con jornadas laborales que imposibilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

229. Esta situación de desventaja en el mercado laboral asturiano, adquiere una mayor gravedad en el caso de las mujeres jóvenes, dificultando seriamente su capacidad de emancipación. La economía sumergida y el trabajo sin derechos afectan también mayoritariamente a las mujeres, con especial incidencia en las trabajadoras inmigrantes.

230. Pero si las mujeres tienen especiales dificultades para acceder al empleo en nuestra región, cuando lo consiguen sufren una importante discriminación salarial, con unas retribuciones medias inferiores en un 34% a las de los hombres. Al analizar esta situación, hemos de tener en cuenta, como aspectos más destacados, la segregación vertical del empleo de las mujeres (es decir, su ocupación en las categorías inferiores); la concentración del empleo femenino en ramas de actividad con remuneración mas baja (segregación horizontal); y la menor antigüedad en el trabajo, derivada de un acceso mas tardío al empleo o de las interrupciones de la vida laboral para asumir responsabilidades familiares. Y eso, pese a que las mujeres han tenido que realizar cambios importantes en sus estrategias educativas, familiares y laborales para estar presentes en el empleo; han ampliado sus estudios para progresar en el trabajo; y han renunciado a tener hijos, o los tienen en edades más avanzadas, para evitar su exclusión laboral.

231. Por otra parte, las dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque afectan al conjunto de la clase trabajadora, las sufren en mayor medida las mujeres, ya que son quienes, en general, asumen de forma efectiva las tareas domesticas y el cuidado de las personas dependientes.

232. La violencia de género, como expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres, constituye un grave problema social, cuya erradicación es un objetivo prioritario para nuestro sindicato. Es, además, una de las causas que provocan el abandono del mercado laboral por parte de las mujeres. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, frecuentes en todos los ámbitos, que se tipifican claramente en la Ley de Igualdad, con la voluntad de prevenirlos y, en ningún caso, tolerarlos, negociando con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras un protocolo de actuación ante estas situaciones, cuando se producen en el medio laboral.

233. Una consecuencia directa del crecimiento del empleo femenino es una mayor presencia de las mujeres en la afiliación del sindicato; lo que, sin embargo, no se corresponde con su nivel de participación en los órganos de dirección y de representación. En este sentido, debemos redoblar, y conseguir que sean más efectivos, los esfuerzos para eliminar las trabas que impiden la incorporación de las mujeres a los ámbitos de decisión y de representación sindical.

10.2. Objetivos prioritarios

234. Fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo y en la sociedad, incorporando la perspectiva y las reivindicaciones de género a todos los ámbitos de actuación del sindicato.

235. Avanzar en la participación de las mujeres en los órganos de dirección y de representación de CCOO de Asturias, en todas las estructuras y en los distintos niveles de la organización, y en el conocimiento y sensibilización de nuestros cuadros sobre la problemática y las propuestas de género.

10.3. Iniciativas y propuestas

236. La especial problemática de las mujeres para acceder al mercado laboral y al empleo tiene distintos componentes que exigen una actuación combinada en varios frentes y ámbitos de nuestra actividad sindical, con reivindicaciones que abarcan desde la generalización de las escuelas públicas infantiles hasta la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas. En este amplio marco de intervención, nuestro sindicato apuesta, también, por el establecimiento de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres al empleo y para favorecer su presencia en las acciones de formación profesional dirigidas a las personas en paro, con especial incidencia, en ambos casos, sobre aquellas actividades y profesiones en las que están subrepresentadas.

237. La negociación colectiva es un marco idóneo, y como tal debemos utilizarlo, para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos sectores y empresas de la región. La ley de Igualdad sitúa precisamente en el marco de la negociación colectiva la promoción de medidas específicas a favor de la igualdad en el trabajo, a través de acuerdos entre las representaciones sindicales y empresariales. Estas medidas pueden plasmarse en un plan de igualdad de empresa, o, en todo caso, en el establecimiento de disposiciones y actuaciones concretas de acción positiva, a las que hay que poner en valor porque su importancia no siempre se reconoce. Por otra parte, los convenios colectivos tienen que abrir paso a una efectiva y real conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Deben realizarse estudios de impacto de género en la negociación colectiva, con el fin de incorporar a nuestros análisis pautas y datos objetivos que hagan visibles las consecuencias que un determinado convenio produce sobre las mujeres y los hombres en el trabajo.

238. En definitiva, a través de la negociación colectiva, y de la acción sindical en los sectores y empresas, tenemos que conseguir una efectividad real, y no meramente formal, del principio de igualdad. En esta dirección, y en un ámbito más general, tenemos que exigir a la Administración laboral, a la Inspección de Trabajo y a la Seguridad Social que velen por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos. Es necesario, también, avanzar en la eliminación de los estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales, para mejorar la eficacia de la acción sindical en la defensa de los derechos de las trabajadoras y en la mejora de sus condiciones de trabajo.

239. Debemos ser capaces de trasladar un enfoque integrado, desde la perspectiva de género, a la salud laboral, usando métodos de trabajo que nos permitan conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres. En este sentido, la prevención de riesgos laborales tiene que abordar, de forma integral, los problemas que afectan específicamente a las mujeres, que van más allá de los relacionados con la reproducción. Se deben tener en cuenta las características del empleo de las mujeres en un mercado de trabajo segmentado por la variable de género. Es el caso de la concentración del empleo de las mujeres en determinadas ocupaciones, o de la feminización de la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la precariedad laboral. A todo esto, hay que sumar un factor que influye de forma determinante en la salud de las mujeres: la doble jornada. La adjudicación de las responsabilidades domésticas y familiares de forma casi exclusiva a las mujeres condiciona su participación en el trabajo remunerado.

240. Desde la perspectiva sociopolítica, potenciaremos nuestra participación, a través de las Secretarías de la Mujer, en el movimiento asociativo feminista, atendiendo especialmente a la eliminación de los roles de género, al fomento de la parti-

cipación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, a la educación, a la salud, a la violencia de género, y a cualquier otra cuestión que se enmarque en la lucha contra la sociedad patriarcal.

241. Con respecto al ámbito interno de nuestra organización, y con el objetivo de impulsar la participación sindical de las mujeres, CCOO de Asturias se dotará de un plan de Igualdad, que desarrollará a lo largo de este mandato congresual. Este plan, contemplará, por una parte, iniciativas para impulsar la afiliación femenina, y medidas de acción positiva para promover una mayor presencia de las mujeres en los órganos de dirección y de representación del sindicato, en todos sus niveles, y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, con especial incidencia en aquellos sectores de actividad en los que las mujeres están subrepresentadas.

242. Pero, además, el plan debe contribuir a impulsar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre la afiliación del sindicato, y, específicamente, entre quienes forman parte de los órganos de dirección y de representación. En este sentido, CCOO de Asturias procurará la máxima difusión de las propuestas sobre igualdad en los distintos ámbitos y organizaciones del sindicato, y su traslación efectiva a nuestros delegados y delegadas y a los trabajadores y trabajadoras. También, y en esta misma línea de actuación, debemos potenciar la impartición a nuestros cuadros, hombres y mujeres, de una formación que les facilite la identificación de las discriminaciones de género en el trabajo. Las responsables de las Secretarías de la Mujer han de adquirir un conocimiento y especialización, en materia de igualdad, que les permita una mayor eficacia en el desarrollo de su función sindical.

243. El plan debe establecer criterios para el uso racional del tiempo en las convocatorias del sindicato; favorecer el empleo de un lenguaje no sexista en nuestros documentos y publicaciones; y abordar la elaboración de un código de buenas prácticas, que fomente la igualdad, y la realización de estudios de impacto de género en la actividad del sindicato.

10.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

244. Los plenarios de responsables de la Secretaría de la Mujer de las federaciones regionales y de las uniones comarcales de CCOO de Asturias, para analizar, coordinar e impulsar nuestra actuación y nuestras propuestas en materia de igualdad. Estos plenarios se ampliarán, siempre que sea preciso, a los responsables de otros frentes del trabajo sindical de nuestra organización, para favorecer la transversalización y la introducción de las reivindicaciones específicas de las mujeres en todos los ámbitos de intervención del sindicato.

245. La comunicación y la información, como herramientas para favorecer el cambio de visión, en la afiliación y en la sociedad, sobre la problemática específica de las mujeres y sobre las políticas de igualdad. Con este objeto, trataremos de reforzar nuestra presencia en los medios de comunicación y la distribución de nuestras propias publicaciones, y realizaremos campañas, jornadas u otros actos similares, que nos sirvan para analizar y denunciar problemas concretos y para impulsar la acción reivindicativa que les haga frente. Es necesario, también, potenciar el uso de la telemática como instrumento para difundir la información interna.

246. La segregación por sexos de los datos y estadísticas que elabore el sindicato, para tener una referencia objetiva de la realidad social y laboral de las mujeres y, en lo interno, de la evolución de la afiliación femenina y de su participación en los órganos de decisión y de representación.

247. Los instrumentos que se creen para la evaluación y el seguimiento del plan de Igualdad y los informes y memorias de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Asturias sobre su desarrollo, nos permitirán analizar periódicamente su grado de ejecución y determinar, en cada momento y en función de los resultados, aquellos aspectos del plan sobre los que haya que incidir con mayor intensidad.

11. LA JUVENTUD TRABAJADORA Y SU ORGANIZACIÓN EN CCOO DE ASTURIAS

11.1. Análisis del contexto

248. La juventud configura uno de los colectivos con mayores dificultades para el acceso y estabilidad en el empleo. Esta situación que, en general, soportan los y las jóvenes en todo el país, se agrava considerablemente en nuestra comunidad autónoma, como consecuencia de la especial debilidad del mercado laboral asturiano, pese a la relativa mejoría de los últimos años. Así, y tomando datos de 2007, si la tasa de ocupación media de los jóvenes se situaba en España en un escaso 59,57%, en el caso de nuestra región apenas alcanzaba el 54,95%. Otro tanto sucede con la tasa de desempleo, que en Asturias afecta al 14,13% de la juventud, frente al 13,24 de la media estatal. La eventualidad en el trabajo también se ceba especialmente

con este colectivo, y el 50,13% de los jóvenes con empleo (uno de cada dos) tienen un contrato temporal, mientras que en el conjunto de España el porcentaje es del 48,8%.

249. El actual modelo de desarrollo, en un marco de creciente terciarización de la actividad económica (sustentada, en buena parte, por la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de determinadas áreas y servicios de las empresas), genera empleos poco cualificados, con bajos salarios y altas tasas de rotación y temporalidad, que sufren en mayor medida las personas jóvenes y que contrasta con su elevado nivel formativo. Este entorno de precariedad laboral y sobrecualificación profesional, que define el empleo de la juventud asturiana, está en el origen de las elevadas cifras de emigración juvenil que afectan tan negativamente a nuestra región, tanto en términos de pérdida de potencial productivo como por su influencia sobre el envejecimiento de la población.

250. La inestabilidad en el empleo y los bajos salarios, que son la regla general entre la juventud trabajadora, y los elevados precios de la vivienda, en compra o de alquiler (que no han logrado corregir de forma sustancial las insuficientes políticas públicas dirigidas a los jóvenes en esta materia), son un obstáculo para su emancipación familiar y su pleno desarrollo personal; que, en el caso de Asturias, alcanza cotas alarmantes. Así, la tasa de emancipación juvenil es, en nuestra región, del 34,9%, diez puntos por debajo de la media estatal, que se sitúa en el 45%.

251. Las dificultades de los y las jóvenes para acceder a un empleo, y su precariedad cuando lo consiguen, dificultan objetivamente su afiliación y, más aún, su participación en el sindicato. Un reflejo de esta realidad, y también del escaso apoyo mostrado por las distintas organizaciones, es la ausencia de Secretarías de Juventud en la mayoría de las estructuras sectoriales y territoriales de CCOO de Asturias. Tan sólo en el marco de CCOO de Asturias se ha podido consolidar un equipo estable de jóvenes (cuadros de algunas estructuras, delegados y afiliados) que colaboran en el desarrollo de las distintas actividades internas y externas (jornadas, actos, campañas, etc.) de la Secretaría de Juventud y en su traslado a los diferentes ámbitos comarcales del sindicato.

11.2. Objetivos prioritarios

252. Mejorar las condiciones sociales y laborales de la juventud trabajadora, con la implicación del conjunto de las estructuras de CCOO de Asturias y desde los distintos frentes de actuación del sindicato.

253. Aumentar la afiliación y la participación de la juventud en el sindicato, y su protagonismo en los órganos de dirección y de representación y en la acción sindical y sociopolítica de CCOO de Asturias en todos sus ámbitos y niveles.

11.3. Iniciativas y propuestas

254. La apuesta de CCOO de Asturias por la estabilidad y la calidad en el empleo debe tener un tratamiento específico para los y las jóvenes, que recoja la problemática más concreta que les afecta en su acceso y en su permanencia en el trabajo. En este sentido, y desde los distintos ámbitos de actuación del sindicato, debemos impulsar medidas de acción positiva que favorezcan la contratación indefinida de jóvenes; potenciar los contratos de relevo para el rejuvenecimiento de las plantillas; exigir cobertura social para los becarios e investigadores; evitar que el voluntariado se utilice para sustituir empleo remunerado; controlar los contratos en prácticas; establecer sistemas de promoción basados en criterios objetivos, superando el concepto de antigüedad; y actuar frente a la sobrecualificación injustificada; entre otras líneas de actuación.

255. CCOO de Asturias defenderá ante las Administraciones públicas la elaboración de planes de emancipación juvenil, que contemplen de manera integrada todas las variables que la obstaculizan en la práctica (empleo, salario, vivienda, etc.), con la participación en su definición y desarrollo de las organizaciones sociales.

256. En el ámbito interno, debemos reforzar la participación de los y las jóvenes en los órganos de dirección de las distintas estructuras de CCOO de Asturias y en los instrumentos de representación de los trabajadores en las empresas; facilitando su presencia en todas las actividades del sindicato. En este sentido, la participación activa de los y las jóvenes en las elecciones sindicales y en la negociación colectiva tiene una singular relevancia para difundir entre la juventud trabajadora nuestras propuestas; para el conocimiento y tratamiento de su problemática específica en las empresas y sectores; y para favorecer su afiliación al sindicato. Debemos prestar una especial atención a la formación de los delegados y delegadas jóvenes para mejorar su capacidad sindical y de representación y estimular su implicación en las tareas de dirección del sindicato, lo que contribuiría a facilitar el necesario relevo generacional en nuestra organización.

257. Las Secretarías de Juventud son el principal instrumento de nuestro sindicato para encauzar e impulsar la participación y las reivindicaciones específicas de los y las jóvenes. Desde esa perspectiva, es preciso extenderlas al conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO de Asturias, dotándolas de mayor estabilidad y continuidad y de los

medios necesarios para el cumplimiento eficaz de sus funciones. Entre éstas, destaca la interlocución e intervención ante las Administraciones públicas, trasladando nuestras propuestas e incidiendo en las políticas dirigidas a los y las jóvenes. Las Secretarías de Juventud deben contemplar, entre sus prioridades, el trabajo sindical en los sectores prelaborales (estudiantes y becarios, fundamentalmente) y con los y las jóvenes en situación de desempleo o con empleo precario.

11.4. Mecanismos de actuación

258. Las asambleas, jornadas y seminarios sobre las distintas problemáticas que afectan a la juventud y sobre las alternativas del sindicato a las mismas, como herramientas para sustentar nuestra acción sindical y la participación de los y las jóvenes en su desarrollo.

259. La creación de grupos de trabajo en las Secretarías de Juventud de los distintos ámbitos territoriales y sectoriales de nuestra organización, con distintos grados de vinculación de sus componentes, para 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. Los plenarios de responsables de las Secretarías de Juventud de las federaciones regionales y de las uniones comarcales que integran CCOO de Asturias, para planificar e impulsar la actuación y las propuestas del sindicato hacia los y las jóvenes y su traslado a la sociedad. Para facilitar la transversalización de las reivindicaciones específicas de la juventud, y la necesaria coordinación, celebraremos plenarios conjuntos con los responsables de los frentes del trabajo sindical con mayor implicación en las mismas (empleo, vivienda, etc.).

261. La participación en el Consejo Rector del Instituto Asturiano de la Juventud y en las Comisiones Permanentes de los Consejos de la Juventud de los diferentes ámbitos territoriales donde estén constituidos, contribuyendo, a través de nuestras iniciativas y propuestas, a dinamizar su funcionamiento y a convertirlos en instituciones realmente eficaces para canalizar las inquietudes de los y las jóvenes y las respuestas a sus problemáticas concretas.

12. UN SINDICATO FUERTE PARA AFRONTAR LOS RETOS EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD

12.1. Análisis del contexto

262. La recuperación y consolidación de la cohesión interna en CCOO de Asturias, a partir de la apuesta por la integración de la pluralidad que se hizo en el anterior proceso congresual, y que se extendió a casi todas las estructuras territoriales y de rama del sindicato en la región, ha sido uno de los aspectos más destacados del mandato que ahora concluye, y ha favorecido el desarrollo de las propuestas y el avance hacia los objetivos establecidos en el 9º Congreso de nuestra organización.

263. La afiliación de nuestro sindicato en Asturias ha continuado creciendo en estos años, hasta superar la cifra de 41.500 cotizantes en diciembre de 2007. En los primeros meses de ese año, el Consejo, máximo órgano de dirección entre congresos, aprobó un informe que analizaba la evolución y los perfiles de nuestra afiliación y establecía las tareas prioritarias a desarrollar en este frente en el futuro más inmediato. En concreto, se trataba de dedicar una atención especial a la afiliación de las mujeres, de los y las jóvenes y de las personas inmigrantes, que conforman los colectivos que sufren en mayor medida la precariedad laboral, lo que dificulta objetivamente su vinculación estable con el sindicato. Se hacía también hincapié en el trabajo afiliativo hacia los representantes de los trabajadores y trabajadoras que accedieron a esa responsabilidad formando parte, como no afiliados, de las candidaturas de nuestro sindicato.

264. Con el objeto de incidir sobre las bajas afiliativas y su recuperación, a través de la comunicación directa con las personas afectadas, CCOO de Asturias instauró la Unidad de Atención Telefónica (UAT), que nos ha permitido conocer, evaluar y clasificar los motivos de las bajas y detectar las deficiencias en la atención a los afiliados y afiliadas, que debemos corregir. Y, lo que es más importante, el trabajo desarrollado desde la UAT posibilitó la recuperación de más del 50% de las bajas afiliativas de las personas con las que se consiguió contactar.

265. En la misma dirección de profundizar en el conocimiento de las características de nuestra afiliación y de la percepción que tienen sobre el funcionamiento del sindicato y de sus distintas actividades y servicios, hemos realizado una amplia encuesta entre los cuadros del sindicato, en los distintos ámbitos y niveles, y entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. Los resultados y conclusiones de la encuesta se recogieron en el documento “Participación y afiliación”, y se presentaron en una jornada interna, celebrada en enero de 2008, en la que se analizaron los distintos aspectos que inciden negativamente sobre estas dos cuestiones, de fundamental importancia para nuestro modelo sindical, y las fórmulas y mecanismos que corrijan las deficiencias detectadas y que favorezcan la implicación de los afiliados y afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras, en general, en las actividades del sindicato.

266. Las elecciones sindicales siguen siendo la asignatura pendiente que nos impide convertirnos en la primera fuerza sindical en la región. Para superar esta situación, es imprescindible el compromiso del conjunto de la organización con el trabajo planificado, metódico y permanente en el tiempo que requiere la atención a las elecciones sindicales, tal como están configuradas. Aunque el trabajo desarrollado durante este período se ajustó, en general, a estos criterios, los resultados entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2007, en cómputo dinámico, supusieron un cierto retroceso con relación al proceso electoral anterior, por lo que debemos redoblar el esfuerzo y la implicación de todas las estructuras de CCOO de Asturias en una tarea estratégica para el sindicato.

267. De los resultados de las elecciones sindicales -y de su análisis detallado por federaciones regionales y sectores; por el tamaño de las empresas; por los preavisos y candidaturas que se han presentado; por el tipo de elecciones (renovación de las representaciones o extensión a empresas sin presencia anterior del sindicato); etc.- se han extraído conclusiones que, en general, gozan del consenso de la organización, y que deben servirnos para planificar una actuación futura que permita superar los déficits actuales y que mejore las formas de atención y de dirección del trabajo electoral.

268. Nuestro sindicato se sustenta sobre una doble estructura organizativa, sectorial y territorial, que pretende dar respuesta a la problemática y a las demandas de los trabajadores y trabajadoras, tanto en el ámbito laboral como en el sociopolítico. Ambas estructuras deben disponer de los recursos sindicales necesarios para el desarrollo idóneo de las competencias que, en cada caso, tienen atribuidas por los Estatutos de CCOO de Asturias. Sin embargo, la realidad actual presenta fuertes desequilibrios en la distribución de estos recursos entre las organizaciones de rama y las de territorio, cuyas negativas consecuencias afectan fundamentalmente a estas últimas. Por otra parte, hay una infrautilización de los recursos sindicales disponibles. Los cerca de 3.000 delegados con que cuenta nuestro sindicato en Asturias generan un potencial de más de 70.000 horas sindicales acumulables al mes, de las que aproximadamente el 60% no se usan. Debemos abordar esta situación desde el debate interno sobre las fórmulas y líneas de actuación que posibiliten el máximo aprovechamiento de los recursos sindicales y un reparto equilibrado de los mismos que permita el buen funcionamiento de todas nuestras estructuras.

269. La formación sindical 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 comprensión de los principios, la organización y el funcionamiento de CCOO y de los procesos sociales en los que se desenvuelve nuestra actividad, y que les permitan afrontar en las mejores condiciones la negociación colectiva y la acción sindical en su conjunto, en un mercado laboral cada vez más complejo. La formación sindical, además, debe servirnos para favorecer la dotación y renovación de los órganos de dirección del sindicato, en todos sus ámbitos. Durante el periodo congresual que concluye, y pese a la escasa implicación de una buena parte de las estructuras federativas y territoriales, han participado en los cursos de formación sindical de CCOO de Asturias cerca de 1.500 cuadros, delegados y delegadas. La Escuela Sindical de CCOO de Asturias, cuya creación había mandado el 9º Congreso, ha comenzado sus actividades con la programación formativa 2008-2009.

270. A la comunicación y a la información en sus dos vertientes, interna y externa, le corresponde un papel importante en el funcionamiento orgánico del sindicato y en el conocimiento y extensión de nuestras propuestas y actuaciones entre la afiliación y en la sociedad. En los cuatro años transcurridos desde la celebración del 9º Congreso de CCOO de Asturias se han reforzado significativamente los mecanismos para la traslación y el intercambio de información interna entre todas las estructuras y en los distintos niveles de nuestra organización, a través de la implantación generalizada de las nuevas tecnologías (internet, correo electrónico, etc.) en el sindicato. En ese mismo período, hemos avanzado en la consolidación de nuestros medios de comunicación propios: el periódico “El Sindicato”, que, con periodicidad bimensual y una tirada de 39.000 ejemplares, se envía por correo a toda la afiliación; y la página web de CCOO de Asturias, que recibe 1.500 visitas semanales. El Departamento de Prensa desarrolló durante estos años una intensa actividad para trasladar a los medios de comunicación externos las propuestas y actividades de CCOO de Asturias.

271. Los servicios jurídicos ocupan un lugar destacado en la actividad del sindicato, como complemento de la acción sindical y para el asesoramiento y defensa de los afiliados y afiliadas, y tienen una incidencia importante sobre la afiliación. Pese a su relevancia, este servicio mantiene serias deficiencias en su funcionamiento, que son debidas, fundamentalmente, a la diversidad de formas en que se presta y a los déficits en su gestión; lo que provoca, en ocasiones, un trato desigual a los afiliados. Debemos avanzar hacia un modelo de servicios jurídicos que prime la calidad en su prestación y la eficacia en su gestión y en sus resultados; 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. El desarrollo de las normas para el funcionamiento y la financiación de los servicios jurídicos, aprobadas por el Consejo Confederal, para su aplicación en los distintos ámbitos del sindicato, debería contribuir también a la consolidación un modelo de gestión y funcionamiento más estable y homogéneo.

272. El sindicato ofrece, además, una amplia gama de servicios orientados a atender las necesidades y demandas de los trabajadores y trabajadoras fuera del ámbito laboral (vivienda, seguros, pensiones, salud, ocio, etc.), con condiciones espe-

cialmente favorables para la afiliación. Este tipo de servicios, en la medida en que se presten con calidad y precios asequibles, también contribuyen a incrementar la afiliación al sindicato. Algunos servicios son gestionados directamente por el sindicato, desde la Confederación o desde CCOO de Asturias, y otros se conciertan con empresas particulares. En Asturias, durante este último mandato congresual, hemos ampliado la cobertura de estos servicios y se ha incidido en la mejora de su calidad y en un mayor control sobre el funcionamiento de los externos. Entre los gestionados por CCOO de Asturias debemos destacar, por su importancia social, la cooperativa de viviendas VITRA, que, en estos cuatro años, ha impulsado la promoción de cerca de 600 viviendas, de las que más de la mitad se han entregado o están en construcción.

273. Los recursos que sostienen la actividad sindical de nuestra organización deben ser contemplados en toda su amplitud, y no sólo en su vertiente económica. La aportación de los compañeros y compañeras que desarrollan su actividad sindical utilizando las horas de representación, en los distintos ámbitos de nuestra organización, suponen un importante capital para el sindicato, que tenemos que tener en cuenta en nuestros análisis y debates sobre la distribución más adecuada de los recursos entre las diferentes estructuras que componen CCOO de Asturias.

274. Los recursos ordinarios del sindicato, entendiendo como tales a los que provienen de las cuotas de afiliación y del crédito horario de representación, deben constituir el soporte básico de la actividad de CCOO de Asturias, como principal garantía de la independencia de nuestra organización. Para reforzar esta pretensión, debemos seguir creciendo en afiliación y en representación y avanzar en un compromiso de reparto solidario y equilibrado de los recursos del sindicato, que garantice el funcionamiento normalizado de CCOO de Asturias en todas sus estructuras.

275. Los ingresos extraordinarios, que son los correspondientes a las distintas subvenciones públicas que recibe el sindicato, deben destinarse a actividades complementarias de la acción sindical básica, y, en ningún caso, para sustentar económicamente, de forma total o parcial, la misma. En los últimos años, y por causas diversas, estos ingresos se han incrementado considerablemente, suponiendo, en la actualidad, una parte sustancial de los recursos económicos de CCOO de Asturias. En todo caso, conviene hacer una distinción entre las subvenciones institucionales por representación, que deben regularse a través de una ley, y las de carácter finalista, que son aquellas que percibimos para la realización de actividades concretas. Son estas últimas las que deben ser objeto de reflexión y análisis en los órganos de dirección del sindicato, valorando los riesgos que pueden conllevar a medio o largo plazo y estableciendo prioridades y objetivos claros en su finalidad y gestión.

276. Los edificios que ubican a las organizaciones y estructuras del sindicato en localidades de los distintos ámbitos comarcales de CCOO de Asturias, forman parte, en su mayoría, del patrimonio sindical y están cedidos para su uso en usufructo por la Administración central. Tan sólo disponemos de sedes en propiedad en aquellas localidades donde no fue posible acceder a espacios adecuados de patrimonio sindical, como es el caso de Pola de Siero, Navia y Mieres. En la actualidad, hemos consolidado la sede efectiva de CCOO de Asturias en el edificio de la calle Santa Teresa, en Oviedo, y los mayores problemas los tenemos en los locales de Avilés y Gijón, por su deterioro y escasa funcionalidad.

12.2. Objetivos prioritarios

277. Crecer en afiliación y en representación e impulsar la participación en todos los ámbitos de actuación del sindicato, a través de un trabajo planificado y regular que nos permita adaptarnos a las nuevas realidades del mercado laboral y que dedique especial atención a los colectivos con mayores dificultades (mujeres, jóvenes e inmigrantes) y a los trabajadores y trabajadoras de las microempresas.

278. Favorecer la complementariedad y el reparto equilibrado de los recursos sindicales entre las organizaciones de rama y de territorio de CCOO de Asturias para garantizar que todas ellas puedan desarrollar las funciones que les corresponden estatutariamente.

279. Extender y ampliar, con la implicación de las estructuras de rama y de territorio de CCOO de Asturias, la formación sindical dirigida a los cuadros y delegados y delegadas del sindicato, para dotarlos de los conocimientos teóricos que les permitan desarrollar en las mejores condiciones las tareas de dirección y/o de representación en sus respectivos ámbitos de actuación.

280. Reforzar la comunicación interna en el sindicato, generalizando el uso de las nuevas tecnologías, y mejorar nuestros medios informativos propios y la presencia en los externos, para que nuestras actuaciones y propuestas se trasladen con el máximo rigor y extensión a la afiliación, a los trabajadores y trabajadoras en general y a la sociedad.

281. Mejorar la gestión, la organización y el funcionamiento de los servicios jurídicos, dotándolos de los recursos necesarios, y ampliar, diversificar y asegurar la calidad de los servicios que se ofrecen a la afiliación.

282. Garantizar la gestión transparente y participativa y la utilización eficiente y solidaria de los recursos de CCOO de Asturias, estableciendo los mecanismos y medios necesarios para asegurar el efectivo cumplimiento de estos criterios, y avanzar en la adecuación de nuestras sedes a las necesidades del sindicato.

12.3. Iniciativas y propuestas

283. CCOO de Asturias planificará el trabajo y desarrollará las medidas necesarias para avanzar en la afiliación, estableciendo objetivos temporales cuantificables en relación a la población asalariada. Estos planes, que deben concretarse en los distintos ámbitos sectoriales y territoriales de la organización, contemplarán actuaciones específicas para incrementar la afiliación entre los delegados no afiliados, para la recuperación de las bajas afiliativas y para atraer hacia nuestro sindicato a las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. Las tareas de renovación y extensión de la representación de los trabajadores en las empresas y de atención a nuestros delegados, tienen que ser prioritarias para una organización que aspira a ser cada vez más fuerte y a convertirse en la primera fuerza sindical de la región. La participación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en general, implicándose activamente en los debates y en la toma de decisiones en los distintos marcos de actuación de nuestra organización, es un aspecto fundamental del proyecto sindical de CCOO de Asturias. Desde esa perspectiva, impulsar la participación, adoptando medidas y actuaciones concretas que la faciliten y motiven, es una prioridad para la nueva dirección que surja del 10º Congreso de CCOO de Asturias.

284. Para afrontar las nuevas realidades del mercado laboral (eventualidad; inmigración; descentralización productiva; microempresas; trabajo autónomo; rotación en los puestos y destinos de trabajo; etc.), que dificultan nuestra presencia sindical en las empresas, debemos establecer fórmulas y mecanismo que nos permitan disponer de una organización más flexible, con capacidad de conectar con los trabajadores y trabajadoras en las distintas condiciones y circunstancias que definan su relación laboral. En esta dirección, es fundamental que todas las federaciones regionales dispongan de equipos de atención estables, que les permitan, además del contacto regular con sus delegados, acceder a los trabajadores y trabajadoras de las empresas sin representación sindical. Entre tanto, intentaremos abordar estas tareas con equipos de atención multirrama, que actuarían en el ámbito y con la colaboración de aquellas federaciones que no puedan dotarse de sus propios equipos.

285. Nuestro modelo organizativo sólo podrá consolidarse desde la complementariedad y el compromiso de las estructuras sectoriales y territoriales de CCOO de Asturias para un reparto equilibrado de los recursos sindicales, que permita que cada una de ellas desarrolle las competencias que tiene asignadas. En este sentido, CCOO de Asturias promoverá e impulsará, con la participación de las distintas organizaciones que la integran, un pacto interno sobre recursos sindicales, que facilite el uso racional de las horas sindicales que se generan y que permita el funcionamiento regular de todas las estructuras.

286. Es imprescindible un mayor compromiso de las organizaciones de rama y de territorio de CCOO de Asturias con la formación sindical para poder extenderla a todos los delegados y delegadas, especialmente a aquellos que acceden por primera vez a las tareas de representación, y a los cuadros del sindicato. Sólo así, podremos desarrollar plenamente en Asturias el nuevo modelo formativo, aprobado por la dirección confederal del sindicato, que introduce importantes novedades en la gestión e impartición de la formación sindical, entre las que destacan la evaluación de los alumnos y el establecimiento de una hoja de ruta formativa de los cuadros y delegados, potenciando las prioridades y las necesidades formativas.

287. Debemos habilitar, desde los presupuestos de CCOO de Asturias, partidas económicas que nos permitan complementar la formación sindical que se ejecuta a través del plan intersectorial estatal de formación continua y avanzar hacia una menor dependencia de esta vía de financiación de los cursos. Este nuevo mandato congresual, debe suponer la consolidación definitiva de la Escuela Sindical de CCOO de Asturias, con una actividad dirigida prioritariamente a los cuadros dirigentes del sindicato y cuya financiación tenemos que garantizar, en todo caso, con nuestros propios recursos.

288. Para reforzar la comunicación interna en el sindicato, y conseguir que la información circule con fluidez entre las estructuras organizativas superiores y las secciones sindicales de empresa, resulta imprescindible que todas las organizaciones de CCOO de Asturias, en sus distintos ámbitos y niveles, se doten de responsables para esta tarea, en exclusiva o compartiéndola con otras funciones; lo que también redundaría en una mayor presencia de nuestra organización, a través de los medios de comunicación, en la opinión pública. Además, tenemos que seguir avanzando en la introducción de las nuevas tecnologías de la comunicación en todos los ámbitos de la organización.

289. Nuestros medios de comunicación propios, pese al buen nivel alcanzado, deben continuar su progresión; que, en el caso del periódico “El Sindicato”, debe concretarse en conseguir una combinación equilibrada entre la necesaria rigurosidad informativa y la presentación atractiva y ágil de la información que estimule y facilite su lectura. La página web de CCOO de Asturias tiene que ser más dinámica e interactiva en su funcionamiento y mejorar y ampliar sus contenidos con información útil para la afiliación y la ciudadanía en general. CCOO de Asturias, en todos sus ámbitos, debe incrementar y mejorar su presencia en los medios de comunicación, y avanzar en la consecución de espacios estables propios en los mismos, para que nuestra información llegue, de primera mano, a la sociedad. En esta dirección, y teniendo en cuenta su

carácter público, pretendemos priorizar un acuerdo con la Televisión del Principado de Asturias (TPA) para lograr un espacio informativo propio, o compartido y en alternancia con otros agentes sociales.

290. La dirección que surja del 10º Congreso establecerá las directrices para la realización de un estudio que analice en profundidad la situación de nuestros servicios jurídicos, su capacidad para responder a la demanda, su gestión y organización, la distribución y el nivel de suficiencia de los medios puestos a su disposición y la calidad de la atención. El estudio debe contemplar un plan de mejora de los servicios jurídicos, que concrete los instrumentos necesarios para su puesta en funcionamiento, para el seguimiento de su evolución y para el cumplimiento de los objetivos diseñados.

291. Continuaremos avanzando en la mejora, ampliación y diversificación de la oferta de servicios a nuestra afiliación, teniendo en cuenta sus preferencias. En esta dirección, favoreceremos los acuerdos de ámbito local para la prestación de servicios en aquellas comarcas a las que no alcance la cobertura de los servicios concertados a nivel regional. Para que la afiliación acceda a los servicios que oferta el sindicato, es imprescindible que, previamente, conozcan cuáles son y las condiciones en que se prestan, por lo que tenemos que habilitar las fórmulas y medios que nos permitan trasladarles esta información periódicamente. Debemos exigir a las empresas que presten servicios concertados con el sindicato la presentación de balances bianuales sobre la gestión desarrollada en la aplicación del convenio suscrito con CCOO de Asturias.

292. Seguiremos apostando por la cooperativa VITRA Asturias y por su función social en la promoción de viviendas de protección oficial. Para ello, tiene una especial importancia la consecución de suelo para edificar en buenas condiciones económicas, dado que es uno de los aspectos que más influyen en el elevado precio final de las viviendas. En este sentido, los acuerdos con las Administraciones para la cesión de suelo público, en la línea de lo establecido en el ACEBA, donde se compromete que el 8% del suelo residencial gestionado por SOGEPSA se pondrá a disposición de la promoción de viviendas en régimen de cooperativa, pueden favorecer ese objetivo.

293. La ley de participación institucional, que reivindica CCOO de Asturias para el reconocimiento efectivo del papel social que corresponde a los sindicatos y para la regulación de sus marcos de representación, debe incluir, entre sus contenidos, la normalización y los criterios para la asignación de las subvenciones institucionales a las organizaciones sindicales representativas. Con respecto a las subvenciones de carácter finalista, es necesario abrir un debate en el conjunto de la organización para racionalizar, dimensionar y seleccionar los programas que las motivan, desde las perspectivas de su interés social y de su rentabilidad sindical.

94. En el mandato que se inicia con el 10º Congreso, seguiremos avanzando en la unificación y regulación del tratamiento contable y financiero de las uniones comarcales, con el objetivo de centralizar la contabilidad de los ámbitos territoriales de CCOO de Asturias. En esta dirección, se normalizará la presentación de modelos de presupuestos y cuentas de resultados en todas las estructuras que comparten el CIF de CCOO de Asturias. Estableceremos un riguroso control de los ingresos provenientes de la utilización de los servicios jurídicos y de la aplicación de las tarifas (con la fiscalidad correspondiente) que en cada momento aprueben los órganos de dirección de CCOO de Asturias. Tenemos que consolidar la gestión de las cuotas sindicales de toda la afiliación a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), y configurar la estructura y la dependencia administrativa y funcional de este departamento en CCOO de Asturias.

295. Con respecto al patrimonio de CCOO de Asturias, concluiremos el inventario de inmuebles, bienes y equipos de que dispone nuestra organización. Los órganos de dirección electos valorarán la conveniencia de acceder a nuevos locales de patrimonio sindical, en función de las necesidades del sindicato y de la ubicación y estado de los mismos. Tenemos que alcanzar acuerdos, con el Ministerio de Trabajo, que nos permitan afrontar las obras aún pendientes de acondicionamiento de la sede regional y resolver la problemática situación de nuestras sedes en Avilés y Gijón, utilizando la opción de permuta de espacios en esas localidades. Debemos avanzar en la eliminación de las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso a los locales del sindicato, hasta donde nos permita en cada momento nuestra capacidad para financiar las obras necesarias.

12.4. Mecanismos de actuación y seguimiento

296. Los plenarios de responsables de Organización, como instrumentos de participación, debate y consenso entre las estructuras que componen CCOO de Asturias, para impulsar el cumplimiento de las tareas precisas para el fortalecimiento orgánico del sindicato, en todos sus ámbitos, y el crecimiento electoral y afiliativo. Además, desde CCOO de Asturias se mantendrán reuniones bilaterales con las distintas organizaciones para facilitar la planificación y adecuación del trabajo a la realidad concreta de cada ámbito. La presentación periódica de informes y balances del trabajo realizado en los diferentes frentes de la actividad organizativa nos permitirán evaluar los avances y dificultades en el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada caso.

297. Los plenarios de responsables de Formación Sindical de las federaciones regionales y de las uniones comarcales de CCOO de Asturias determinarán las necesidades formativas y la propuesta de programación anual, y efectuarán el seguimiento de la misma y su evaluación final.

298. Los plenarios de responsables de Comunicación deben permitirnos analizar colectivamente el desarrollo, en la práctica y en cada organización, de las propuestas aprobadas por el 10º Congreso en este ámbito. Anualmente, el departamento de Comunicación de CCOO de Asturias presentará a los órganos de dirección del sindicato un informe sobre las actividades realizadas.

299. La introducción de nuevas herramientas informáticas, como el programa SERVIJUR para el tratamiento informático de los expedientes tramitados, posibilitarán un seguimiento más exhaustivo del funcionamiento de los servicios jurídicos. La Comisión Mixta de Servicios Jurídicos de CCOO de Asturias, en la que están representadas paritariamente las organizaciones territoriales y de rama, evaluará periódicamente el funcionamiento de las asesorías jurídicas y consensuará los criterios para la aplicación de los acuerdos que adopte la dirección del sindicato en esta materia. Con una periodicidad bianual se presentará a los órganos de dirección de CCOO de Asturias un informe sobre la evolución y el funcionamiento de los servicios, propios o concertados, que se ofertan a la afiliación.

300. Con independencia de los instrumentos que se crean como consecuencia y para el desarrollo consensuado de los nuevos acuerdos sobre gestión de los ingresos y de los gastos comunes, los plenarios de responsables de Finanzas siguen siendo necesarios para cumplir las funciones de seguimiento, control y propuesta en materia económica y financiera. Las auditorías externas, que se realizan anualmente con carácter obligatorio, son un instrumento válido para visibilizar los déficits de nuestra gestión económica y para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones contables. La Comisión de Control Administrativo y Financiero, cuyos componentes son elegidos por el Congreso de CCOO de Asturias, es el órgano estatutario de que nos dotamos para el control interno y el seguimiento de los aspectos económicos y financieros de nuestra actividad.

ESTATUTOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras de Asturias, en adelante CCOO de Asturias, son:

Reivindicativo y de clase

CCOO de Asturias reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitario

CCOO de Asturias mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro de Asturias y del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, CCOO de Asturias se compromete a:

- Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente

La independencia de CCOO de Asturias se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO de Asturias y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, y lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. CCOO de Asturias. asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen su protagonismo directo, CCOO de Asturias se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación. CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

De hombres y mujeres

CCOO de Asturias tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

Para ello CCOO de Asturias se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

Sociopolítico

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase, en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación, especialmente si ésta se produce contra menores

Asimismo, CCOO de Asturias ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, la lengua, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CCOO de Asturias, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- Y se define a favor del estado federal.

CCOO de Asturias defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de CCOO de Asturias, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad regional.

- **Internacionalista**
- Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, CCOO de Asturias afirma lo siguiente:
- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos, de acuerdo con los postulados confederales.
- 5 b) CCOO de Asturias colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.
- c) De igual manera, CCOO de Asturias se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo, y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
- 10 d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

- **Pluriétnico y multicultural**
- CCOO de Asturias combatirá contra el racismo y la xenofobia, y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.
- 15 Apoyará las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en Asturias, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad.

- **Asturiano**
- 20 La acción de CCOO de Asturias se desarrolla en el seno de la comunidad autónoma asturiana, una de las que configura el Estado plurinacional español. Ello supone luchar por conseguir la completa igualdad de todos los que viven y trabajan en Asturias, rechazar cualquier tipo de discriminación por razones de origen geográfico o lingüístico y reafirmar la plena solidaridad de intereses del pueblo asturiano con los demás pueblos del Estado español. En consecuencia, las CCOO de Asturias reconocen y desarrollan su actividad en los marcos legales del Estatuto de Autonomía y la Constitución Española, respetándolos como expresión de la voluntad democrática del pueblo asturiano, que en su día los aprobó.
- Asimismo, CCOO de Asturias se declara partidaria del desarrollo progresivo de ambos textos, como forma de avanzar hacia el ejercicio de las mayores cotas de autogobierno, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma; todo ello en la perspectiva del pleno autogobierno para Asturias en el marco de un Estado Federal.
- Las lenguas para el uso de CCOO de Asturias son el asturiano y el castellano. En el ámbito territorial de la Unión Comarcal de Occidente, ubicada en Navia, las organizaciones de ese ámbito contemplarán igualmente el uso del gallego-asturiano.
- 30

I. DEFINICIÓN DE CCOO DE ASTURIAS

- 35 **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO de Asturias**
- CCOO de Asturias es una organización sindical democrática y de clase que integra a las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales en ella integradas. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. CCOO de Asturias pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:
- 40 a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- c) La consecución de la igualdad entre los sexos y luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- 45 e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
- f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados y jubiladas en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- Para ello CCOO de Asturias desarrolla su actividad sindical a través de:
- 50 a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en especial de los afiliados.
- 55 f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.
- CCOO de Asturias admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el Principado de Asturias con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de CCOO de Asturias aprobada en sus diferentes
- 60 órganos de dirección.

CCOO de Asturias adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.	-
Artículo 2. Estatutos y Reglamentos	-
Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de CCOO de Asturias, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica. Vinculan a todas las organizaciones que integra CCOO de Asturias y a su afiliación.	5
Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de CCOO de Asturias.	10
La Comisión de Garantías de CCOO de Asturias será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones Regionales y Uniones Comarcales y el Consejo Regional, en el desarrollo de los preceptos estatutarios.	-
Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.	15
Artículo 3. Domicilio social	-
CCOO de Asturias tendrá como domicilio social el de la calle Santa Teresa, número 15, 33005, Oviedo. El Consejo de CCOO de Asturias a propuesta de la Ejecutiva podrá acordar el cambio a otro lugar.	20
Artículo 4. Emblema	-
El emblema de CCOO de Asturias, que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco y, a su derecha, la bandera de Asturias.	-
Artículo 5. Ámbito territorial	25
El ámbito territorial de actividad de CCOO de Asturias será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.	-
Plenamente consciente de la comunidad de intereses de los trabajadores de los distintos pueblos del Estado español y de los deberes de solidaridad y coordinación respecto a ellos, CCOO de Asturias se confedera voluntariamente en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España, participa en sus congresos y en los órganos que se derivan de los mismos y articula su participación financiera y patrimonial de acuerdo con lo que se determine en los congresos de la C.S. de CCOO, o lo que se pueda concertar de común acuerdo.	30
Artículo 6. Ámbito profesional	-
El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO de Asturias. comprenderá:	35
a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.	-
b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.	-
c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otro, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.	40
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	-
Artículo 7. Afiliación	45
La afiliación a CCOO de Asturias. es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo que los desarrollen.	-
La afiliación se realizará a CCOO de Asturias a través de las organizaciones integradas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos de dirección y la situación laboral de la persona.	50
Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.	-
Artículo 8. Carné	55
El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CCOO en las diferentes lenguas de uso en Asturias. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la C.S. de CCOO y a CCOO de Asturias.	-
	60

- **Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas**

- Todos los afiliados y afiliadas a CCOO de Asturias, con independencia de la Federación Regional y Unión Comarcal en las que se integren, tienen derecho a:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.

- b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo; optar a la condición de dispensa total de asistencia al puesto de trabajo liberado/a, siempre que se acredite seis meses de afiliación; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como a cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento; a presentarse a los puestos de liberado sindical con una antigüedad de afiliación acreditada de nueve meses. Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

- c) Recibir el carné, los Estatutos y Reglamentos regionales vigentes, como máximo en un plazo de tres meses desde su afiliación.

15 d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

20 e) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.

- f) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

- g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra CCOO de Asturias, las organizaciones en ella integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las Fundaciones o entidades similares por ellas creadas.

- h) Los datos personales serán confidenciales y sólo se utilizarán con fines sindicales. En ningún caso se facilitarán listados de afiliados o afiliadas o datos parciales a empresas u organizaciones ajenas a CCOO.

30 Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras d), e) y h), se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

- No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnica administrativa o de servicios tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.

35 Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 29, apartado c) 9, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), f) y g) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

- **Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato**

40 Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que los eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.

- Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO, distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.

45 En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

- En el desarrollo de CCOO de Asturias como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.

- Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.

- En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.

55 Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

- De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:

60 a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.

- b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados o delegaciones presentes. -
- c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma el de menor edad. 5
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura. -
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Financiero, la forma de atribución de puestos será por el sistema mayoritario. 10
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario. -

Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión

- 1. Podrán existir en CCOO de Asturias corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artº. 9. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones: 15
- a) No estar organizadas en el interior de CCOO de Asturias como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO de Asturias. -
- b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO de Asturias. -
- c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes. 20
- d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO de Asturias se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO de Asturias. Para su toma en consideración, será necesario que las corrientes sindicales vengan avaladas por la mayoría de las organizaciones territoriales y de rama de CCOO de Asturias, donde habrán de haber sido aprobadas por al menos un 10% de los miembros de los consejos de estas organizaciones. Asimismo, para su aprobación, se requerirá al menos el respaldo del 10% del congreso ordinario o extraordinario de CCOO de Asturias. 25
- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de CCOO de Asturias. -
- f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones de CCOO de Asturias, garantizándoles su capacidad de expresión pública. 30
- 2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente. -
- Las corrientes de opinión tendrán derecho a que se las dote de los medios necesarios para poder defender su posición, y a que se distribuyan, en su ámbito de actuación, los materiales que puedan elaborar. 35

Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo de CCOO de Asturias que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que CCOO de Asturias propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma. 40
- b) Los afiliados y afiliadas deberán acatar las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO de Asturias en cada uno de sus órganos y niveles de la estructura sindical. -
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO de Asturias son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Quedando a salvo el derecho de libre expresión de cualquier miembro o afiliado en cuanto opinión exclusiva y diferenciada del mismo. 45
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la C.S. de CCOO. -
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles. 50
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 31 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO de Asturias. -

Artículo 13. Medidas disciplinarias

El incumplimiento por los afiliados de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. -

1. Calificación de las faltas

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves. 60

- Son faltas muy graves:
- a) La administración irregular y contraria a estatutos, reglamentos y decisiones confederales de fondos sindicales o de aquellos que sean tutelados en representación de los trabajadores, así como los comportamientos de afiliados que busquen un enriquecimiento injusto en detrimento económico de los trabajadores o del sindicato.
- 5 b) Facilitar listados o datos personales confidenciales de afiliados y afiliadas a personas, empresas u organizaciones ajenas a CCOO de Asturias.
- c) Todo comportamiento no deseado relativo al sexo realizado con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento, o su aceptación, se utiliza como base para una decisión que le afecte. Estos comportamientos constituyen acoso sexual, y se considerarán discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo.
- 10 - d) El incumplimiento grave de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como la actuación contraria a los fines y objetivos que propugna CCOO de Asturias.
- e) Vulnerar gravemente los derechos reconocidos a las organizaciones, órganos y afiliados de CCOO de Asturias
- f) El incumplimiento grave de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos competentes del sindicato.
- 15 g) La transgresión grave de los deberes que todo afiliado adquiere con el sindicato y el abuso de confianza en el desempeño de las responsabilidades asumidas y las tareas encomendadas. Se considerará transgresión grave de los deberes, entre otros los siguientes:
- • La simulación o falseamiento de documentos del sindicato o de resoluciones de sus órganos.
- • La utilización y/o malversación de fondos sindicales para fines ajenos al sindicato, así como su adquisición irregular y al
- 20 margen de los órganos estatutariamente competentes.
- • La negligencia o desidia en la adecuada contabilización y control contable y en la liquidación económica de los recursos a las organizaciones del sindicato.
- h) Las agresiones físicas y verbales a afiliados del sindicato.
- i) La reiteración de faltas graves.
- 25 j) La utilización fraudulenta del crédito horario sindical.
- Son faltas graves:
- a) La reiteración en las faltas de asistencia de los miembros a las reuniones que celebren los órganos regulares del sindicato, sin causa justificada y de conformidad a la reglamentación establecida al efecto.
- b) La utilización irregular del crédito horario sindical y el uso indebido en interés particular de los derechos y garantías de
- 30 representación sindical y colectiva.
- c) Las ofensas personales a los afiliados del Sindicato en el ejercicio de la actividad sindical.
- d) Los actos y omisiones descritos en el número anterior cuando no tuvieran entidad suficiente para ser considerados faltas muy graves.
- e) Las actuaciones encaminadas a impedir la participación de los trabajadores en una huelga convocada por CCOO.
- 35 f) La reiteración de faltas leves.
- Son faltas leves:
- a) Las faltas de respeto a los órganos y afiliados, en el ejercicio de la actividad sindical, cuando no constituya falta de mayor gravedad.
- b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes estatutarios.
- 40 c) Las referidas en el número anterior cuando no tuviesen la entidad suficiente para ser consideradas faltas graves.
- La lista descrita en cuanto a faltas no es cerrada y, por tanto, comportamientos análogos o parecidos a los descritos son merecedores de sanción.
- 2 Tipo de sanciones
- Por faltas muy graves:
- 45 a) Expulsión.
- b) Suspensión de uno a cuatro años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- Por faltas graves:
- Suspensión de hasta dos años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 50 - Por faltas leves:
- a) Suspensión de hasta tres meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- b) Amonestación interna y/o pública.
- 55 3. Organos competentes para sancionar
- Serán competentes para sancionar en caso de faltas leves y para acordar la apertura de expediente sancionador en caso de faltas graves o muy graves los siguientes órganos:
- a) En los supuestos de afiliados que no sean miembros de órganos de dirección o representación de las organizaciones de CCOO será la Comisión Ejecutiva de la organización de rama en cuyo ámbito esté encuadrado el afiliado.
- 60 b) En los supuestos de afiliados que sean miembros de órganos de dirección o representación de las organizaciones de

CCOO la Comisión Ejecutiva de la organización de rama o territorio en cuyo ámbito esté encuadrado tal miembro de órgano de dirección o representación. De ser miembro de más de un órgano se tendrá en cuenta el más elevado en la estructura del sindicato. En el caso de que sean entre órganos del mismo nivel tendrá prevalencia para acordar la apertura de expediente sancionador aquel en el que se haya producido el hecho que da lugar a la apertura de dicho expediente. En estos casos dicha prevalencia conllevará por parte del órgano que inicia el expediente la obligación de dar cuenta de esta apertura a su estructura homóloga, quien enviará a la comisión instructora cuantas consideraciones estime oportunas. Estas consideraciones, junto a la propuesta de sanción, deberán ser remitidas por dicha comisión a la Comisión Ejecutiva correspondiente, y ésta a su vez remitirá dicho expediente y la mencionada propuesta de resolución a la Comisión de Garantías que corresponda para que obre en consecuencia.	- - - - 5 - - - -
c) Las Comisiones Ejecutivas de rama o territorio inmediatamente superiores, cuando las mencionadas en las letras a) y b) no adopten iniciativa alguna tras tener conocimiento de las posibles faltas, podrán optar por indicar que actúen las de niveles inferiores o por asumir ellas sus competencias directamente. Se considera inhibición constatada cuando transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de un hecho sancionable no se haya adoptado iniciativa alguna.	10 - - -
4. Procedimiento sancionador general	-
1. Al tener conocimiento de los hechos que pudieran ser objeto de sanción disciplinaria, por denuncia de órgano colectivo o por denuncia individual, la Comisión Ejecutiva competente, previa inclusión en el orden del día y audiencia al interesado, podrá acordar sanción de amonestación interna y/o pública ante faltas leves sin necesidad de tramitar expediente. En este caso, bastará con comunicar por escrito al afiliado los hechos por él cometidos que se sancionan y la sanción que se le impone. Frente a la misma, el afiliado podrá recurrir ante la Comisión de Garantías que corresponda en el plazo de los diez días siguientes a la comunicación de la sanción. La misma resolverá lo que proceda sin posible recurso ante la Comisión de Garantías Confederal.	15 - - - - 20 -
2. Ante faltas leves con sanción distinta a la amonestación, graves o muy graves, la Comisión Ejecutiva competente, previa inclusión en el orden del día, nombrará una comisión instructora compuesta por tres afiliados, de los que uno, al menos, será miembro de tal Comisión Ejecutiva y presidirá la comisión instructora. La Comisión Ejecutiva encomendará a la comisión instructora la apertura de expediente disciplinario. En los casos de extrema gravedad, la Comisión Ejecutiva podrá acordar motivadamente la suspensión cautelar de los derechos del afiliado hasta la resolución definitiva del expediente por la Comisión de Garantías.	- - - - 25 -
Los actos de acoso sexual realizados por una persona afiliada al Sindicato, en tanto que atentan contra uno de los principios en que se inspira Comisiones Obreras, se tratarán con la consideración de actos de extrema gravedad.	-
La comisión instructora comunicará al afiliado afectado la apertura de expediente sancionador; los hechos presuntamente cometidos y sancionables; la composición de tal comisión y el derecho que le asiste a presentar alegaciones y proponer pruebas ante la comisión instructora en el plazo de los diez días siguientes a la recepción de esta comunicación, así como la suspensión cautelar de sus derechos si se hubiese acordado.	30 - -
Recibido el descargo o alegaciones o transcurrido el citado plazo de diez días, el instructor o comisión instructora podrá decidir la práctica o no de cualquier clase de prueba para determinar los hechos sancionables y las responsabilidades susceptibles de sanción.	- 35 -
Si la comisión instructora estima que los hechos no son sancionables, acordarán el archivo del expediente, comunicándolo al afiliado y a la Comisión Ejecutiva que lo propuso. Si estiman que los hechos son sancionables, elaborarán una propuesta de resolución en la que fijarán los hechos que estiman probados, la valoración de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y la calificación como leve, grave o muy grave y la sanción a imponer comunicándolo igualmente.	- - - 40
La comisión instructora, una vez tenga constancia de que el afiliado ha recibido la comunicación antes dicha, remitirá el expediente disciplinario completo y la propuesta de resolución a la Comisión Ejecutiva que la propuso para su conocimiento, y ésta a su vez remitirá dicho expediente y la propuesta de resolución a la Comisión de Garantías que corresponda para que obre en consecuencia.	- - -
3. La Comisión de Garantías, en un plazo no superior a un mes, adoptará el acuerdo que proceda, sancionando, reduciendo la sanción propuesta o desestimándola y levantará o confirmará la suspensión cautelar si se hubiese acordado. El acuerdo de la Comisión de Garantías resolverá las cuestiones e incidentes planteados en el expediente.	45 - -
El acuerdo de la Comisión de Garantías se podrá recurrir ante la Comisión de Garantías Confederal en el plazo de los diez días siguientes a la comunicación del mismo. Esta última resolverá en el plazo de dos meses desde que hubieran finalizado las actuaciones o tuviera conocimiento de la totalidad del expediente. Para ello, una vez admitido a trámite el recurso recabará la totalidad del expediente y remitirá copia del escrito de recurso a la parte recurrida, haciéndole saber el derecho que le asiste a presentar alegaciones en el plazo improrrogable de 15 días. Si lo estima necesario la Comisión de Garantías admitirá la práctica de nueva prueba siendo facultad discrecional de la misma su realización o no.	- 50 - -
La Comisión de Garantías Confederal podrá adoptar resolución sancionadora si lo estimara procedente, cuando así se demande en los recursos interpuestos contra resoluciones desestimatorias de las Comisiones de Garantías, asegurando en este caso audiencia previa.	- 55 -
5. Ejecutividad de las sanciones. Suspensión provisional	-
Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas, y a estos efectos serán comunicadas al afectado o afectados y a la Comisión Ejecutiva correspondiente. No obstante, a instancias del afiliado o afiliada podrá suspenderse provisionalmente la efectividad de las sanciones consistentes en suspensión de derechos del afiliado o expulsión y en tanto se encuentre pendiente	- - 60

- de resolución el recurso ante la Comisión de Garantías Confederal, si se estima por parte de la Comisión de Garantías competente que la aplicación inmediata de la sanción puede originar un perjuicio mayor que el que se pretende corregir.
- La solicitud por la que se inste ante la Comisión de Garantías la suspensión de la sanción deberá contener una exposición razonada del perjuicio que se pretende evitar.
- 5 El plazo para adoptar la citada decisión de suspensión por parte de la Comisión de Garantías es de diez días desde que reciba la solicitud, y la resolución que se adopte podrá ser impugnada en un plazo de diez días desde su comunicación ante la Comisión de Garantías Confederal, que resolverá definitivamente en el mismo plazo de diez días, desde que tuviera conocimiento de la totalidad del expediente.
- La decisión de suspender los efectos de la sanción no prejuzgará la decisión sobre el fondo del asunto.
- 10 Las distintas comisiones actuarán con la máxima diligencia en la tramitación de los expedientes. En ningún caso la superación del plazo establecido por las Comisiones de Garantías para la resolución de recursos o reclamaciones supondrá la nulidad del expediente sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los miembros de las Comisiones de Garantías por actuación negligente.
- 6. Procedimiento sancionador especial: miembros del Consejo Confederal y de los órganos de Garantías y Control confederales
- 15 Los afiliados que formen parte del Consejo Confederal o de los órganos de Garantías y Control confederales podrán ser sancionados, siempre que se trate de actividades presuntamente sancionables correspondientes al ejercicio de su actividad como miembro de dichos órganos, con las previsiones específicas siguientes:
- La Ejecutiva Confederal nombrará una comisión instructora compuesta por tres afiliados y encomendará a ésta la apertura de expediente sancionador. Uno de ellos formará parte de los órganos de dirección o representación de las Federaciones
- 20 Estatales, otro pertenecerá a los órganos de dirección o representación de las Confederaciones de Nacionalidad/ Uniones Regionales y el tercero, que presidirá la comisión instructora, será miembro de la Ejecutiva de CCOO Confederal. La propuesta de resolución que elabore tal comisión y el expediente disciplinario se remitirá al Consejo Confederal que adoptará por mayoría absoluta el acuerdo que proceda. El sancionado podrá recurrir el acuerdo en el plazo de diez días directamente ante la Comisión de Garantías Confederal. Los miembros de la Comisión de Garantías Confederal afectados por un expediente se abstendrán en las deliberaciones y resolución correspondiente.
- 25 Similar procedimiento se seguirá para con los miembros de los órganos de Garantías y Control de las organizaciones confederadas.
- Para acudir a la jurisdicción competente, será requisito inexcusable haber agotado los recursos ante las Comisiones de Garantías y el plazo máximo para hacerlo será de un año contando desde que se comunicó la última resolución de la Comisión de Garantías Confederal.
- 30 7. Prescripción de las faltas
- Las faltas prescribirán al mes, si son leves, a los seis meses, si son graves, y al año, si son muy graves, contados desde la fecha en que el órgano con capacidad para sancionar tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses, si son leves, a los dieciocho meses, si son graves, y a los dos años, si son muy graves, desde que se cometieron. La prescripción se interrumpe por el acuerdo de apertura del expediente sancionador.
- 35 8. Rehabilitación de derechos al afiliado sancionado
- El órgano que acordó solicitar la apertura del expediente sancionador, cuando medie causa fundada para ello, podrá rehabilitar al afiliado en sus derechos, previa inclusión en el orden del día y acuerdo por mayoría absoluta. La afiliación al sindicato de quienes hayan sido sancionados con expulsión o con suspensión de afiliación mientras ésta dure será nula si previamente no se ha obtenido la rehabilitación.
- 40
-
- **Artículo 14. Baja en CCOO de Asturias**
- Se causará baja en CCOO de Asturias por:
- 45 a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- b) Resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO de Asturias.
- c) Impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.
- d) Fallecimiento de la persona afiliada.
- e) Presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.
- 50 f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado/a del ámbito profesional de actuación del sindicato.
-
-

III. ESTRUCTURA DE CCOO DE ASTURIAS

Artículo 15. Ámbitos de estructuración o integración

- Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, CCOO de Asturias integra dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y uniones territoriales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.
- La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama
- 60

en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales.	-
La unión/delegación comarcal está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.	-
	5
Artículo 16. Configuración de CCOO de Asturias	-
1. CCOO de Asturias estará integrada por las siguientes federaciones regionales y uniones comarcales:	-
a) Federaciones Regionales:	-
• Federación de Actividades Diversas de CCOO de Asturias	10
• Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO de Asturias (FSAP)	-
• Federación Regional Agroalimentaria de CCOO de Asturias	-
• Federación Regional de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de Asturias (FECOHT)	-
• Federación Regional de Comunicación y Transporte de CCOO de Asturias	-
• Federación Regional de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Asturias (FECOMA)	15
• Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias	-
• Federación Regional Minerometalúrgica de CCOO de Asturias (FM)	-
• Federación Regional de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Asturias	-
• Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Asturias (COMFIA)	-
• Federación Asturiana de Sanidad de CCOO	20
• Federación Regional de Industrias del Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO de Asturias (FITEQA)	-
b) Uniones Comarcales:	-
• Unión Comarcal de CCOO de Avilés	-
• Unión Comarcal de CCOO de Cangas de Narcea	-
• Unión Comarcal de CCOO del Caudal	25
• Unión Comarcal de CCOO de Gijón	-
• Unión Comarcal de CCOO de Grado	-
• Unión Comarcal de CCOO del Nalón	-
• Unión Comarcal de CCOO de Occidente	-
• Unión Comarcal de CCOO de Oviedo	30
• Unión Comarcal de CCOO de Siero-Piloña	-
• Unión Comarcal de CCOO de Tineo	-
• Unión Comarcal de CCOO de Oriente	-
La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo de CCOO de Asturias a propuesta de la Federación Regional o Unión Comarcal afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.	35
2. La organización de rama se concreta en las Federaciones Regionales. Podrán organizarse en sindicatos comarcales y en secciones sindicales. La organización territorial se concreta en las Uniones Comarcales. Asimismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito.	-
3. Los sindicatos comarcales constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran CCOO de Asturias, federaciones regionales y uniones comarcales. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán las definidas en el artículo 15 y en el artículo 16.2 de los presentes Estatutos.	40
4. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.	-
La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las Federaciones Regionales.	-
5. La Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP), la Federación Regional de Comunicación y Transporte, por integrar el sector de correos, el Sindicato de Enseñanza y la Federación Asturiana de Sanidad, configuran la Estructura Suprafederativa del Área Pública de CCOO de Asturias (ESAP-ASTURIAS), y se dotará de un reglamento de funcionamiento a propuesta de las federaciones citadas.	50
	55
Artículo 17. Fusión y segregación de Uniones Territoriales	-
Cuando por razones sindicales lo consideren conveniente, dos o más uniones territoriales podrán proponer al Consejo de CCOO de Asturias su fusión en una sola.	-
Esta propuesta deberá venir avalada por el acuerdo adoptado por al menos 2/3 del Consejo Comarcal, o en caso de no existir éste de la Ejecutiva Comarcal de cada una de las uniones, reunidas separadamente en reunión convocada al efecto.	60

- El Consejo de CCOO de Asturias deberá ratificar esta decisión mediante acuerdo mayoritario, en cuyo caso la fusión se realizará en sendos congresos según los términos y plazos acordados entre las estructuras territoriales implicadas.
- El Consejo de CCOO de Asturias, a propuesta de la Ejecutiva, podrá también proponer la fusión de dos o más uniones territoriales en una sola, o la segregación de una para su encuadramiento en otra distinta, o la segregación de una para formar dos o más uniones territoriales. En estos casos, deberá seguirse el siguiente procedimiento:
- 5 • La Ejecutiva de CCOO de Asturias, previa discusión con las uniones territoriales afectadas, elaborará una propuesta razonada de la nueva estructura territorial.
- • Esta propuesta se someterá al Consejo de cada uno de los territorios afectados que, reunidos expresamente a tal fin, deberán expresamente pronunciarse sobre la misma.
- 10 • Los acuerdos de los Consejos de los territorios afectados se remitirán a la Ejecutiva para que sean tenidos en cuenta a la hora de elaborar la propuesta definitiva, que deberá ser presentada ante el Consejo de CCOO de Asturias.
- • El Consejo de CCOO de Asturias deberá tomar una decisión definitiva, mediante mayoría de 2/3 del mismo, en una reunión convocada con orden del día previo en el que conste la proposición de la Ejecutiva y los acuerdos de los Consejos comarcales afectados. En esta reunión podrán participar, con voz pero sin voto, un o una portavoz de las opiniones minoritarias expresadas en los Consejos Comarcales, siempre que hayan alcanzado el 10% de los votos.
- 15 • Si la propuesta es aprobada, la Ejecutiva de CCOO de Asturias pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su efectivo cumplimiento.

Artículo 18. Derechos y deberes de las Federaciones Regionales y de las Uniones Comarcales

- 20 Las organizaciones listadas en el art. 16 de los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:
- 1. Los Estatutos de Comisiones Obreras de Asturias obligan a todos los afiliados/as así como a las organizaciones en ella integradas, quienes no podrán disponer de Estatutos propios.
 - 2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general,
 - 25 podrán los órganos de CCOO de Asturias recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.
 - 3. Las organizaciones integradas en CCOO de Asturias tienen autonomía de gestión económica en su ámbito de actuación y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Deberán cumplir los acuerdos que en materia de financiación y patrimonio adopten los órganos competentes de CCOO de Asturias. Solo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones
 - 30 dentro de los límites de sus propios recursos económicos; cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá aprobación expresa de los órganos de CCOO de Asturias.
 - 4 Las organizaciones integradas tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, siempre en el marco de los presentes Estatutos.
 - 5. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO de Asturias a través de los
 - 35 órganos de dirección y de coordinación regionales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.
 - 6. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de CCOO de Asturias y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo de CCOO de
 - 40 Asturias.
 - 7. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías de CCOO de Asturias en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
 - 45 8. Determinarán la composición de sus congresos de conformidad a los presentes Estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del congreso. Las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales distribuirán los delegados de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones.
 - 9. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios generales en el ámbito de su competencia y durante
 - 50 la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los presentes Estatutos. Si entre Congreso y Congreso, el Secretario o la Secretaria General de cualquier organización integrada en CCOO de Asturias dimitiese o falleciese, podrá elegirse por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado.
 - Los Secretarios y Secretarías Generales de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales no se podrán reelegir por
 - 55 más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.
 - 10. Establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art. 31 de los presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre ser Secretario o Secretaria General de una Federación Regional, Unión o Delegación Comarcal, con ser diputado, diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos; alcalde, alcaldesa, concejal o concejala; ser miembro del equipo de gobierno de Ayuntamientos, del Gobierno del Estado o
 - 60 del Gobierno de la Comunidad Autónoma; o Secretario o Secretaria General de un Partido Político. Asimismo, será incom-

patible presentarse como candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de CCOO de Asturias, Federación Regional, Unión Comarcal, al igual que todos los miembros de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Asturias, de las Federaciones Regionales y de las Uniones territoriales y los miembros de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO de Asturias.	- - - - 5
Artículo 19. Responsabilidad de CCOO de Asturias	-
1. CCOO de Asturias no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 16.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de CCOO de Asturias. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Asturias.	- - 10
2. CCOO de Asturias no responderá de la actuación sindical de las Federaciones Regionales, Uniones Comarcales y organizaciones en éstas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 18.2 y 34 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de CCOO de Asturias.	- - 15
3. CCOO de Asturias no responderá de las actuaciones de sus afiliados cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que CCOO de Asturias pudiera adoptar respecto a su afiliado.	- - - 20
Artículo 20. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Asturias	-
El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y de las decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de CCOO de Asturias, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.	- - -
1 Calificación de las faltas	25
Las faltas en las que pueden incurrir los órganos de las diversas organizaciones de CCOO de Asturias se calificarán en leves, graves y muy graves.	- -
Las faltas se entienden cometidas cuando, por acción u omisión, la actuación colectiva del órgano, entendiendo por tal la mayoría de sus componentes, incurra en alguna de las faltas que a continuación se sancionan o cuando los representantes del órgano incurran en los comportamientos descritos sin que sean corregidos por el propio órgano. Sin perjuicio de las responsabilidades colectivas, se sancionarán los comportamientos individuales, de acuerdo con lo previsto en el art. 13 de los Estatutos y en procedimiento separado.	- - 30
Son faltas muy graves:	-
a) El incumplimiento grave de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como la actuación contraria a los fines y objetivos que propugna CCOO de Asturias.	- 35
b) Vulnerar gravemente los derechos económicos, políticos o de cualquier naturaleza reconocidos a las organizaciones, órganos y afiliados de CCOO de Asturias.	- -
c) El incumplimiento grave de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos competentes del sindicato así como la actuación contraria a las decisiones adoptadas en el ámbito de sus competencias por los órganos superiores.	- -
d) La transgresión grave de los deberes estatutarios de colaboración, lealtad y fidelidad que todo órgano debe al conjunto del sindicato. Se considerará transgresión grave de estos deberes, entre otros, los siguientes:	40
• La simulación o falseamiento de la contabilidad, datos, documentos del sindicato o resoluciones de sus órganos.	-
• La utilización y/o malversación de fondos sindicales para fines ajenos al sindicato, así como su adquisición irregular y al margen de lo estatutaria y reglamentariamente establecido.	- -
• La contratación de cualquier tipo, careciendo de competencias para hacerlo y/o al margen de los procedimientos establecidos.	45
• La negligencia o desidia en la gestión y conservación del patrimonio sindical, en la contabilidad y control contable y en la liquidación económica de los recursos a las diversas organizaciones del sindicato.	- -
e) La administración irregular y contraria a los Estatutos, reglamentos y decisiones confederales de fondos sindicales o de aquellos que sean tutelados en representación de los trabajadores.	- 50
f) Los comportamientos que busquen un enriquecimiento injusto en detrimento económico de los trabajadores o del sindicato.	- -
g) Facilitar listados o datos personales confidenciales de afiliados y afiliadas a personas, empresas u organizaciones ajenas a CCOO de Asturias.	- -
h) La negativa a cumplir el requerimiento de los órganos superiores, tras haber sido amonestado previamente.	55
i) La reiteración de faltas graves.	-
Son faltas graves:	-
a) Los actos de desconsideración manifiesta hacia los órganos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical.	-
b) Los actos y omisiones descritos en el número anterior cuando no tuvieran entidad suficiente para ser considerados faltas muy graves.	- 60

- c) La reiteración de faltas leves.
- Son faltas leves:
- a) El incumplimiento de los deberes estatutarios, competencias, acuerdos y decisiones de los órganos superiores y de la política de CCOO de Asturias cuando no constituya falta de mayor gravedad.
- 5 b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes estatutarios.
- c) No entregar a los órganos superiores documentos, no comunicar informaciones relativas al sindicato o no notificar los acuerdos adoptados cuando sea obligatorio o afecten a las restantes organizaciones o sea requerido.
- d) Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones de los órganos de naturaleza meramente formal o documental y que carezcan de trascendencia para la actividad sindical.
- 10 e) Las referidas en el número anterior cuando no tuviesen la entidad suficiente para ser consideradas faltas graves.
- La lista descrita en cuanto a faltas no es cerrada, sino meramente ejemplificativa y, por tanto, comportamientos análogos o parecidos a los descritos son merecedores de sanción.
- 2. Sanciones
- Por faltas muy graves:
- 15 a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que
- 20 deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará, en el plazo máximo de tres meses, y que deberá celebrarse en el plazo máximo de seis meses, un congreso o asamblea extraordinaria de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de tres meses comenzará a correr desde que ésta sea comunicada a las
- 25 partes. Durante dicho período quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado y hasta la celebración del Congreso. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano que la nombró y, en última instancia, ante el máximo órgano de su ámbito: el Congreso que debe convocar.
- Por faltas graves:
- 30 a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado por un máximo de seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
- 35 c) Suspensión por un máximo de seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- Por faltas leves:
- a) Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que
- 40 motiva la amonestación
- 3. Organos competentes para sancionar. Procedimiento sancionador
- La decisión de iniciar el proceso sancionador se adoptará por la Comisión Ejecutiva del órgano superior de la federación de rama cuando afecte a un órgano de esta estructura o por la Comisión Ejecutiva del órgano superior del territorio cuando la afectada sea una estructura territorial, dando audiencia al órgano interesado para que en el plazo de diez días pueda
- 45 presentar las alegaciones que considere pertinentes.
- Para acordar la sanción se requerirá de su previa inclusión en el orden del día de la reunión del órgano competente y el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros elegidos, salvo en los supuestos de faltas leves, en los que bastará con la mayoría simple. Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas y, a estos efectos, serán comunicadas a todos los órganos que pudieran estar afectados.
- 50 El órgano superior correspondiente establecerá la sanción que considere oportuna dentro del espíritu unitario y solidario que anima la práctica sindical de CCOO de Asturias y la necesidad de respetar los derechos del conjunto de los afiliados y afiliadas y el cumplimiento de los Estatutos y el programa de CCOO de Asturias.
- Será competente para sancionar la Comisión Ejecutiva del órgano superior de la federación de rama cuando afecte a un órgano de esta estructura o la Comisión Ejecutiva del órgano superior del territorio cuando la afectada sea una estructura territorial. A
- 55 estos únicos efectos, entre órganos de rama y órganos de territorio de un mismo nivel tendrá prevalencia para acordar la apertura de expediente sancionador aquel en cuyo ámbito se haya producido el hecho sancionable. Si existieran discrepancias entre ambos órganos serán resueltas por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Asturias en un plazo máximo de quince días desde que ésta constase con la documentación completa al respecto. En estos casos, dicha prevalencia conllevará por parte de la organización que acuerda la apertura del expediente la obligación de dar cuenta de dicha apertura a la otra organización homóloga de
- 60 su mismo nivel, quien en el plazo de quince días enviará a la comisión instructora cuantas consideraciones estime oportunas.

La inhibición constatada de adoptar medidas disciplinarias por parte del órgano competente podrá dar lugar a la adopción de las mismas por parte de alguno de los restantes órganos superiores de la organización federal o territorial cuando la presunta falta se sitúe en el ámbito de una u otra organización.	-
En cualquier caso, la organización que inicie la adopción de medidas disciplinarias tienen el derecho y el deber de comunicar los hechos o las acciones presuntamente sancionables a los órganos competentes para iniciar el proceso sancionador.	5
A tales efectos se considerará inhibición constatada cuando, transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos que pudieran ser objeto de sanción, no se haya adoptado iniciativa alguna.	-
Ante la inhibición constatada de todos los órganos superiores de la correspondiente organización de rama o territorio, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Asturias iniciará la puesta en marcha del proceso sancionador.	-
4. Prescripción de las faltas	10
Las faltas prescribirán a los tres meses, si son leves, a los seis meses, si son graves, y al año, si son muy graves, contados desde la fecha en que el órgano con capacidad para sancionar tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses, si son leves, a los dieciocho meses, si son graves, y a los dos años, si son muy graves, desde que se cometieron. La prescripción se interrumpe por el inicio del proceso sancionador.	-
5. Recursos ante las Comisiones de Garantías	15
Las resoluciones sancionadoras serán recurribles en el plazo de los diez días siguientes a su notificación ante la Comisión de Garantías del ámbito respectivo, que deberá resolver en el plazo máximo de un mes desde que conociera la totalidad del expediente, confirmando, reduciendo o anulando la sanción. En el recurso ante la Comisión de Garantías se podrán presentar y proponer pruebas. Los acuerdos para recurrir decisiones sancionadoras se adoptarán por mayoría simple de los miembros del órgano sancionado en reunión realizada al efecto antes de que transcurran los plazos fijados.	20
La decisión del recurso, en el caso de disolución del órgano, se realizará en el mismo acto en el que se le comunica dicha resolución.	-
Las resoluciones o decisiones de estas Comisiones de Garantías serán recurribles ante la Comisión de Garantías Confederal según procedimiento análogo al previsto en el artículo 13 de los Estatutos de CCOO de Asturias.	-
Para acudir a la jurisdicción competente será requisito inexcusable haber agotado los recursos ante las Comisiones de Garantías y el plazo máximo para hacerlo será de seis meses contados desde que se comunicó la última resolución de la Comisión de Garantías Confederal.	25
Artículo 21. Autodisolución de los órganos	-
1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en CCOO de Asturias, la Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito y de territorio en el suyo, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar o realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el período de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.	30
2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.	-
3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.	35
Artículo 22. Acuerdos de los órganos	-
Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos.	40
Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante.	-
Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a éstos y a la afiliación del ámbito afectado.	45
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO DE ASTURIAS	-
Artículo 23. Integración en CCOO de Asturias	50
1. La solicitud de integración de una Federación, una Unión Comarcal o una organización sectorial en CCOO de Asturias deberá instarse a la Ejecutiva y, posteriormente, aprobarse por el Consejo de CCOO de Asturias.	55
2. La integración en CCOO de Asturias por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y la política sindical de CCOO de Asturias. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18.1 de los Estatutos.	60

- **Artículo 24. Formas especiales de asociación a CCOO de Asturias**
- 1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO de Asturias. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo de CCOO de Asturias a instancias de la Ejecutiva.
- 5 2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO de Asturias que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de CCOO de Asturias a instancias de la Ejecutiva.
- En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de los presentes Estatutos.
- 10 3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS

- **Artículo 25. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO de Asturias**
- Los órganos de dirección de CCOO de Asturias son:
- 20 a) El Congreso de CCOO de Asturias.
- b) La Conferencia de CCOO de Asturias.
- c) El Consejo de CCOO de Asturias.
- d) La Ejecutiva de CCOO de Asturias.
- Los órganos de coordinación de CCOO de Asturias son:
- 25 a) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva de CCOO de Asturias.
- b) El cargo de representación de CCOO de Asturias es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 30.
- **Artículo 26. El Congreso de CCOO de Asturias**
- 30 El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Asturias.
- a) Composición
- El Congreso de CCOO de Asturias, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Regional y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones Regionales, por un lado, y de las Uniones Comarcales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso de CCOO de Asturias serán elegidos según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.
- 35 b) Funcionamiento
- 1. El Congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
- 2. El Congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo de CCOO de Asturias por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.
- 40 3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.
- 4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de CCOO de Asturias en los apartados de definición de principios y definición de CCOO de Asturias, que requerirán mayoría de dos tercios.
- 5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo de CCOO de Asturias.
- 45 6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso de CCOO de Asturias mediante asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones integradas.
- c) Funciones y competencias
- 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas de CCOO de Asturias.
- 2. Aprobar y modificar el programa de CCOO de Asturias.
- 55 3. Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Asturias.
- 4. Aprobar la composición del Consejo de CCOO de Asturias.
- 5. Elegir al Secretario o Secretaria General de CCOO de Asturias mediante sufragio libre y secreto.
- 6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Financiero y la Comisión de Garantías de CCOO de Asturias mediante sufragio libre y secreto.
- 60 7. Elegir la Ejecutiva de CCOO de Asturias mediante sufragio libre y secreto.

8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO de Asturias y/o su fusión con otra organización sindical.	-
9. Reconocer el carácter de corriente sindical.	-
Artículo 27. Las Conferencias de CCOO de Asturias	5
Entre Congreso y Congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva, se considere oportuno por el Consejo de CCOO de Asturias, podrán convocarse conferencias para debatir y establecer la posición de CCOO de Asturias con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de CCOO de Asturias, en la línea de lo aprobado en los congresos de CCOO de Asturias. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO de Asturias y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso.	-
En cada convocatoria específica realizada por el Consejo de CCOO de Asturias se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo de CCOO de Asturias y, al menos, tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo, representando paritariamente la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.	-
	10
Artículo 28. El Consejo de CCOO de Asturias	-
El Consejo de CCOO de Asturias es el máximo órgano de dirección y representación entre Congreso y Congreso.	-
a) Composición	-
El Consejo de CCOO de Asturias estará compuesto por:	-
1. La Ejecutiva de CCOO de Asturias, incluido el Secretario o Secretaria General.	20
2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las Federaciones Regionales, por una parte, Uniones Comarcales, de otra parte, y en proporción a las cotizaciones previstas en el artº. 26.a). Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el reglamento del Consejo de CCOO de Asturias con los mismos criterios anteriores. Los Secretarios o Secretarías Generales de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales son miembros del Consejo de CCOO de Asturias y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo Consejo, necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 10 de los presentes Estatutos.	-
El Consejo de CCOO de Asturias, a propuesta de la Ejecutiva, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a miembros de CCOO de Asturias cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.	-
b) Funcionamiento	30
1. El Consejo de CCOO de Asturias será convocado por la Ejecutiva cuatro veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.	-
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo de CCOO de Asturias se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.	-
c) Funciones y competencias	35
1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Asturias entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.	-
2. Convocar el Congreso de CCOO de Asturias. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en CCOO de Asturias.	-
3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva de CCOO de Asturias.	-
4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones Regionales o Uniones Comarcales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	-
5. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Financiero y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.	45
6. Elegirá a la persona encargada de dirigir “El Sindicato”.	-
7. El Consejo de CCOO de Asturias, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva, entre Congreso y Congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.	-
8. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:	50
a) El reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección de CCOO de Asturias.	-
b) El reglamento que desarrolle el art. 9 f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación.	-
c) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	55
d) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	-
e) El reglamento de desarrollo del art. 16.4 sobre la Sección Sindical.	60

- f) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CCOO de Asturias y de sus organizaciones integradas a que se refiere el art. 41 de estos Estatutos.
- g) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
- 9. Convocar las conferencias de CCOO de Asturias.
- 5 10. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

Artículo 29. La Ejecutiva de CCOO de Asturias

- La Ejecutiva es el órgano de dirección de CCOO de Asturias que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.

a) Composición

- El Congreso de CCOO de Asturias fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso. Se asegurará un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva de CCOO de Asturias.

b) Funcionamiento

15 1. La Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. En este caso, y siempre que ello sea posible, la Ejecutiva se celebrará en un plazo no superior a diez días desde la solicitud.

- 2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

20 3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando éstos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva de CCOO de Asturias para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.

- 4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Asturias, de lo que serán informadas las estructuras intermedias.

25 5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

- 6. En el caso de producirse vacantes en la Comisión Ejecutiva por dimisión o fallecimiento, serán sustituidos por el suplente de la lista correspondiente.

c) Funciones y competencias

30 1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO de Asturias, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo.

- 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO de Asturias.

- 3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO de Asturias.

- 4. Coordinar las actividades del Consejo, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO de Asturias.

- 5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales.

35 6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de CCOO de Asturias

- 7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO de Asturias.

- 8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones integradas, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

40 9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorio entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.

- 10. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

45 - 11. Potenciará la creación de las Secretarías de Juventud en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Juventud se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

- 12. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 30. Secretario o Secretaria General de CCOO de Asturias

- a) Es quien representa legal y públicamente a CCOO de Asturias. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo y de la Ejecutiva de CCOO de Asturias, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO de Asturias.

55 b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

- c) Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO de Asturias.

60 d) En caso de ausencia, la Ejecutiva de CCOO de Asturias, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.

- e) Si, entre Congreso y Congreso, el Secretario o Secretaria General de CCOO de Asturias dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo de CCOO de Asturias. Su mandato alcanzará hasta el siguiente Congreso ordinario o hasta el Congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva, y las del Consejo de CCOO de Asturias, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva.
- g) El Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.
- h) Presentará el informe al Congreso de CCOO de Asturias en nombre del Consejo, e informes periódicos al Consejo de CCOO de Asturias en nombre de la Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Artículo 31. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de CCOO de Asturias

La condición de miembro de la Ejecutiva de CCOO de Asturias o de responsable directo de una secretaría, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los parlamentos de la Comunidad Autónoma y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o del Gobierno de la Comunidad Autónoma.
- Miembro de la Junta General.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno de la Comunidad Autónoma, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- Secretario o Secretaria General de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Miembro de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO de Asturias.

Ser responsable de una secretaría o área de trabajo de CCOO de Asturias, o en cualquiera de sus organizaciones, será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de CCOO de Asturias.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 32. La Comisión de Garantías de CCOO de Asturias

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en CCOO de Asturias sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos, lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección de CCOO de Asturias.
2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso de CCOO de Asturias y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de CCOO de Asturias ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente Congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Asturias. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Asturias.
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo de CCOO de Asturias.
4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.
5. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento para su funcionamiento, que aprobará el Consejo de CCOO de Asturias.
6. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CCOO de Asturias.
7. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
8. Se requerirá un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.
9. Contra las resoluciones de la Comisión de Garantías de CCOO de Asturias cabe recurso ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CCOO.

Artículo 33. La Comisión de Control Administrativo y Financiero

1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de CCOO de Asturias.

2. Será elegida por el Congreso de CCOO de Asturias, estará compuesta por cinco miembros titulares, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de CCOO de Asturias ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente Congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Asturias. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Asturias.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.

4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo de CCOO de Asturias.

5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización integrada en CCOO de Asturias en colaboración con la Comisión de Control correspondiente, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito de CCOO de Asturias. De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las organizaciones integradas, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.

6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesaria la actuación de ambas, preservando cada comisión su ámbito competencial.

7. Revisará los estados de cuentas de CCOO de Asturias y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo de CCOO de Asturias.

8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo de CCOO de Asturias, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas, y se la dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas las organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.

9. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de CCOO de Asturias, o de cualquiera de sus organizaciones integradas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.

10. Se requerirá un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.

VII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de CCOO de Asturias

La acción sindical de CCOO de Asturias se acuerda por los órganos de dirección de CCOO de Asturias. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por CCOO de Asturias.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por la Ejecutiva de CCOO de Asturias:

a) Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CCOO de Asturias, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión en la comunidad autónoma asturiana.

VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

Artículo 35. Órgano de prensa de CCOO de Asturias

El medio de expresión y difusión de CCOO de Asturias es “El Sindicato”, bajo la responsabilidad del Consejo de CCOO de Asturias y dotado de un Consejo de Redacción. Todos los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Asturias recibirán esta publicación y están obligados a promover que llegue a toda la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en general. Así mismo, “El Sindicato” será lugar de debate y reflexión. Se promoverá desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de CCOO de Asturias.

Artículo 36. Fundaciones de CCOO de Asturias

CCOO de Asturias ha creado y podrá crear fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional.

Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y CCOO de Asturias para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 37. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Asturias

CCOO de Asturias, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 38. Principios de la actuación económica

La actividad económica de CCOO de Asturias, de las organizaciones integradas y la de aquellas en que éstas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

Autonomía de Gestión

CCOO de Asturias dispone de autonomía de gestión económica y patrimonial dentro de su ámbito de actuación y del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos, así como dentro de los acuerdos que en su desarrollo establezcan los órganos competentes. Ello significa la capacidad para aprobar presupuestos y cuentas anuales, y la consolidación de estos instrumentos con las organizaciones integradas, así como la disposición y gestión de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

Las organizaciones integradas en CCOO de Asturias dispondrán de autonomía de gestión económica de conformidad con sus presupuestos, su ámbito de actuación y dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos, así como dentro de los acuerdos que en su desarrollo establezcan los órganos competentes. Dicha autonomía significa la capacidad de aprobar sus propios presupuestos y capacidad de administrar sus ingresos y recursos propios.

Gestión no lucrativa

Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de CCOO de Asturias, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

Información y transparencia

CCOO de Asturias y sus organizaciones integradas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.

b) Disponer de:

1. Un Registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su Balance General.
2. Un Registro de afiliadas y afiliados.
3. Un Registro de delegados, delegadas y personal sindical.
4. Un Registro de apoderamientos.

El Consejo de CCOO de Asturias aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a los Registros de Contabilidad y la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliados y delegados.

Artículo 39. Patrimonio y financiación de CCOO de Asturias y de las organizaciones integradas

Los recursos y bienes propios de CCOO de Asturias y de cada una de las organizaciones integradas en la misma están compuestos por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y forma de abono se determinarán por el Consejo de CCOO de Asturias.
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CCOO de Asturias o a cada una de las organizaciones integradas.

- Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.
- La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO de Asturias. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que CCOO de Asturias se estructura.

5

- **Artículo 40. Balance y Presupuesto de CCOO de Asturias**

- Anualmente, la Ejecutiva de CCOO de Asturias y la de cada una de las organizaciones integradas presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y la de las demás organizaciones en que éstas se estructuran y sus cuentas anuales. La Ejecutiva presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones integradas.
- CCOO de Asturias y las organizaciones integradas, referidas en el art. 16.1, podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

15

- **Artículo 41. Ordenamiento de la gestión económica**

- El Consejo de CCOO de Asturias para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones integradas aprobará:
 1. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran CCOO de Asturias.
 2. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
 3. El presupuesto y las cuentas anuales de CCOO de Asturias y las consolidadas con las organizaciones integradas.
 4. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones integradas y los de gestión de los fondos patrimoniales regionales.
 5. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.
 6. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
 7. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
 8. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de CCOO de Asturias y sus organizaciones integradas.
 9. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
 10. Los proyectos de iniciativa económica de CCOO de Asturias y sus organizaciones integradas.
 11. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras de rama y territorio.
 12. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.
 13. Los proyectos de iniciativa económica de CCOO de Asturias y sus organizaciones integradas.

35

- **Artículo 42. La actividad mercantil y fundacional**

- CCOO de Asturias podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo de CCOO de Asturias.
- Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las organizaciones integradas.

40

- **Artículo 43. Obligaciones de las organizaciones integradas en CCOO de Asturias**

- Todas las organizaciones integradas en CCOO de Asturias tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.).
- Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo de CCOO de Asturias, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo, en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.
- Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorio inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva de CCOO de Asturias se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones integradas.
- El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.
- CCOO de Asturias arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO de Asturias de federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO de Asturias en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

50

- **Artículo 44. Personal al servicio de CCOO de Asturias**

- Aquellas personas que presten sus servicios a CCOO de Asturias se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del reglamento y/o convenio colectivo que a estos efectos aprobará el Consejo.

60

X. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ASTURIAS

Artículo 45. Disolución de CCOO de Asturias o de las organizaciones integradas

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de CCOO de Asturias. La forma de disolución del patrimonio de CCOO de Asturias se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

En los supuestos de disolución de una Unión ó Delegación Comarcal o Federación Regional, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de Asturias, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones o entre uniones o delegaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE ASTURIAS

En relación con el artículo 30, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:

- Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.



CONCEYU DE CCOO D'ASTURIES

Oviéu, 25, 26 y 27 de febreru de 2009

**L'apueste por un modelu productivu sofítáu nel
emplegu estable, de calidá y con drechos**

ponencia sindical y estatutos



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

**L'apueste por un modelu productivu sofitáu nel emplegu
estable, de calidá y con drechos**

10ª CONCEYU DE CCOO D'ASTURIES

Uviéu, 25, 26 y 27 de febreru de 2009

**PONENCIA SINDICAL
ESTATUTOS**

*Testos pal aldarique aprobaos nel
Conseyu de CCOO d'Asturies del 4
de xunetu de 2008*

EDITA: Comisiones Obreras de Asturias

Imprime: Gráficas Careaga

D.L.: AS-4723/08

Índiz:

PONENCIA	73
1. L'APUESTA POR UN MODELU PRODUCTIVU NUEVU	75
1.1. Análisis del contestu	75
1.2. Oxetivos prioritarios	76
1.3. Entamos y propuestes	76
1.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	78
2. L'EMPLÉU ESTABLE Y LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO ASPEUTOS CENTRALES DEL MODELU PRODUCTIVU NUEVU	78
2.1. Análisis del contestu	78
2.2. Oxetivos prioritarios	80
2.3. Entamos y propuestes	80
2.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	82
3. LA NEGOCIACIÓN COLEUTIVA Y LA SO CONTRIBUCIÓN AL CAMBÉU DEL MODELU PRODUCTIVU	82
3.1. Análisis del contestu	82
3.2. Oxetivos prioritarios	83
3.3. Entamos y propuestes	83
3.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	84
4. LA DEFENSA D'UN ENTORNU LLABORAL SEGURU Y SANU	85
4.1. Análisis del contestu	85
4.2. Oxetivos prioritarios	86
4.3. Entamos y propuestes	86
4.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	87
5. EL PAPEL SOCIOPOLÍTICU DEL SINDICATU	88
5.1. Análisis del contestu	88
5.2. Oxetivos prioritarios	88
5.3. Entamos y propuestes	88
5.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	90
6. LOS DERECHOS BÁSICOS Y LES REDES DE PROTECIÓN COMO GARANTÍA DE XUNTURA SOCIAL	91
6.1. Análisis del contestu	91
6.2. Oxetivos prioritarios	92
6.3. Entamos y propuestes	93
6.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	95
7. EL NUESU COMPROMISU COL DESENDOLCU CALTENIBLE	95
7.1. Análisis del contestu	95
7.2. Oxetivos prioritarios	96
7.3. Entamos y propuestes	96
7.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	97
8. EL FACER DE CCOO D'ASTURIES NA ESTAYA DE LA CULTURA	98
8.1. Análisis del contestu	98
8.2. Oxetivos prioritarios	98
8.3. Iniciatives y propuestes	98
8.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	99
9. LA SOLIDARIDÁ Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL	99
9.1. Análisis del contestu	99
9.2. Oxetivos prioritarios	99
9.3. Entamos y propuestes	99
9.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	100
10. UN SINDICATU DE MUYERES Y HOMES	100

10.1. Análisis del contestu	100
10.2. Oxetivos prioritarios	101
10.3. Entamos y propuestes	101
10.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	102
11. LA MOCEDÁ TRABAYADORA Y LA SO ORGANIZACIÓN EN CCOO D'ASTURIES	103
11.1. Análisis de contestu	103
11.2. Oxetivos prioritarios	103
11.3. Entamos y propuestes	103
11.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	104
12. UN SINDICATU FUERTE PA FACER FRENTE A LOS RETOS NEL TRABAYU Y NA SOCIEDÁ	104
12.1 Análisis del contestu	104
12.2. Oxetivos prioritarios	106
12.3. Entamos y propuestes	107
12.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu	108
ESTATUTOS	111
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	113
I. DEFINICIÓN DE CCOO D'ASTURIES	114
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	115
III. CADARMA DE CCOO D'ASTURIES	120
IV. FORMES D'INXERISE EN CCOO D'ASTURIES	125
V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO D'ASTURIES	125
VI. ÓRGANOS DE GARANTÍES Y CONTROL	128
VII. ACCIÓN SINDICAL	129
VIII. ÓRGANU DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS	130
IX. FINANCES Y ALMINISTRACIÓN	130
X. DISOLUCIÓN DE CCOO D'ASTURIES	132
ANEXU A LOS ESTATUTOS DE CCOO D'ASTURIES	132

PONENCIA SINDICAL

1. L'APUESTA POR UN MODELU PRODUCTIVU NUEVU

1.1 *Análisis del contestu*

1. Nel mediu tiempu trescurríu de magar se celebrare'l 9^u Conceyu de CCOO d'Asturies la economía rexonal vieno calteniendo un crecimientu bultable, anque entá per debaxo de la media española. El PIB aumentó na nuesa comunidá autónoma, nestos años, a una tasa media del 3,4% en términos reales —bien superior a la que se rexistrare nos tres años inmediatamente anteriores (2,3%)— frente al aumentu del PIB estatal que s'asitió nel 3,8% de promediu añal. A pesar d'esti crecimientu más pequeñu de la economía asturiana al respetive de la española, el PIB per cápita de la rexón avérase pasu ente pasu a la media estatal, anque esti averamientu nun respunde a una meyora del nivel de renta respetu al conxuntu del Estáu, sinón a un dinamismu demográficu más baxu. Lo mesmo que pasa nel conxuntu del país, dende 2007 vien rexistrándose una desaceleración del ritmu de crecimientu de la nuesa economía, que, con toa seguridad, va caltenese polo menos tol añu viniente.

2. La construcción y los servicios son les estayes que concentraron el crecimientu de la economía asturiana nestos caberos años. La construcción pasó de suponer el 12,8% del Valor Amestáu Brutu rexonal en 2004 al 14,3% en 2007, anque nesti añu yá amuesa señes de ralentización. Pela so parte, los servicios ufren la contribución más grande al Valor Amestáu Brutu asturianu, hasta representar el 61,1% del total, anque la so importancia relativa caltiénese mui per debaxo de la media estatal (66,8%).

3. La industria, que venía perdiendo pesu na cadarma económica de la rexón de magar les dolioses reconversiones de les décadas de los 70 y los 80, camudó esti enclín nos caberos años hasta ufiertar el 17,8% del Valor Amestáu Brutu, un porcentaxe claramente más grande que'l que rexistra esta estaya nel conxuntu del Estáu (15,1%). La enerxía, sicasí, presentó un comportamientu desiguáu, mozcada polos axustes que vienen dándose nes xeres d'extraición.

4. El modelu actual de crecimientu económicu presenta desigües fondes que fai falta correxir. La competitividá de la nuesa economía y la calidá y estabildá de los puestos de trabayu tienen que sofítase nun modelu productivu nuevu que faga vidable un treme industrial bien encontáu y diversificáu. El patrón de crecimientu sofítáu na precariedá llaboral como elementu competitivu nun tien futuru nuna economía globalizada y muezca negativamente nel desendolcu económicu y social d'Asturies.

5. El documentu “La industria, una estaya estratéxica nel marcu d'un modelu productivu nuevu”, al que dieron el preste los muérganos de direición de CCOO d'Asturies nesti mandatu al qu'agora se pon puntu, supunxo l'apuesta firme del nuesu sindicatu por un modelu de desendolcu que tien como señes d'identidá la modernización de contino de los medios y procesos de producción pela inversión en I+D+i, y l'afayamientu permanente de la cualificación de los y les trabayadores a les necesidaes camudantes nel sistema productivu que conlléva'l crecimientu económicu dende estes nueves bases. Apostamos, tamién, pola industria, por ser la estaya que meyores condiciones oxetives axunta pal asitiamientu ya espardimientu d'esti modelu nuevu, pol so calter estratéxicu na economía asturiana y pol efeutu d'arrastre que tien pa toles demás estayes.

6. La industria asturiana, sicasí, presenta desigües que fai falta correxir pa nun amuñonar el so desendolcu futuru: diversificación curtia; desendolcu teunolóxicu sonce, con predominancia d'estayes tradicionales roceanes pa cola anovación; producciones básicamente primaries; treme d'empreses de tamañu mediu escasu; ruina implicación de les instituciones financieres d'ámbitu rexonal, sobre manera CaxAstur; poca orientación hacia l'esterior; y dependencia que va n'aumentu del suministru de materia primo forano.

7. La nuesa industria enfréntase, tamién, a otros desafíos que puen poner llendes al so futuru. Ye'l casu del cumplimientu de los compromisos roblaos por España al dar el preste al Protocolu de Kyoto, qu'afeuta direutamente a actividaes básiques de la estaya (electricidá, siderurxa, cementu, vidriu, cal, cerámica ya industria del papel) y que tien qu'afrontase afayando a mou la llucha contra'l cambéu climáticu col desendolcu industrial necesariu y la creación d'empléu y riqueza.

8. Asturias dexó de ser oxetivu prioritariu de los Fondos Estructurales na distribución de les ayudes comunitaries na dómina actual de programación 2007-2013; ello supón-y una mengua progresiva y bultable del montante de les ayudes qu'hasta entós vieno recibiendo la nuesa rexón y que cofinanciaron la práutica totalidá de les actuaciones puestes en marcha nos caberos años no que se refier a infraestructures, promoción económica, empléu, formación, etc.

9. Un factor importante nel modelu productivu nuevu que defende CCOO d'Asturies ye la investigación, el desendolcu y la innovación (I+D+i), onde Asturias sigue presentando un retrasu bultable con respetu al conxuntu del país. Les causes d'esta situación hai que les guetar nel fechu de qu'una bona parte de les empreses nun inxirieron l'anovación teunolóxica como una estratexa básica nos sos modelos de negociu, y nuna curtia coordinación ente los axentes implicaos, que xenera desaxustes perimportantes ente la ufierta científico-teunolóxica y les necesidaes y problemes del treme empresarial y, darréu d'ello, insuficiencies na necesaria tresferencia teunolóxica al treme de producción.

10. La sociedá del conocimientu rexistró nestos caberos años un xorrecimientu importante n'Asturies. Intensificóse'l desendolcu de les redes avanzaes de telecomunicación, más en particular nes de banda ancha, y esparcióse'l so usu nes cases y nes empreses, llegando a asitianos, nesti últimu casu, nel sestu llugar per comunidaes autónomes, con niveles asemeyaos a los de Madrid y Cataluña. La medría del ADECE y de la "Estratexa e-Asturies" permitieron estos avances, que nun abasten entá porque los indicadores de la sociedá del conocimientu, lo mesmo n'Asturies que n'España, siguen mui lloñe de les medies europees.

11. Los programes públicos de promoción de suelu industrial nin fueron abondos nin bien afayaos a les demandes y necesidaes de les empreses; la distribución territorial de los parques y polígonos industriales presentó desigües grandes ente la fastera central y les ales de la rexón; diose falta d'homoxeneidá nos precios; y les carencies, en bona parte d'ellos, no que cinca a les infraestructures de la comunicación, lo mesmo viaries que teunolóxiques, son otros déficits qu'hasta agora tán por solventiar. El nuevu programa de promoción de suelu industrial, comprometíu nel ACEBA, tien que valir pa correxir esta situación y permitir, dende una ufierta planificada, iguada y dotada en forma, que se vuelva un elementu importante na atraición de la inversión empresarial.

12. Les infraestructures físiques (carreteres, ferrocarril, puertos y aeropuertu) son un sofitu imprescindible pal desendolcu de les xeres económiques y pa la xuntura social y territorial. Asturias sigue careciendo un retrasu bultable na conclusión de les sos infraestructures más estratéxiques: l'autovía del Cantábricu y la variante ferroviaria de Payares. La llegada de l'alta velocidá ferroviaria a Asturias nin tan siquieramente tien fechu l'estudiu d'entrada hasta'l centru de la rexón. L'Aeropuertu d'Asturies nun dispón de tolos medios téunicos que-y permitan superar determinaos estaos del tiempu, corrientes na nuesa rexón, y el puertu d'El Musel pal so bon desendolcu precisa llevar alantre otres infraestructures paraleles, como ye'l casu de la ZALIA. Esiximos, hasta esti momentu ensin resultáu, la creación d'una Mesa d'Infraestructures, como marcu de participación y siguimientu de los axentes sociales na planificación y siguimientu de les inversiones nesta materia.

13. Los datos del comerciu exterior asturianu reflexen la debilidá de la nuesa capacidá esportadora, concentrada en perpoques empreses y estayes, y el déficit de los nuevos intercambios col exterior. Anque les esportaciones crecieren de contínuo nos caberos años, siguimos lloñe d'algamar l'equilibriu de la nuesa balanza comercial.

14. La Responsabilidá Social de les Empreses (RSE) fai referencia al conxuntu d'obligaciones y compromisos llegalos y éticos, tanto nacionales como internacionales, que tienen que facer de so les empreses p'amuñonar l'impautu que la so actividá produz nos ámbitos social, llaboral y medioambiental. El desendolcu de la RSE vuélvese cimeru p'algamar un modelu de crecimientu iguáu y caltenible. El Gobiernu central, acordies coles indicaciones de la Comisión de Siguimientu del Diálogu Social, creó, per Real Decretu, el Conseyu Estatal de la RSE, onde s'aconceyen les organizaciones empresariales y sindicales más representatives, que tien que valir de marcu de referencia pal desendolcu de los oxetivos nesta materia na nuesa comunidá autónoma.

15. El Gobiernu rexonal tien qu'afalar un cambéu del modelu de desendolcu que, dende una visión de futuru, dexe superar les debilidaes d'anguaño del sistema productivu asturianu y facer frente con seguridad a los retos que plantea una economía globalizada. El modelu productivu nuevu esixe ameyorar cualitativa y cuantitativamente l'empléu y apostar por factores como la dixebría de productos con un mayor valor añadíu, el diseñu de calidá, l'anovación, etc.

1.2. Oxetivos prioritarios

16. Dar puxu a un camudamientu del modelu productivu que faga posible'l desendolcu d'un treme industrial bien encontáu, diversificáu y comprometíu social y medioambientalmente. Reivindicar una política industrial activa sofutada na inversión n'I+D+i, l'impulsu de les TIC, la meyora de les infraestructures físiques ya industriales y la formación permanente de la población. Un modelu onde'l diseñu tien que partir del diálogu y el pautu ente los axentes sociales y económicos y el Gobiernu rexonal como condición necesaria pal so éxitu.

17. Defender un modelu d'empresa con viabilidá sofutada na calidá y l'anovación de los sos productos, la formación permanente de los y les sos trabayadores, l'empléu estable y de calidá y el respetu polos derechos sociales y llaborales.

1.3. Entamos y propuestes

18. L'ameyoramientu de la competitividá del sistema productivu asturianu pasa, de xuru, pela solución de les carencies estructurales que presenta la nueva economía en xeneral y la industria más en particular. Darréu d'ello, les nuyes propuestes d'actuación van empobinaes nel sen de superar los puntos débiles de les mesmes, asitiándose sobre manera en cuatro aspeutos cimeros: l'aumentu de los niveles d'inversión en I+D+i, una formación meyor y permanente de la población y la so adautación a les esixencies del treme productivu, l'espardimientu de les TIC y la meyora de les infraestructures industriales, del tresporte y de la comunicación.

19. La definición d'una política industrial activa ya integral, que s'enconte na planificación y nel pautu social, con oxetivos claramente afitaos horizontal, sectorial y territorialmente. El Foru pola Industria, como mediu onde s'alderique y se paute la política industrial na rexón; l'IDEPA, como muérganu executor d'esa política; y les Meses de Siguimientu de los alcuerdos de pautu social, como ámbitu pa la evaluación y revisión de les distintes actuaciones nesta materia, tienen que ser los preseos cimeros pal desendolcu de la política industrial activa.

20. El desendolcu de les subestayes industriales d'altu valor amestáu y conteníu teunolóxicu, percontando la implantación d'actividaes productives dedicaes al desendolcu y tresformación de productos básicos, col envís d'enanchar el Valor Amestáu Brutu rexonal.

21. L'estímulu de la ufierta de servicios avanzaos a les empreses (informática y nueves teunoloxíes, conseyu y xestión empresarial, recursos humanos, inxeniería, consultoría téunica, servicios medioambientales, diseñu, publicidá, etc.). Una ufierta granible y especializada nestos servicios sedrá un aquel de pesu pa llamar nueves inversiones, pa crear empléu cualificáu y y p'ameyorar la competitividá de les empreses que los contraten.

22. La Sociedá del Conocimientu tien que cumplir colos oxetivos marcaos na "Estratexa e-Asturies" y nel ACEBA, lo qu'exixe la implicación decidida de les Alministraciones públiques nel aprovechamientu de les nueves teunoloxíes de telecomunicación y na so accesibilidá pa la ciudadanía y les empreses, dende una xestión unificada de les redes públiques en coordinación coles privaes, por tratase d'un de los elementos cimeros pal xorrecimientu económicu, la competitividá y la xeneración d'empléu estable y de calidá.

23. El sofitu a les PYMES qu'apuesten pol anovamientu teunolóxicu, la incorporación de les TIC, la formación de los y les trabayadores y la caltenibilidá medioambiental.

24. El compromisu de les grandes empreses pa la tresferencia de les sos capacidaes téuniques, anovadores, organizatives y comerciales en porgüeyu del conxuntu del sistema productivu asturianu.

25. L'apuesta pola producción y el consumu del carbón asturianu, como recursu primariu enerxéticu, entamando les inversiones ya infraestructures que fagan falta pa permitir menguar y enzarrar les emisiones CO₂.

26. La participación de l'Alministración rexonal nel treme productivu asturianu pela creación de nueves empreses de capital públicu n'estayes que se camienten estratéxiques, o dende la so participación nel capital social d'empreses de titularidá privada yá esistentes o de nueva creación, pente medies de la fórmula de capital-riesgu. El Gobiernu rexonal, de mancomún colos axentes sociales y económicos, tien que, pela so parte, determinar les estayes de más puxu que puean tener un papel estratéxicu nel desendolcu económicu d'Asturies, apostando polos productos d'altu valor amestáu.

27. La implicación de les entidaes financieres col desendolcu económicu ya industrial d'Asturies, qu'habría ser especial nel casu de CaxAstur que, por cuenta del so calter d'entidá semipública, tien que tar al serviciu de les necesidaes estratéxiques asturianas. El Gobiernu autonómicu tien qu'afondar en que l'aforru de los asturianos repercuta nuna inversión mayor naquellos entamos que contribuyan de mou decisivu a encontrar la reindustrialización y a fortalecer el nuesu treme productivu.

28. Un esfuerzu presupuestariu y financieru mayor dende los Gobiernos central y rexonal pa compensar el recorte de les ayudes comunitaries y favorecer el desendolcu socioeconómicu d'Asturies.

29. Atrayer empreses multinacionales supón, en dellos casos, un elementu de modernización pal sistema productivu asturianu. Sicasí, la nuesa rexón tien una capacidá llendada p'afacese con inversión forana, al tener que competir con otros destinos más llamaderos dende'l puntu de vista de rentabilidá económica (países emerxentes). En cualquier casu, tien que ser selectiva y nun pue facese a cualquier preciu. El conceder subvenciones tien que dir acordies col cumplimientu de compromisos concretos d'inversión, de caltenimientu de la mesma nel tiempu y de creación d'empléu estable.

30. Dar puxu a la internacionalización de les empreses asturianas, que nos dexe perpasar la curtia capacidá esportadora d'anguaño, fomentando productos competitivos, anovadores y de calidá. La sociedá asturiana de promoción exterior (ASTUREX), creada y participada pol Gobiernu autonómicu con un porcentaxe aicionariu mayoritariu (55%), tendrá que desendolcar toles sos potencialidaes, dende una planificación estratéxica y dende un análisis de contínu de les tendencies internacionales, pa enanchar de mou bultable les empreses esportadores, priorizando países, estayes y productos y poniendo porgüeyu especial nes PYMES.

31. L'Institutu pal Desendolcu Económicu del Principáu d'Asturies (IDEPA), que ye la presea principal pa la execución de la política económica ya industrial del Gobiernu autonómicu, tien que contribuir de mou valoratible a la modernización

y diversificación del treme productivu y a l'atraición de nuevas empreses, con una financiación abonda pal cumplimientu d'estos oxetivos y dende una visión estratéxica de les necesidaes del sistema productivu asturianu. L'IDEPA tien que facese con preseos de control públicu sobro les actividaes que nun xestiona direutamente.

32. Los avances téunicos y teunolóxicos y l'anovación son elementos cimeros p'aumentar la productividá de les empreses, percontiar el crecimentu económicu y ameyorar el bienestar y la calidá de vida y de trabayu de los y les trabayadores. Nesti sen, l'ACEBA amiesta una reivindicación del nuesu sindicatu que garra un mayor aquel pola so venceya imprescindible col modelu productivu nuevu que defendemos. Afítase'l compromisu d'asitiar la inversión pública y privada en I+D+i al rodiu del 2% del PIB nel añu 2011, lo que nos dexaría averanos dafechu a los oxetivos estatales.

33. La RSE tien que convertise nun elementu indispensable del Gobiernu de les empreses. Nun ye una aición marxinal de l'actividá económica, que se pue nomatar como filantrópica o paternalista, sinón una nueva actitú de la empresa de cote a la so contorna social. Dende la nuesa aición sindical tenemos que proponer y defender una Responsabilidá Social Empresarial que recueya compromisos concretos y perclaros d'orde económicu, social y medioambiental, que supongan un valor amestáu al cumplimientu de les obligaciones llegalas de les empreses, trabayando con ello pol progresu económicu y social, l'empléu de calidá, el desendolcu de polítiques d'igualdá, el respetu medioambiental, y, en resumies cuentas, al espardimientu de les bones práutiques llaborales.

34. El desendolcu industrial tien que dir afayáu col respetu al mediu ambiente, pente medies del usu xeneralizáu de teunoloxíes llimpies y acionaes y del emplegu axeitáu de los recursos. L'aplicación del Protocolu de Kyoto tien una repercusión significativa n'Asturies y va pidir permunchos esfuerzos ya inversiones de les empreses más direutamente afeutaes pola reducción obligada de les emisiones contaminantes; ello abre oportunidaes nuevas ya importantes pal desendolcu de bienes y servicios medioambientales. CCOO d'Asturies apuesta pol aforru enerxéticu y poles enerxíes anovables, una estaya que na nuesa rexón tien un potencial de desendolcu perestimable.

1.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

35. El pautu rexonal ye una presea mui acondada pa concretar y facer realidá les nuses propuestas no que cinca a materia económico ya industrial y pa caminar hacia un modelu productivu nuevu qu'amieste acionadamente'l crecimentu económicu cola xuntura social y territorial. Ye'l marcu preferente p'afondar, dende la participación y la implicación de los axentes sociales y económicos, na realidá socioeconómica d'Asturies.

36. La comunicación y la coordinación ente les organizaciones que formen CCOO d'Asturies en tolos sos ámbitos, territorial, d'estaya y d'empresa, son elementos imprescindibles p'abordar, con bon xacú y dende una visión de conxuntu, toes aquelles aiciones que presenten una incidencia que trescala'l marcu específicu onde se desendolca la negociación y la participación del sindicatu (reconversiones, cierres d'empresa, desasitiamientos, espedientes de regulación d'empléu, etc.).

37. El pautu coleutivu tien qu'ufiertanos llugares de participación nes empreses que nos dexen influir nes sos decisiones estratéxiques, trabayando coles nuses propuestas, tamién dende esi ámbitu, pol espardimientu del modelu productivu que defende'l nuesu sindicatu.

2. L'EMPLÉU ESTABLE Y LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO ASPEUTOS CENTRALES DEL MODE- LU PRODUCTIVU NUEVU

2.1. Análisis del contestu

38. Nos cuatro años que colaron de magar el 9ª Conceyu de CCOO d'Asturies l'empléu vieno medrando prestamosamente na nuesa comunidá autónoma. Más en concreto, ente 2004 y 2007 la población ocupao n'Asturies aumentó en 42.900 persones, acordies colos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Nel mesmu periodu, el paru baxó en 11.563 desempleaos (Estadística del Paru Rexistráu del Serviciu Públicu d'Empléu). La bona medría económica nel conxuntu del país nesos años y el puxu positivu del pautu de concertación rexonal (ADECE), robláu a lo cabero 2003, foron los aspeutos más determinantes de la meyoría rexistrada n'Asturies que permitió recuperar l'empléu perdiu nes dolioses reconversiones de los años 80 y 90, ya, inclusive, asitiase a la cabeza de la baxada del paru n'España.

39. Pero esti bultable avance nel empléu un abastó pa iguar el desfase tan importante col que cargaba la nuesa comunidá autónoma, y la tasa d'ocupación asturiana, anque aumentare en cuasi cinco puntos ente 2004 y 2007, tovía s'atopa a más de siete de la media estatal. L'empléu, poro, sigue siendo ún de los principales déficits del mercáu llaboral na rexón. Un déficit que, cuasi de xuru, va facese más grave nel futuru más cercanu, darréu de la crisis económica qu'amenaza al nuesu país, y onde les repercusiones negatives sobre l'empléu tán viéndose ya con claridá, anque daqué menos que n'otres comunidaes autónomes.

40. Otro tanto podemos decir de la estabilidad nel empléu. Anque en 2006 y 2007 se frayare l'enclín creciente que l'empléu temporal amosaba hasta entós na rexón y la tasa de temporalidá baxó en daqué más d'un puntu, ésta entá cinca a dalgo más del 30% de la población ocupao n'Asturies. Anque la tasa de temporalidá na empresa privada menguaba en cuasi dos puntos nesta dómina, na estaya pública medraba na mesma proporción (a pesar d'una pequeña baxada de seis décimes en 2007), concentrándose la mayor parte d'esi crecimentu nos conceyos, darréu de, en parte, les llinies de contratación financiaes poles Alministraciones estatal y autonómica (obres y servicios d'interés xeneral y social; planes llocales d'empléu, etc.).

41. La sobrecualificación profesional ye'l tercer gran déficit del mercáu llaboral asturianu y un reflexu claru de les desigualdes y les llendes del sistema productivu de la rexón. Un problema que se vuelve más grave nel casu de los titulaos y titulaes universitarios, de los que, cuasi la metade (el 45%) ocupen puestos de trabayu pa los que nun s'esixe'l so nivel de cualificación. Esta situación, qu'en 2007 afeutó a 70.000 trabayadores con estudios universitarios, supón un derroche pergrande de potencial productivu y de formación pa la rexón, y ye una de les razones qu'espliquen la salida de mozos y moces asturianos pa otre comunidaes autónomes y otros países onde pueden alcontrar empleos más acordies cola so cualificación profesional.

42. Anque la creación d'empléu, y la so estabilidad y calidá, dependen básicamente de l'actuación sobre'l treme económicu y la inversión productiva, les polítiques actives d'empléu puen trabayar de mou positivu nel ameyoramientu de la empleabilidad de los y les trabayadores en paru, pela orientación llaboral y la formación profesional.

43. Col enfotu de volverse'l preséu cimeru pal diseñu y execución de les polítiques actives d'empléu, perfizose per llei, nel añu 2005, el Serviciu Públicu d'Empléu asturianu, “como un muérganu autónomu cola participación de los axentes sociales nos sos muérganos de direición”, tal como s'afitaba nel ADECE. Sicasí, la debilidadá más importante del Serviciu Públicu d'Empléu sigue siendo la so percurtia presencia na intermediación llaboral, xestionando escasamente'l 5% de los contratos de trabayu que se roblen n'Asturies.

44. Tamién darréu del desendolcu del ADECE creóse, en 2006, l'Observatoriu de les Ocupaciones (inxertu nel Serviciu Públicu d'Empléu), col llabor d'estudiar el comportamientu y la evolución del mercáu llaboral asturianu pa facilitar l'afayamientu de les polítiques d'empléu y de formación a les demandes reales del sistema productivu asturianu, anque la so repercusión sobre les midíes tomaes nestes materies foi hasta agora más bien probe.

45. Les muyeres, la mocedá, los mayores de 45 años y les persones con discapacidá son los coleutivos que más carecen les consecuencies del empléu escasu ya inestable. Anque l'ADECE conseñaba aiciones empobinaes a favorecer el so inxerimientu llaboral, y estos coleutivos absorbieron bona parte del empléu creáu nestos caberos cuatro años (sobre manera les muyeres, qu'ocuparon más del 75% de los nuevos empleos), caltiénse la so situación desfavorable nel mercáu llaboral asturianu. Los inmigrantes, por cuenta la so especial vulnerabilidad, son el coleutivu más afeutáu pola precariedá nel trabayu, dándose de contínuo situaciones d'esplotación llaboral ya irregularidá na economía somorguiada.

46. Los Planes Llocales d'Empléu, anque dieron pasu a qu'alredor de 2.500 desempleaos y desempleaes algamaren una esperiencia llaboral venceyada a una formación profesional adquirida primero, tal como afitaba l'ADECE, rexistraron desigualdes y desaxustes na so execución qu'encetaron el so valir; y la falta d'indicadores de siguimientu sobre l'accesu posterior al empléu de los participantes nestos planes nun dexó conocer l'algame real d'esta midida dende la perspeutiva del so inxerimientu llaboral, que yera l'oxetivu pol que se naguaba con ella. D'otra banda, los problemes de financiación de les entidaes llocales percontien una incidencia negativa d'estos planes sobre les Ufiertes d'Empléu Públicu de los Conceyos y, darréu d'ello, sobre l'empléu estable nos Conceyos.

47. La Formación Profesional pasa per un tiempu de cambeos normativos bien bultables, darréu del desendolcu de la Llei de les Cualificaciones y de la Formación Profesional (Formación pal Empléu, Centros Integraos de FP, Catálogu de les Cualificaciones, Certificaos de Profesionalidá, Centros de Referencia d'Estaya, etc.), que van suponer una tresformación profunda d'esti sistema educativu dende'l nuevu conceutu de formación a lo llargo de la vida, imprescindible énte una realidá productiva n'evolución de contínuo. Sicasí, los retrasos nel so desendolcu normativu y na so aplicación caltienen entá déficits importantes nel sistema.

48. N'Asturies, l'avance que supunxo nel so momentu la dependencia d'una mesma Conseyería (Educación y Ciencia) de los tres sosistemas esistentes entós na Formación Profesional, nun valió, hasta agora, pa la so integración efeutiva, caltenéndose la descoordinación ente ellos. El Conseyu d'Asturies de la FP, onde tamos representaos los axentes sociales y l'Alministración autonómica, dio'l preste al Plan Rexonal de Formación Profesional 2007-2010, col enfotu de correxir les desigualdes actuales del sistema y desendolcar y aplicar —afayándolu a les peculiaridaes de la nuesa rexón— el nuevu modelu de formación y cualificación profesional que surge de los cambeos normativos nel ámbitu estatal. En 2007 constituyóse la Comisión pa la Formación Continua n'Asturies, creación que conseñaba l'ADECE. La so composición tripartita (Gobier-

nu, patronal y sindicatos) y paritaria déxanos participar na toma de decisiones sobre la formación profesional empobinada prioritariamente a trabayadores ocupaos.

49. La firma recién del nuevu pautu de concertación rexonal (ACEBA), con valir per cuatro años (2008-2011), permítenos enfrentar en meyores condiciones los retos que se deriven de les debilidaes del nuesu mercáu llaboral y de les desigualties y desaxustes del sistema formativu asturianu. Porque, nuna bona parte, los conteníos del pautu van encaminaos a meyorar l'empléu, la so estabilidá y la so calidá.

2.2. Oxetivos prioritarios

50. Contribuyir, dende la nuesa intervención sobre les polítiques actives d'empléu y dende la negociación colectiva, a la creación de más y meyor empléu, incidiendo sobre manera nos colectivos con torgues más grandes d'inxerimientu llaboral.

51. Facer visible un Serviciu Públicu d'Empléu con capacidá real pa intervenir na intermediación ente les ufiertes y les demandes d'empléu y pa favorecer la empleabilidá de la población en paru, pel espardimientu de los itinerarios personalizaos d'inxerimientu llaboral.

52. Defender l'afitamientu y meyoría d'un sistema de formación profesional asturianu de calidá, y la so adautación a les necesidaes cambiantes del aparatu productivu y a les esixencies d'evolución de continuo de la cualificación profesional de los y les trabayadores, lo que supón poner un procuru especial na Formación pal Empléu.

2.3. Entamos y propuestes

53. Pa ser a menguar la permuncha temporalidá nel empléu, qu'afeuta cuasi a una de cada tres persones ocupaes na nuesa rexón, tenemos que trabayar en dellos frentes y albarcar les estayes pública y privada de la economía. Anque l'actuación sobre'l modelu productivu (que s'asitia nun llugar destacáu de les nuses propuestes) y sobre la llexislación llaboral (que correspuende al ámbitu confederal) son los aspectos más determinantes pa la solución d'esti problema, hai otros llugares d'intervención dende los que trabayar pa finxar la incidencia de la eventualidá llaboral.

54. Nesti sen, el pautu rexonal ye un marcu válidu, anque llendáu, p'actuar sobre esti grave problema del mercáu llaboral asturianu; y l'ACEBA conseña midíes p'avanzar na estabilidá del empléu na Alministración autonómica, con compromisos concretos p'asitiar la tasa de temporalidá nel 8% en 2009 y nel 6% en 2011, y na empresa privada, pente medies de subvenciones a la contratación indefinida de los colectivos con torgues más grandes nel accesu al mercáu llaboral. La negociación colectiva, pela parte de so, ye una bona ferramienta pa fradar la eventualidá inxustificada, recoyendo nos convenios y alcuerdos d'estaya o d'empresa cláusules que finxen la eventualidá y primen la estabilidá nel empléu. Dende CCOO d'Asturies, en coordinación coles federaciones rexonales, tenemos que dar seguranza de qu'estes cláusules s'esparden en tolos marcos de la negociación colectiva.

55. Na estaya pública tenemos que facer frente, dende la collaboración ente CCOO d'Asturies, les sos xuntes comarcales y la FSAP, a la permuncha temporalidá qu'esiste nos conceyos de la rexón. Los alcuerdos ente Alministraciones y sindicatos, nos ámbitos comarcal o llocal, puen ser un preséu acionáu p'avanzar nel empléu estable. Na estaya privada esixiremos la ellaboración, apautada colos axentes sociales, de planes añales d'actuación de la Inspeición de Trabayu contra'l fraude na contratación, que prioricen les estayes y empreses con mayor rotación nel empléu.

56. La función cimera del Serviciu Públicu d'Empléu ha de ser la intermediación na contratación llaboral, facilitando l'afayamientu ente les ufiertes y les demandes de trabayu, pente medies d'un emplegu acondáu de les polítiques actives d'empléu. Fai falta un perbón aumentu de la dotación económica y de los medios materiales y humanos mandaos pa la orientación profesional, col envís de qu'a cada demandante d'empléu se-y ufierte un itinerariu personalizáu d'inxerimientu llaboral que facilite'l so accesu a un puestu de trabayu. Esta atención individualizada a los desempleaos y desempleaes tien qu'amestar les midíes más direutes d'acompañamientu na busca d'empléu cola atención de les sos necesidaes formatives; poro, ye fundamental l'actuación coordinada del Serviciu Públicu d'Empléu y de la Consejería d'Educación y Ciencia, de la que depende'l sosistema de Formación pal Empléu. El Serviciu Públicu d'Empléu tien qu'iguar estructures de sofitu pa facilitar el reinxertamientu llaboral de los y les trabayadores afeutaos por procesos de reconversión o desasitiamentu empresarial, con midíes específiques de conseyu y formación.

57. L'ampliación de los servicios que'l Serviciu Públicu d'Empléu ufre a los sos usuarios, trabayadores y empreses, y la meyoría de la so calidá, son otros aspectos que sedrán a aumentar la so incidencia sobre la contratación llaboral. L'actual pautu de concertación rexonal conseña delles midíes p'avanzar na direición de les nuses propuestes y nel oxetivu de que'l Serviciu Públicu d'Empléu seya un preséu valoratible d'afechu, qu'influya positivamente sobre'l mercáu de trabayu d'Asturies.

58. Al Observatoriu de les Ocupaciones tendría que dáse-y la capacidá y los medios necesarios pa la elaboración direuta de los estudios ya informes sobre'l mercáu llaboral asturianu, y la so actualización de continuo. Les sos conclusiones tienen que valir d'orientación na elaboración de les polítiques d'empléu y de formación, col envís d'afayes de continuo a les necesidaes productives y sociales.

59. Los colectivos con mayores torques oxetivos pal accesu y caltenimientu nel mercáu llaboral precisen iniciatives específiques en materia d'empléu y formación, complementaries de les que proponemos con calter xeneral, qu'encaren les sos problemátiques concretes y contribuyan a superar la so situación de desventaja. Nesti sen, CCOO d'Asturies esixirá polítiques públiques que fomenten la empleabilidad de les muyeres, per midies d'aición positiva (con incidencia particular naquelles que favorezan la so ocupación nes estayes productivos con curtia presencia femenina), y de la mocedá, al traviés de la elaboración de planes integrales d'empléu. Esixiremos, tamién, la integración llaboral efeutiva de les persones con discapacidá pel cumplimientu estrictu de la normativa nesta materia, lo mesmo nel empléu ordinariu que nel protexíu, y el desaniciu de les barreres físiques nos centros de trabayu.

60. Anque nel ACEBA s'afiten llinies d'actuación empobinaes a favorecer la empleabilidad d'estos colectivos, na so mayor parte son namái subvenciones y bonificaciones a la contratación, polo que los sos efeutos sedrán parciales y llendaos. Tenemos que poner un procuru particular nel persiguimientu del empléu ilegal de los inmigrantes, dende l'aición sindical de la nuesa cadarma federativa y pelos planes añales d'intervención de la Inspeición de Trabayu, poniendo más enfotu naquelles estayes onde se concentra en mayor midida la so ocupación.

61. Los importantes recursos públicos que, per vías destremaes, reciben los Conceyos pa destinalos a midies d'empléu y formación han planifícase y xestionase coordinadamente y dende una visión de conxuntu encaminada a favorecer el desendolcu económico y l'empléu nel conceyu. La xunta de conceyos pa la xestión d'estos recursos, pente medies de mancomunidaes o otros entes supraconceyiles, trabayaría tamién positivamente pola so eficacia. Les propuestas que defende CCOO d'Asturies —visión global de les necesidaes productives y d'empléu nel conceyu, emplegu conxuntu de los preseos d'intervención pa face-yos frente y ámbitos territoriales de dél tamañu pa la so aplicación—, amás de multiplicar los efeutos bonales d'estes midies, fadríen por amenorgar la incidencia negativa que dalgunes d'elles tienen sobre les Ufiertes d'Empléu Públicu nos Conceyos. La participación sindical na planificación, siguimientu y valoración de les actuaciones llocales no que se refier a empléu y formación, pente medies de marcos estables de participación nos ámbitos rexonal y comarcal, dexará abordar el so desendolcu con garantíes mayores pal cumplimientu de los sos oxetivos y pa llendar los sos efeutos más negativos.

62. L'ACEBA supón un perimportante pasu alantre nesta conceición global pal emplegu de los recursos d'empléu y formación nel ámbitu llocal. Los Programes Territoriales d'Empléu qu'afita'l nuevu pautu, empobinaos a los conceyos de más de 12.000 habitantes y a mancomunidaes o xuntures estables de dellos conceyos, tienen que coordinar ya integrar les sos midies coles aiciones complementaries y coles demás presees formatives y d'empléu. Los axentes sociales participaremos na elaboración de los programas, nel so siguimientu y evaluación y nos procesos de contratación de los desempleaos y desempleaes que van a participar nos mesmos. Los nuevos Programes Territoriales d'Empléu son, de toes toes, un bon marcu onde desendolcar les nuses propuestas y avanzar na racionalización y eficacia de los preseos llocales d'inxerimientu llaboral, asitiándolos nuna perspeutiva de desendolcu económicu del conceyu.

63. La Formación Profesional y, más en particular el so sosistema de Formación pal Empléu, ta llamada a tener un papel de primer orde nel modelu productivu nuevu, afitáu na anovación y na cualificación, que defende CCOO d'Asturies. P'allugala en condiciones de facer frente a esi importante oxetivu, ye imprescindible'l desendolcu dafechu de la normativa estatal que se deriva de la Llei de les Cualificaciones y de la Formación Profesional y la so aplicación efeutiva y específica n'Asturies y la meyora continua de la calidá formativa y la so adautación permanente a la realidá productiva rexonal y a los sos retos más averaos.

64. Nesta direición, ye cimera la integración dafechua de les formaciones ocupacional y continua nel nuevu sosistema de Formación pal Empléu, con una redistribución de los recursos acordies col pesu real nel mercáu llaboral asturianu de los colectivos a los que va empobinada: desempleaos y ocupaos. Al empar, tienen qu'inxerise los sistemes d'orientación profesional pa desempleaos y pa trabayadores con empléu (de creación prevista y empobinaos sobre manera al conseyu en materia de formación y cualificación) y coordinase colos servicios d'orientación de la formación reglada. Los Centros Integraos de FP, que combinen les distintes modalidaes formatives (reglada y pal empléu), habrán tener un papel de primer orde nel nuevu sistema de Formación Profesional. Curre priesa, poro, el so desendolcu normativu n'Asturies, adautando a la nuesa realidá rexonal el decretu estatal que los regula, y la creación d'una rede pública potente que, a lo menos, contemple les estayes con mayor allugamientu na nuesa comunidá autónoma y aquellos más dinámicos y de futuru.

65. Hai que poner en marcha, tamién, los preseos y procedimientos pa la evaluación, reconocencia y acreitación de los aprendizaxes non formales, incluyíos los llograos pela esperiencia llaboral, un aspeutu clave pa la reconocencia de les

meiores na cualificación de los y les trabayadores. La fuerzia de la formación de demanda nes empreses, con atención especial a les pymes y micropymes, ye un elementu de de pergrán importancia pa favorecer l'adautación de la cualificación de los y les trabayadores a les necesidaes concretes del so puestu de trabayu y a los cameos productivos nes sos empreses. D'otra miente, l'asitiamientu xeneralizáu de métodos de control de la calidá formativa contribuyirá a la meyora del sistema asturianu de FP, per una evaluación de contínu de los sos resultados.

66. L'avance hacia estos oxetivos tien que se producir cola implicación de los axentes sociales y económicos, como representantes llexítimos del mundu llaboral, al traviés de la so participación en muérganos tripartitos y paritarios que tengan capacidá de intervención sobre les decisiones de más calter pal presente y el futuru de la Formación Profesional asturiana.

67. El Plan Rexonal de Formación Profesional 2007-2010, pautáu nel Conseyu d'Asturies de la FP, recueye en bona midida les nubes propuestas, y l'aluerdu recién de pautu rexonal afita'l compromisu del Gobiernu rexonal de da-y el preste y concede-y la financiación abonda pa la so execución nos plazos previstos, dalgo que paez difícil pol bultable retrasu axuntáu hasta'l momentu. D'otra parte, la negociación colectiva ye una bona presea pa dar puxu a la formación profesional d'estaya y d'empresa (venceyándoos a oxetivos concretes d'empléu, clasificación profesional y camudamientos na organización del trabayu) y pa regular la participación sindical na so planificación y desendolcu.

2.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

68. Los muérganos de siguimientu del ACEBA tienen que valinos pa dar seguranza del cumplimientu de lo pautao, dende la evaluación periódica de los sos resultaos y la revisión d'aquellos contenidos que s'amuesen escasos o desiguos pa los oxetivos polos que se nagua en materia de formación y empléu.

69. Los marcos de participación y decisión nel ámbitu de les polítiques d'empléu y formación (Conseyu Rector del Serviciu Públicu d'Empléu, Conseyu d'Asturies de la FP, Comisión de Formación Continua, o otros que se puean crear) son ferramientes válides pa la defensa y l'avance de les nubes propuestas.

70. Los plenarios d'empléu y de formación, onde tán representaes les federaciones rexonales y les xuntes comarcales, tienen que nos permitir la coordinación interna que fai falta pa la planificación, execución y evaluación de les propuestas aprobaes por el 10º Conceyu y polos muérganos de direición de CCOO d'Asturies nes materies.

71. La coordinación ente los responsables de distintos ámbitos de trabayu de la direición rexonal de CCOO d'Asturies (Empléu y Formación, Política de Desendolcu y Aición Sindical, Muyer, Mocedá y Política Social, sobre manera) ye imprescindible pal desendolcu d'aquelles propuestas que, polos sos conteníos o polos sos marcos d'actuación, tresversalicen esos ámbitos de trabayu sindical.

72. La fundación FOREM y, dientro de la so estructura orgánica, l'OPEA, que son los preseos de CCOO d'Asturies pa la execución direuta de la formación y de la orientación profesional, tienen que contribuyir, dende'l so llendáu campu d'aición, al desendolcu de les polítiques d'empléu y formación del sindicatu. El Plan Estratéxicu de FOREM, aprobáu polos muérganos rectores de la fundación en 2007, afita les grandes llinies d'actuación pa la racionalización de la so estructura (infraestructures y personal), la meyora y adautación permanentes de la ufierta formativa y de los servicios d'orientación y l'allugamientu de sistemes de calidá, ente otros frentes d'actuación. Trátase de poner a la fundación nes meiores condiciones pa facer frente a los retos que se deriven del nuevu sosistema de Formación pal Empléu y de l'atención a les necesidaes camudantes del sistema productivu y de los y les trabayadores d'Asturies.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA SO CONTRIBUCIÓN AL CAMBÉU DEL MODELU PRODUCTIVU

3.1. Análisis del contestu

73. La negociación colectiva ye una presea clave p'ampliar los derechos de los y les trabayadores nel ámbitu llaboral y pa determinar les sos condiciones de trabayu. Ye, amás, un resorte importante pa fomentar la participación de los trabayadores, pol so averamientu cola problemática que viven nes empreses, y pal so acercamientu y venceya col sindicatu.

74. Aunque la negociación colectiva fecha n'Asturies de magar el caberu periodu congresual ufiertó una evolución positiva en dellos de los sos aspectos (aumentó'l númberu de pautos roblaos y el de trabayadores amparaos pola so cobertura, y avanzóse nel acurtiamentu de la xornada llaboral media y nel inxerimientu de cláusules de revisión salarial), rexistró avances percurtidos nos conteníos sociales y d'intervención sindical (afayamientu de la vida llaboral y personal, igualdá de xéneru, participación na organización del trabayu, ente otros). A pesar de la estimable medría económica de los caberos años, l'Aluerdu Nacional de Negociación Colectiva (ANC) nun fixo mayormente por ameyorar la estabilidá y la calidá

del empléu y nun dexó menguar la dixebría ente'l pesu de los salarios y el de los escedentes empresariales nel PIB nacional. Fai falta, poro, abrir un discutiniu ampliu, onde se comprometan toles cadarmes del sindicatu, sobro'l puxu real del ANC na negociación colectiva, sobro los sos efeutos na creación y ameyoramientu del empléu, y sobro la conveniencia de caltener en pautos futuros el venceyamientu ente contención salarial y empléu.

75. Anque les competencies sobre la negociación colectiva correspuenden a les federaciones d'estaya, peles sos cadarmes estatal y autonómica, dende CCOO d'Asturies queremos incidir sobre l'inxerimientu, nes plataformes reivindicatives de los pautos d'ámbitu rexonal y d'empresa, d'aquellos conteníos sindicalmente prioritarios pola mor del so calter estratéxicu (modelu d'empresa, empléu, igualdá, etc.), y coordinar los procesos de negociación que se fagan na rexón valorando les repercusiones sociales y económiques que les negociaciones d'estaya tienen sobre el'l territoriu.

76. La coincidencia n'Asturies d'una bultable cantidá de pautos de destremáu ámbitu territorial (estatal, rexonal y d'empresa) y el so desigual desarrollu per estayes, en xunto colos déficits de coordinación nesta materia, qu'entá se caltienen, ente CCOO d'Asturies y les sos federaciones y seiciones sindicales, enzanquen el siguimientu que tenemos que facer, y torga la valoración y actuación sobre les repercusiones de la negociación colectiva nel entornu socioeconómicu.

77. A pesar de los avances producidos nel aumentu de la población asalariada con condiciones llaborales regulaes per conveniu, una parte de la mesma, más pequeña pero significativa, topase tovía fuera de los beneficios de la negociación colectiva. Los vacíos de cobertura afalaos pol desaniciu de les antigües ordenances llaborales —a pesar de los alcuerdos marcu estatales d'estaya y de los convenios básicos del mesmu ámbitu, que naguaben por evitar los efeutos desreguladores d'esa midida— y l'apaición de nueves actividaes, ensin una regulación llaboral específica, dan pie a qu'en delles subestayes les rellaciones llaborales entá se rixan peles normes básiques qu'afita l'Estatutu de los Trabayadores y, no que cinca a les retribuciones, pel curtiu Salariu Mínimu Interprofesional. CCOO d'Asturies, cola complicitá imprescindible de les cadarmes federales, encontrará'l dir abriendo ámbitos de negociación naquelles subestayes onde nun hai anguaño un pautu de referencia. Tamién tenemos que poner una atención particular nos trabayadores autónomos dependientes (definición que reconoz una figura contractual que, na mayor parte de los casos, anubre lo qu'en realidá ye una rellación llaboral común por cuenta ayena), que nun vieron los sos derechos cubiertos enforma pol Estatutu del Trabayador Autónomu que, amás, finxa les sos posibilidaes de representación y de negociación colectiva al traviés de les organizaciones sindicales; lo que supón da-y calter llegal a una situación de discriminación qu'emburria a la baxa sobre les condiciones llaborales del restu de los y les trabayadores.

78. En 2005 constituyóse, per un pautu ente CCOO, UGT y FADE, el Serviciu Asturianu de Solución Extraxudicial de Conflictos (SASEC), col envís de facese la primer instancia de mediación y arbitrase nos conflictos llaborales. Trátase, poro, d'un preséu acionáu pa la negociación colectiva énte situaciones de bloquéu nes negociaciones, o énte los desalcuerdos y los incumplimientos na aplicación del conveniu. Pa que la so intervención seya axeitada requier, en tou casu, l'aceutación de les dos partes en conflictu.

3.2. Oxetivos prioritarios

79. Meyorar la coordinación, nel marcu de la negociación colectiva, ente les organizaciones federales y territoriales que formen CCOO d'Asturies, dende la collaboración, y dende una visión de conxuntu que pervea de mou equilibráu les necesidaes sociales, económiques y llaborales nel ámbitu d'estaya y d'empresa y les sos repercusiones sobre'l territoriu.

80. Contribuyir, pela negociación colectiva, al espardimientu del modelu productivu que defende'l nuesu sindicatu nes destremaes estayes y empreses.

3.3. Entamos y propuestes

81. L'allugamientu del nuevu modelu productivu, que sofita CCOO d'Asturies, ye un oxetivu de permunchu caláu que pide'l compromisu del conxuntu de les cadarmes del sindicatu y l'aición, de contínu y caltenida nel tiempu, en distintos frentes y ámbitos de la nuesa aición sindical y sociopolítica. Nesti sen, la negociación colectiva pue trabayar de manera importante pal espardimientu del nuevu modelu productivu, si somos quien a inxerir nos convenios aquellos aspeutos que lu configuren. Trátase d'afondar na inversión empresarial en I+D+i y na formación permanente de los y les trabayadores; nel empléu estable y con derechos; na organización del trabayu; nel respetu pol mediu ambiente y n'otres reivindicaciones que desendolquen y concreten la Responsabilidá Social de les Empreses; etc. Pero hai otres reivindicaciones, collaterales al nuevu modelu productivu y d'empresa, que tamién pidén una atención especial na negociación colectiva: Ye'l casu, ente otres, de les referíes a la salú llaboral, a la igualdá de tratu y d'oportunidaes, a la promoción llaboral y, de toes toes, a la meyora del poder adquisitivu de los sueldos.

82. La eventualidá y la precariedá llaboral, pervenceyaes y perarramaes dambes, componen un problema de permuncha envergadura nel mercáu llaboral asturianu d'anguaño, con connotaciones negatives, de calter mui distintu, pa les persones

que les carecen, pal conxuntu de los y les trabayadores y pal propiu sistema productivu. Por eso, dende la negociación colectiva tenemos qu'afondar, como prioridá, naquelles midíes, concretes y adautaes a les carauterístiques específiques de la estaya o empresa del ámbitu del conveniu, que, amás de contribuyir a enanchar o, nel so casu, a caltener l'empléu, nos dexen avanzar na so estabilidá y na so calidá. Trátase de dar puxu a la contratación indefinida y l'emplegu acondáu de los contratos temporales, torgando l'encadenamientu de los mesmos. Tenemos qu'esixir el cumplimientu de la cuota de reserva de puestos de trabayu pa les persones con discapacidá.

83. La calidá del empléu rellacionada dafechu cola meyoría de la cualificación de los y les trabayadores, pela formación continuada y pela reconocencia de les nueves capacidaes que, al traviés d'ella y de la propia esperiencia llaboral, aquellos y aquellos algamen. Poro, la formación profesional, afayada a les necesidaes de la estaya o empresa de que se trate, cola elaboración de planes específicos, les facilidaes p'acceder a los permisos individuales de formación, y l'afitamientu de fórmules pa que l'esfuerzu de los y les trabayadores por meyorar la so cualificación tenga una reconocencia na so promoción profesional y nes sos retribuciones salariales, tienen que ser tamién oxetivos destacaos de la negociación colectiva.

84. Aunque nes altes cifres de siniestralidá llaboral influyen, de mou bultable, cuestiones de más tiez, como'l modelu productivu, la organización del trabayu o la eventualidá y precariedá nel empléu, sobro los que proponemos afondar con calter prioritariu, la negociación colectiva tien que poner un procuru particular nes midíes empobinaes específicamente a la defensa de la salú de los y les trabayadores y a la llucha contra los accidentes nel trabayu, pente medies d'una actuación sobre manera preventiva. Nesti sen, tienen un papel cimeru la evaluación de los riesgos y de les enfermedaes profesionales na estaya o na empresa; los planes de prevención; la información y formación de los y les trabayadores, afayaes a la problemática concreta del so puestu de trabayu; y la creación y espardimientu de los delegados y delegaes sectoriales de prevención.

85. El compromisu de CCOO d'Asturies cola igualdá efeutiva ente muyeres y homes nel accesu al empléu, na promoción profesional y nes condiciones salariales y llaborales, tien que tener el so reflexu na negociación colectiva de la rexón pel allugamientu xeneralizáu de planes d'Igualdá nes estayes y empreses, y, en tou casu, de midíes concretes d'aición positiva y d'afayamientu de la vida llaboral y familiar. Tenemos, amás, qu'afalar la presencia de muyeres nes comisiones negociadores, acordies col so pesu real nel ámbitu d'incidencia de cada conveniu. Les nuses propuestas y reivindicaciones na negociación colectiva tienen que enseñar la igualdá de tratu y d'oportunidaes nel entornu llaboral nun sen ampliu, que nos permita correxir toa mena de discriminación por causa del sexu, la edá, la condición étnica, el país d'aniciu o la discapacidá.

86. La negociación colectiva tien que dexanos enanchar y arramar los derechos de participación sindical, nos ámbitos de la información, la representación, la negociación, o la decisión, pa danos más capacidá d'intervención nes empreses y eficacia mayor na nuesa xestión, lo que repercutirá nuna meyor defensa de los intereses de los y les trabayadores.

87. L'inxerimientu de cláusules de revisión salarial nos convenios ye un elementu cimeru pa curiar les meyores económiques pautaes d'aniciu y pal caltenimientu del poder adquisitivu de los y les trabayadores énte les desviaciones que se dan davezu sobro l'IPC previstu. Estes cláusules (que garren un puxu mayor en momentos d'inflación alta, como los d'anguaño), tienen que tener calter retroactivu, pa ser eficaces daveres, y xeneralizase a tolos convenios.

88. Los convenios colectivos tienen que enseñar el recursu a les ferramientes de mediación y arbitrase del SASEC, énte aquellos discrepancias que surdan de la so interpretación y aplicación que nun se solventien nos marcos específicos qu'afita la negociación colectiva (comisiones paritaries). Trátase de dar puxu a un muérganu que nos apurrimos a nós mesmos, autónomamente, sindicatos y patronal, pa contribuyir a la solución pautada de los conflictos llaborales.

3.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

89. Los plenarios conxuntos de responsables de los ámbitos de trabayu más concerníos (aición sindical, empléu, muyer, mocedá, salú llaboral y política social) que nos dexen evaluar resultaos y trazar estratexes y oxetivos comunes pa la negociación colectiva.

90. L'entamu de xornaes de discutiniu pal intercambiu d'esperiencias al rodiu d'aspeutos determinantes de les rellaciones llaborales, con procuru especial nos rellacionaos cola organización del trabayu, y pa la xuntura de criterios y estratexes p'afrontalos en procesos de negociación colectiva futuros.

4. LA DEFENSA D'UN ENTORNU LLABORAL SEGURU Y SANU

4.1. *Análisis del contestu*

91. A lo llargo de los trece años trescurrios de magar la entrada n'usu de la Llei de Prevención de Riesgos Llaborales (LPRL), les enfermedaes y los accidentes profesionales camudaron la so tipoloxía, na midida en que tamién lo fixeron les condiciones de trabayu, darréu de los camudamientos producidos nos procesos de producción (desendolcu teunolóxicu y nuevos métoos d'organización, ente otros), pero nun amenorgaron la so incidencia sobre la población ocupao n'Asturies, según afiten los varios indicadores de la salú llaboral. A pesar del pasu alantre que supunxeron les midies que nesta materia, conseñaba l'ADECE y, apocayá, l'ACEBA, los datos de siniestralidá llaboral na rexón, que presentaren daqué ameyoramientu nos años 2004 y 2005, rexistraron, de magar entós, un aumentu de los accidentes de trabayu. L'incumplimientu de les normes de prevención de riesgos llaborales per parte de los empresarios y la entá curtia implicación de les Alministraciones na vixilancia y siguimientu de la so aplicación son fechos determinantes d'esta situación incaltenible, ensin xustificacón nin dende un puntu de vista éticu nin dende cualesquier perspeutiva social o económica.

92. Los daños llaborales non reconocíos, que provoquen llacerioses secueles físiques ya, inclusive, la muerte, algamaron una dimensión descomanada. Pal nuesu sindicatu, ye d'importancia cimera llograr la visualización y la reconocencia de les enfermedaes derivaes del trabayu y asitiales nel centru de l'acción preventiva y de la proteición social. Nesti sen, hai que destacar l'importante trabayu que CCOO d'Asturies vien faciendo dende fai años, con perbonos resultaos, na denuncia y na declaración como enfermedaes profesionales de les que se producen darréu del emplegu del amiantu nos centros de trabayu asturianos.

93. Nes caberes décades, la producción, usu y consumu de productos químicos a gran escala convirtióse nun problema llaceriosu pa la salú de los trabayadores, la salú pública y el mediu ambiente. N'Asturies nun hai entá un mapa de los productos, soproductos y sustancias químiques que s'empleguen nes estayes y empreses de la rexón. Hai una desconocencia xeneralizada de les propiedaes, usos y riesgos d'estes sustancias, que s'inxeren nos procesos productivos ensin control dalu y ensin la más mínima información previa a los y les trabayadores. Tampoco los servicios de prevención de les empreses ponen munchu enfotu nel desaniciu o la sustitución de les sustancias que provoquen riesgos pa la salú. Amás, el tratamientu que dan a la problemática de los riesgos químicos na planificación de l'actividá preventiva nun ye'l más acionáu, al nun lu integrar na mesma dende una perspeutiva que, más alló de la evaluación del estáu de salú de los y les trabayadores, valga pa llegar a un diagnósticu precoz de les alteraciones qu'estes sustancias provoquen.

94. Un casu especialmente significatible ye'l del cáncer ocupacional o llaboral, una realidá emerxente ya invisible güei pa la sociedá y pa les Alministraciones ya instituciones encargaes de mirar pola salú de los y les trabayadores, que nun inxeren la variable del trabayu nesta enfermedá. El llargor algamáu pola problemática del cáncer llaboral n'España y n'Asturies esixe la puesta en marcha darréu de planes d'actuación urxente, cola participación de les Alministraciones y de los axentes implicaos (sindicatos, empreses, centros d'investigación, sistemes sanitarios, etc.), pa desaniciar los axentes cancerígenos de los procesos productivos y p'avanzar na reconocencia de la so incidencia llaboral.

95. La evaluación de riesgos llaborales nes empreses asturianas encárase, por un regular, ensin el rigor y la calidá que faen falta pa la proteición efeutiva de la salú de los y de les trabayadores. Nun s'evalúen tolos puestos de trabayu con riesgu, nin se tienen en cuenta les carauterístiques del trabayador; califíquense los riesgos ensin la información suficiente y ponse daqué atención cuasi namái nos que repercuten na seguridá, en perxuiciu de los qu'afeuten a la salú. Tampoco se da puxu a les midies preventives necesaries, priorizando davezu les de proteición individual sobre les coleutives.

96. La nuesa actuación en materia preventiva tien qu'amestar les distintes variables y situaciones destremaes que tán nel aniciu de los riesgos pa la salú nel trabayu. Trátase d'encarar esta problemática per un conxuntu d'acciones qu'afonden na calidá del empléu, nes polítiques d'inxerimientu social y llaboral, na superación de cualesquier mena de discriminación y de la desigualdá ente homes y mueres; y pel diseñu d'actividaes preventives que pervean les distintes situaciones nel trabayu en razón del sexu, la edá, l'orixe nacional, la mena de contratu, etc.

97. Intervenir sobre l'aniciu de los problemas en materia de salú llaboral significa, lo primero de too, actuar sobre la organización del trabayu. Nesti sen, ye de pergrán importancia movese en tolos ámbitos de negociación ya intervención del sindicatu (negociación coleutiva, Comités d'empresa y de Seguridá y Salú, delegaos y delegaes, etc.) p'aumentar la nuesa capacidá d'influencia y decisión sobre la organización del trabayu, evitando qu'ésta venga dada namái que pol empresariu.

98. La negociación coleutiva tien que percontiar el papel y les funciones de les Xuntes de Seguridá y Salú y de los delegaos y delegaes de prevención, que son los preseos de participación, negociación y vixilancia afitaos pela llei nesta estaya. Sea como quier, la so actuación tien que tener en cuenta les perceiciones y esperiencies de los propios trabayadores y buscar el so compromisu activu na defensa de la salú llaboral.

99. Nel mandatu al qu' agora se pon pieslle avanzamos enforma na negociación y puesta en marcha de polítiques públiques en materia de salú llaboral pelos pautos de concertación rexonal. El Plan Estratéxicu de Salú, Seguridá y Mediu Ambiente Llaboral, onde tuvimos una participación destacada polo que se refier a la so ellaboración, supunxo un saltu cualitativu y cuantitativu, ensin precedentes n' Asturias, lo mesmo en cuantes a los recursos económicos que destina al cumplimientu de los sos oxetivos como na cantidá ya importancia de les aiciones que contempla.

4.2. Oxetivos prioritarios

100. Consiguir que la defensa de la salú nel trabayu y l' amenorgamientu de la siniestralidá llaboral conformen una prioridá de l' aición sindical en tolos ámbitos de CCOO d' Asturias.

101. Contribuyir a la visualización y la reconocencia de les enfermedaes profesionales, incidiendo sobro les instituciones y entidaes qu' intervienen na so declaración como tales.

4.3. Entamos y propuestas

102. La siniestralidá llaboral tien que s' encarar dende una perspeutiva dafechu ya bien inxerida nes empreses. La normativa de prevención de riesgos llaborales ye una bona ferramienta, y hai que favorecer el so cumplimientu estrictu dando puxu a aiciones que complementen y enconten l' aición sindical que desendolcamos nes empreses y estayes en materia de salú llaboral. Nesta direición, ye imprescindible la ellaboración d' un protocolu pa la investigación acionada y rápida de los delitos contra la vida, la salú y la integridá física de los y les trabayadores y pa la execución efeutiva de les sentencies de condena, dando prioridá a los delitos que tengan la consideración d' homicidiu y, en xeneral, a los conseñaos nos artículos 316 y 317 del Códigu Penal. Nesti procesu tienen que participar les Alministraciones ya instituciones más direutamente comprometíes nel desendolcu de los sos conteníos (el Gobiernu autonómicu, al traviés de les Conseyeríes de Xusticia y de Trabayu; la Fiscalía; y la Inspeición de Trabayu) y los axentes sociales y económicos.

103. Otros aspeutos a considerar, pa una actuación más valoratible na vixilancia de l' aplicación de la normativa pa la prevención de riesgos llaborales y nel persiguimientu de los incumplimientos empresariales, ye la participación de les policíes llocales nestes xeres, mandándoyos funciones propies de la policía xudicial nesta materia, per alcuerdos cola Consejería de Xusticia y colos conceyos; y la igua d' un papel más activu de les Xuntes de Seguridá y Salú y de los delegaos de prevención na investigación de los accidentes de trabayu.

104. La Comisión de Seguimientu de la Siniestralidá ye otra presea d' aición nesti frente, qu' ha tener un desendolcu efeutivu en marcu del Institutu Asturianu de Prevención de Riesgos Llaborales y afacese coles ferramientes necesaries pa una evaluación oxetiva de los accidentes de trabayu y d' unos criterios unificaos, pautaos previamente colos interlocutores sociales, pa la calificación de los mesmos.

105. La definición y espardimientu de planes de trabayu, afayaos a la realidá de les estayes y empreses, que contemplen los riesgos y enfermedaes más probables y que fagan por aumentar la perceición de los y les trabayadores sobro la venceya que s' afita, en bien de casos, ente los sos problemes de salú y l' entornu onde desendolquen el so trabayu, ye una xera que tenemos qu' abordar nel nuevu períodu congresual y que nos dexará avanzar na reconocencia de les enfermedaes profesionales. Amás, tenemos que reforzar el sofitu dende toles cadarmes del sindicatu al trabayu de los delegaos y delegaes de prevención pa conseguir que les evaluaciones de riesgos nes empreses conseñen toles casuístiques y variables qu' influyen sobre la salú de los y les trabayadores. Dende CCOO d' Asturias daremos puxu al afitamientu, na nuesa rexón, del nuevu sistema de declaración d' enfermedaes profesionales desurdiu del diálogu social confederal, actuando énte los muérganos y entidaes comprometíes nel so desendolcu nel nuesu ámbitu: Serviciu de Salú del Principáu, Direición Provincial del Institutu Nacional de la Seguridá Social, Mutues ya Inspeición de Trabayu.

106. La prevención del riesgu químicu rique una visión global ya integrada y, poro, una aición coordinada de les cadarmes de CCOO d' Asturias en tolos sos niveles. El desaniciu o la sustitución de les sustancies químiques que provoquen riesgos pa la salú tien que volverse en un oxetivu prioritariu pal nuesu sindicatu. Nesta xera tienen que tener un papel cimeru, nun primer nivel, les representaciones sindicales y de los y les trabayadores nes empreses, pol so averamientu y la so conocencia del entornu llaboral. Nun segundu nivel, dende les cadarmes superiores d' estaya y territoriu del sindicatu tenemos que poner a la so disposición una bona, contrastada y comprensible información sobre los riesgos de les sustancies químiques presentes nos llugares de trabayu; ya impulsar y sofitar, col conseyu necesariu, el so trabayu sindical frente a esta problemática. Con calter xeneral, tenemos qu' esixir el cumplimientu dafechu de la normativa sobre l' usu de productos químicos y conseguir que les Alministraciones y los empresarios asuman les sos responsabilidaes nesta materia.

107. Na mesma direición, y colos mesmos criterios, tenemos que trabayar frente a los axentes canceríxenos, dando prioridá a les estayes de producción onde se xeneren o empleguen en mayor midida. Tenemos qu' informar y formar a los represen-

tantes sindicales y de los y les trabayadores sobre los riesgos qu'estes sustancias suponen pa la salú y el mediu ambiente y sobre la so prevención; y comprometer a les organizaciones empresariales, nos sos destremaos ámbitos, per pautos qu'afiten programes pal so desaniciu. A les Alministraciones públiques vamos esixi-yos qu'afalen la investigación y el conocimientu sobre'l dañu que provoquen estes sustancias peligroses y sobre les alternatives a los productos y procesos de producción que tienen o xeneren los axentes canceríxenos. El Plan Estratéxicu de Salú, Seguridá y Mediu Ambiente Llaboral, del que tenemos que vixilar el so desendolcu y execución, pon un enfotu especial na investigación de la problemática de les sustancias canceríxenes nes estayes de mayor riesgu.

108. El llabor de les Xuntes de Seguridá y Salú y de los delegaos y delegaes de prevención tien que tener en cuenta les especificidaes varies qu'esisten ente los y les trabayadores (acordies col tipu de contratación, xéneru, edá, etc.), que conformen realidaes y problemátiques distintes pa la salú nel trabayu; y promover que los servicios de prevención desendolquen el so trabayu —evaluación de riesgos, planes de prevención y de formación y vixilancia de la salú, sobre manera— teniendo en cuenta estes singularidaes. Nesti sen, tenemos que poner el mayor procuru nel espardimientu de les midíes d'afayamientu de la vida personal y llaboral, que, pal casu de les muyeres, fadrá por amenorgar los efeutos dañibles de la doble presencia pa la la so salú, coles sos secueles de discriminación llaboral y profesional, trastornos, enfermedaes y perda de calidá de vida.

109. La negociación colectiva tien que permitirnos reforzar, ameyorar y adautar a cada ámbitu concretu los conteníos de la Llei de Prevención de Riesgos Llaborales y de la normativa que la desendolca. El nuesu oxetivu prioritariu ye la prevención del dañu, non la so compensación económica. Nesa direición, les plataformes reivindicatives tienen que seguir l'enclín de sustituyir los pluses de peligrosidá, penosidá y toxicidá por midíes valoratibles que desanicien les causes que los motivaron.

110. El nuevu mandatu tien que dexanos afitar les actuales polítiques públiques, sofitaes nos pautos de la concertación rexonal, con nuevos estratexes, proyeutos, programes y recursos que trabayen por dir hacia un entornu llaboral seguru y sanu. Nesta mesma direición, tenemos que dar seguranza d'un siguimientu efeutivu del desendolcu y execución del Plan Estratéxicu de Salú, Seguridá y Mediu Ambiente Llaboral y de les midíes conseñaes nel ACEBA pa la prevención de los riesgos nel trabayu.

111. Nel ámbitu internu de la nueva organización, CCOO d'Asturies encontrará la xuntura y la collaboración ente les federaciones rexonales y les xuntes comarcales, pente medies de los y les responsables de salú llaboral, intercambiando esperiencies y marcando estratexes comunes d'actuación en materia de prevención de riesgos llaborales. P'avanzar nel llogru de los nuevos oxetivos fai falta, tamién, la tresversalización del tratamientu de la salú llaboral, trabayando conxunta y coordinadamente colos responsables d'otros ámbitos de trabayu del sindicatu: muyer, xuventú, política social, aición sindical, servicios xurídicos, etc. Tenemos que meyorar y potenciar los recursos ya preseos destinaos a sofitar l'actuación de les Xuntes de Seguridá y Salú y de los delegaos y delegaes de prevención (información, formación, conseyu téunicosindical, ferramientes de recoyida y tratamientu de la información, investigación de problemátiques, etc.), onde tien que un papel destacáu'l Departamentu de Salú Llaboral.

4.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

112. El siguimientu, evaluación y revisión de los oxetivos y aiciones del Plan Estratéxicu de Salú, Seguridá y Mediu Ambiente Llaboral, dende la nueva participación nel Institutu Asturianu de Prevención de Riesgos Llaborales; y de los conteníos del ACEBA en materia de Salú Llaboral, pente medies de los mecanismos afitaos nel propiu pautu.

113. Los plenarios periódicos de responsables de Salú Llaboral, pal impulsu y la coordinación de les actuaciones de les distintes cadarmes de CCOO d'Asturies nesti frente tan importante de l'aición sindical.

114. La celebración de xornaes monográfiques y la ellaboración de materiales informativos que fagan por sensibilizar a los y les trabayadores y a los sos representantes sobre los riesgos y enfermedaes nel mediu llaboral y nos permitan una actuación más acionada, dende una mayor conocencia de les sos repercusiones sobre la salú y les midíes pa la la so prevención.

115. Les rellaciones institucionales cola Consejería de Xusticia (sobre manera cola fiscalía encargada de la siniestralidá llaboral), cola Universidá d'Uviéu (facultaes de Química y Derechu) y con otros muérganos (Institutos d'Oncoloxía y de Criminoloxía), p'afondar nes connotaciones penales de los accidentes de trabayu y na reconocencia de les enfermedaes profesionales.

116. El Departamentu de Salú Llaboral, nel so doble lladral téunicu y sindical, ye la presea que se dio CCOO d'Asturies pa dar puxu y aconseyar a les cadarmes territoriales, d'estaya y d'empresa del sindicatu na so actuación preventiva y de vixilancia de la salú nel trabayu.

5. EL PAPEL SOCIOPOLÍTICU DEL SINDICATU

5.1. *Análisis del contestu*

117. CCOO d'Asturies defínese nos sos Estatutos como un sindicatu sociopolíticu, dende un perspeutiva de superación de toa mena d'opresión y esplotación. El calter sociopolíticu del nuesu sindicatu determina una aición sindical que perpassa la llende de la defensa de los intereses de los y les trabayadores na so rellación colos empleadores ya implica actuar sobre'l conxuntu de les polítiques que puean contribuyir a meyorar la so calidá de vida. Nesti sen, CCOO d'Asturies nagua por llograr, pente medies de les sos propuestas y actuaciones, una meyor redistribución de la riqueza que nos dexa avanzar na igualdá y na xuntura social, reivindicando, ente otros, unes polítiques fiscales progresives, una rede de servicios públicos universales y de calidá y l'ampliación y ameyoramientu de les redes de proteición social.

118. L'actuación sociopolítica de CCOO d'Asturies, nos sos destremaos ámbitos territoriales, sobre les polítiques de los Gobiernos rexonal y llocales ye una constante que tien el so reflexu más destacáu nos procesos de diálogu social y que se concreta nos alcuerdos que d'él surden (PIE, ADECE y ACEBA, por conseñar namái los del nivel autonómicu) y na ampliación de la nueva representación y participación institucional ente les distintes Alministraciones, instituciones, entes y sociedaes públiques. Anguaño, CCOO d'Asturies tien presencia en más d'un cientu de muérganos que dependen de les Alministraciones públiques asturianas.

119. La nueva participación nestos muérganos, que nos dexa caltener de continuo un siguimientu y una evaluación de les polítiques públiques, supón, amás, asumir la responsabilidad d'iguar propuestas y alternatives sobre los destremaos asuntos y temátiques que nellos se traten col oxetivu de conseguir que la nueva representación institucional seya participativa y determinante daveres.

120. Los pautos algamaos nel caberu procesu de diálogu social (ACEBA) reforzaron la nueva presencia sindical y allargaron la nueva representación institucional con nuevos ya importantes preseos. Ye'l casu de los Observatorios de la Caltenibilidad y de la Vivienda, que se creen col envís d'empobinar les polítiques públiques en dos ámbitos de pergrán importancia social, como son la proteición medioambiental y la vivienda; o'l Foru pola Industria, un llugar estable d'análisis sobre la evolución d'esta estaya estratéxica de la economía asturiana y sobre les actuaciones que, dende'l planu políticu, tienen que facese pa encarar les sos diverses problemátiques y favorecer la so anovación y encontamientu. Amás, l'ACEBA recueye'l compromisu gubernamental de desendolcar, nesta llexislatura, un marcu normativu que dea sofitu llegal a la participación institucional de los axentes sociales y económicos. L'aprobación d'una Llei de Participación Institucional, que reconozca, regule y dea estabilidá —tresallá de los avatares políticos— al papel determinante que les organizaciones sindicales y empresariales tienen na realidá socioeconómica de la rexón ye una reivindicación permanente de CCOO d'Asturies, que s'abre pasu agora.

5.2. *Oxetivos prioritarios*

121. Desendolcar, ordenar y coordinar la nueva participación institucional p'algar los oxetivos diseñaos dende l'aición sociopolítica del sindicatu.

122. Dar puxu a una presencia institucional participativa y qu'afonde de mou determinante nes polítiques públiques que cinquen a la calidá de vida y trabayu de los y les trabayadores asturianos.

123. Afalar la nueva capacidá de propuesta pa que'l sindicatu plantegue alternatives en tolos ámbitos y momentos de l'actividá sociopolítica y de la participación institucional.

5.3. *Entamos y propuestas*

124. L'Estatutu d'Autonomía, como norma cimera de la nueva comunidá, ha de ser una presea viva y abierta de continuo a les igües necesaries pa dir afayando los sos conteníos acordies coles nueves realidaes sociales y pa enanchar los derechos de los ciudadanos y ciudadanes asturianos. CCOO vindica la necesidá d'encarar estes iguadures dende'l mayor pautu políticu y social. L'Estatutu d'Autonomía que defende CCOO d'Asturies tien que destacar el compromisu colos principios de llibertá ya igualdá, nun territoriu bien xuníu social y territorialmente. Amás, l'Estatutu tien qu'afitar los principios d'un modelu de desendolcu económicu sofítáu na caltenibilidad, na anovación teunolóxica, na formación y nel empléu de calidá y nun tipu d'empresa responsable socialmente.

125. La reconocencia de los sindicatos como instituciones básiques que trabayen pola defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que-yos son propios y de los qu'ha regulase y fixase la so participación institucional per una Llei de Participación Institucional; del pautu social, como presea de diálogu ente'l Gobiernu, los sindicatos y les asociaciones

empresariales pal avance social y económicu de la rexón; y del Conseyu Económicu y Social, como muérganu consultivu, de participación, conseyu y propuesta pa cuestiones socioeconómiques y llaborales, son otros aspeutos que tien qu'inxerir l'Estatutu d'Autonomía.

126. Pal nuesu sindicatu, l'Estatutu d'Autonomía asturianu tien que concedese una perbona capacidá d'autogobiernu. Nesti sen, tien qu'inxerir nel so testu, ente otros competencies, nuevos mecanismos democráticos, como la capacidá de desfaimientu de la Xunta Xeneral y la llamada anticipada d'eleiciones, ensin les llendes temporales d'agora; la oficialidá de la llingua asturiana; la regulación del Entamu Llexislativu Popular; y los principios qu'empobinen les polítiques d'ordenación del territoriu. Tien, amás, qu'afitar que dirán a referéndum popular les sos futures reformes.

127. L'inxerimientu nel nuesu Estatutu d'una carta de derechos sociales pa tola ciudadanía, que contemple y enanche los conseñaos na Constitución española y na Carta de Derechos Fundamentales de la Xunión Europea y faga reales los derechos básicos y les llibertaes públiques, ye una reivindicación irrenunciable pa CCOO d'Asturies. Esta carta tendría que recoyer, ente otros, el derechu a unos servicios públicos redistributivos y xeneradores d'equidá, universales y de calidá, con un procuru especial nel caltenimientu delos sistemes sanitariu y educativu y nes redes de proteición social; nel algame d'una vivienda digna; na igualdá de xéneru y d'oportunidaes; na defensa del mediu ambiente y na proteición del espaciu natural.

128. La financiación autonómica tien que dotase d'un mecanismu de revisión periódica en marcu del Conseyu de Política Fiscal y Financieru, nel que participen l'Alministración del Estáu y les autonomíes, onde los conceutos xenerales y básicos que recueyan los distintos Estatutos puean ser oxetu de concreción y pautu multilateral dende los criterios de suficiencia financiera, equidá, corresponsabilidá fiscal y solidaridá territorial; dando seguranza del principiu de qu'a igual esfuerzu fiscal correspuenda una ufierta de servicios semeya. Estos criterios y principios inspiradores de la financiación autonómica, tal como la concibe'l nuesu sindicatu, tienen que tar recoyíos nel Estatutu d'Autonomía d'Asturies.

129. El Gobiernu autonómicu ha emplegar la so capacidá normativa p'abordar una igua de los tributos onde primen los criterios d'equidá y progresividá de los impuestos, orielando l'adopción de midíes que supongan rebaxes impositives regresives y xeneralizaes y l'aplicación de beneficios fiscales d'eficacia duldosa que puean empeñar nel futuru les polítiques presupuestaries encaminaes a encontrar la productividá de la economía asturiana y l'empléu, el caltenimientu y la meyora de los sistemes públicos sanitariu y educativu y de los servicios sociales, el desendolcu de la Llei d'Atención a les Persones Dependientes y la xuntura social y territorial d'Asturies. Los Servicios públicos, como preseos cimero de redistribución de rentes y de xuntura social, tienen qu'algamar el nivel máximu posible na so dotación, eficacia y calidá, dende la so xestión pública direuta.

130. L'aforru de los asturianos tien que repercutir nuna inversión más grande naquelles iniciatives precises pa fortalecer el treme productivu, dar puxu a la industrialización y afalar la investigación y l'empléu. Acordies con esti oxetivu, y teniendo en cuenta la función social que-yos corresponde a estes entidaes semipúbliques, CCOO d'Asturies propón el camudamientu de la Llei de Caxes Asturianas pa dexar pasu a la presencia nelles de les organizaciones sindicales y empresariales más representativas nel ámbitu de la comunidá autónoma nel Conseyu Xeneral, muérganu cimero de Gobiernu d'estes entidaes financieras, fuera parte de la participación, yá afitada, de los propios trabayadores de les mesmes.

131. Asturias, una comunidá autónoma de dimensión territorial llendada y con una población amenorgao y avieyao, tien 78 conceyos, la mayor parte d'ellos con un curtiu númberu d'habitantes y con presupuestos tan roinos que torguen dafechu, en mui bien de casos, la ufierta d'un nivel de servicios públicos bien acionáu. Esta realidá enancha la dixebría ente los ciudadanos y ciudadanes de la rexón, acordies col conceyu onde vivan, y enzanca la xuntura social y territorial. CCOO d'Asturies defende una iguadura territorial qu'allugue un modelu nuevu d'organización de los conceyos y dea puxu a les destremaes formes d'andecha ente conceyos. L'Alministración rexonal tien que favorecer un nivel de servicios afayáu pa tolos ciudadanos y ciudadanes de la comunidá autónoma, tomando les midíes necesaries para qu'esto se faga viable naquellos conceyos onde los recursos propios nun permiten la ufierta de los servicios básicos.

132. En cualesquier casu, fai falta solucionar l'abegosu problema de financiación que muezca anguaño a los conceyos, per un repartu, iguáu y acondáu pa coles sos competencies, de los ingresos del Estáu ente les Alministraciones central, autonómica y llocal. Fuera aparte lo anterior, y nel ámbitu de la nuesa rexón, ye imprescindible concretar el Pauto Llocal, comprometíu pol Gobiernu autonómicu, y dar el preste a una Llei de l'Alministración Llocal d'Asturies que defina les competencies de los conceyos y s'acompañe d'un sistema de financiación de los mesmos que dea seguranza de la suficiencia presupuestaria pal desendolcu de les sos competencies.

133. La planificación y ordenación del territoriu asturianu, como amuesa espacial de les polítiques económica, social, cultural y medioambiental, nun pue quedar al marxe del interés d'un sindicatu sociopolíticu. Nesti sen, CCOO d'Asturies treslladó a la última concertación social l'enfotu de comprometenos na definición y el desendolcu de la estratexa territorial

asturiana, algamando'l compromisu del Gobiernu de que los temes d'ordenación del territoriu s'alderiquen na Mesa Xeneral d'Evaluación y Siguimientu del ACEBA. Anque ye un pasu alantre sobre la situación anterior, nun abasta, y el nuesu sindicatu seguirá reivindicando la creación d'un muérganu públicu onde tengan sitiu los axentes sociales y económicos, pa la planificación territorial n'Asturies, y que tendría como finalidá l'estudiu y l'asesoramientu nesa materia, tanto pal ámbitu rexonal como pal llocal.

134. El Conseyu Económicu y Social (CES) tien que se convertir nun verdaderu centru de reflexón, d'u surdan propuestes, entamos y encamientos sobro aspeutos fundamentales pal desendolcu y la xuntura social, dexando claro que los sos ámbitos de reflexón, análisis o propuesta nunca nun van usurpar o superponese a la función cimera de diálogu y pautu que tienen encamentaes les organizaciones sindicales o patronales, ente sigo mesmes o ente elles y el Gobiernu correspondiente; anque puean ser, dacuando, antoxana de los mesmos. Nesta estaya, les iniciatives qu'ufiertemos les organizaciones sindicales son esenciales, ensin escaecer lóxicamente a les demás organizaciones que participen nel Conseyu. Pa llograr esti oxetivu fai falta perpasar la influencia que'l CES padez del Gobiernu de turnu, col enclín d'acurtiar la so autonomía ya independencia.

135. El Conseyu Económicu y Social d'Asturies y les sos xeres y aiciones actuaciones tienen una incidencia y repercusión social escasas, lo mesmo que pasa coles otres esistentes n'otres comunidaes autónomes y nel Estáu. Esto esiste una proyeición social más acusada y la so promoción como preséu que quien p'abordar el discutiniu de los problemes qu'esmuelen a los y les trabayadores. Los CES tien que ser camentar como daqué útil, representativos daveres de les esmoliciones sociales, de les que tienen que ser la voz si ye que nagüen por ser verdaderos muérganos de participación de la ciudadanía. CCOO d'Asturies contribuirá al encontamientu del Conseyu Económicu y Social ellaborando, y treslladando a esti muérganu, entamos y propuestes venceyaes a les necesidaes y demandes de la sociedá asturiana.

136. Afrontamos les rellaciones con otres organizaciones sindicales de clase y representatives dende'l calter plural y unitariu que nos define estatutariamente y que ye una seña d'identidá de CCOO d'Asturies. Pal nuesu sindicatu, la unidá d'aición sindical tien un valor estratéxicu, como elementu que multiplica de la fuerza de los y les trabayadores, pente medies d'una capacidá mayor de representación, pautu y movilización, p'avanzar nes reivindicaciones que defendemos nos distintos ámbitos de la negociación colectiva y del diálogu social. Dende esta conceición, y dende la nuesa autonomía, llevaremos alantre iniciatives qu'afonden na unidá d'aición sindical.

137. CCOO d'Asturies ye un sindicatu democráticu, que perfái les sos llinies d'aición aparte de los poderes políticos y económicos y de cualesquier organización social o política. Les llinies d'actuación y les propuestes decidíes nos nuestos conceyos y nos muérganos de direición del sindicatu son les que definen el mayor o menor grau de coincidencia coles d'otres organizaciones polítiques y sociales. Dende estos principios, CCOO d'Asturies percancia les rellaciones con otres organizaciones polítiques y sociales, nel so ampliu espectru, como necesaries pa la proyeición y llogru d'aquello oxetivos que, con más o menos grau de coincidencia global, puean ser comunes. Anque'l nuesu sindicatu nun definió un criteriu qu'afite d'entemano'l nivel ya intensidá de les rellaciones con unes o otres d'estes organizaciones, y tuvimos presentes en plataformes reivindicatives puntuales con un bon númberu d'elles, los contaotos colos partíos que tienen representación nel parllamentu asturiano son más frecuentes darréu de la pergrán actividá institucional que desendolcamos.

138. Hai que da-y puxu a l'aición sociopolítica de les Xuntes Comarcales y afalar l'apertura d'espacios de diálogu social y de concertación, y la creación de marcos estables de participación institucional nos sos ámbitos d'actuación onde concretar y desendolcar les nuses propuestes.

5.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

139. La participación y la representación institucional son el marcu meyor p'afondar sobre les polítiques públiques que, direuta o indireutamente, cinquen a los y a les trabayadores. Nesti sen, fai falta afondar na coordinación y cooperación ente la direición rexonal y les organizaciones que componen CCOO d'Asturies pa dar una consistencia más grande y un respaldu abundu a les propuestes que se treslladen a los muérganos institucionales onde participamos.

140. Los mecanismos de participación conseñaos nel ACEBA, onde tenemos que defender el máximu desendolcu de les sos potencialidaes representativas y de decisión, abren ámbitos y espeutatives nuevos pa impulsar les propuestes de CCOO d'Asturies.

141. El diálogu social y la negociación colectiva son preseos básicos pa plasmar n'alcuerdos concretos les nuses reivindicaciones. La movilización ye'l recursu necesariu p'abrir marcos de diálogu y pa faer más fuertes les posiciones de los y les trabayadores na negociación. El binomiu negociación-movilización rique un usu bien iguáu pa llograr, no fondero, los oxetivos propuestos col menor desgaste sindical.

6. LOS DERECHOS BÁSICOS Y LAS REDES DE PROTECCIÓN COMO GARANTÍA DE XUNTURA SOCIAL

6.1. *Análisis del contestu*

142. A pesar del granible crecimentu económicu del nuesu país nos caberos años, los déficits nos preseos de redistribución de la riqueza enancharon la fuérciga de les desigualdaes sociales, ampliando y diversificando les situaciones de vulnerabilidad, de probeza y de dixebr social. Son dellos los factores qu'influyeron nesta situación: la preeminencia de les polítiques neoliberales y les sos consecuencies sobre'l mercáu de trabayu, en forma de desregulación, precariedá ya inseguridá llaboral; los bultables cambeos produciós na cadarma familiar; l'aumentu de la esperanza de vida de la xente; y l'apaición de problemes y necesidaes sociales nuevos. Asturias carez sobre manera estes problemátiques, pol puxu de los cambeos estructurales na nuesa economía y el bultable avieyamientu demográficu.

143. N'Asturies entá ta por constituyir un sistema públicu de servicios sociales y, anque s'avanza nel afitamientu de nuevos derechos universales, tovía tamos lloñe de configurar un verdaderu sistema qu'inxera, a xeitu, l'aición preventiva y los recursos que faen falta pa dar seguranza del bienestar social de tola población. Hasta esti momentu entá nun s'encararon con rigor les problemátiques específiques de les persones mayores y de les persones con discapacidá, nin l'atención a la infancia, con polítiques valoratibles que desanicien los riesgos de dixebr social nestos coleutivos. L'enclín, a cada vuelta más grande, pa socontratar la xestión o pa concertar esti tipu de servicios públicos ta provocando, amás de la perda de control sobre la calidá de los mesmos, freches y estayadures ente los y les profesionales acordies cola calidá del empléu. Esmuelnos sobre manera l'empléu precariu que se ta espardiendo baxo'l el paragües de la denomada tercera estaya, que xestiona anguaño un porcentaxe bien altu de los servicios públicos.

144. Al dáse-y el preste, na pasada llexislatura, a la Llei del Salariu Social Básicu concretábase una reivindicación cimera de CCOO d'Asturies, recoyida nel ADECE. Supunxo'l llogru d'un nuevu derechu suxetivu que vieno a sustituyir la desigualda política de rentes básiques de la Llei del Ingresu Mínimu d'Inxerimientu (IMI), que dexaba fuera del so algame a munches persones en situaciones cuasi de miseria y de dixebr social. Al nun haber una llexislación estatal que dea seguranza d'una renta mínima d'esti calter, y que les comunidaes autónomes que la implantaron nun son munches, trátase d'una contribución significativa al oxetivu que se fixó'l nuesu sindicatu d'afitar una verdadera renta básica de ciudadanía en tol estáu.

145. Pero'l derechu a contar con unos ingresos mínimos nun basta pa facer desaparecer les situaciones de dixebr social, que nun son resultáu namái de les carencies económicques sinón, tamién, de la falta d'oportunidaes educatives, sanitaries, d'accesu a la vivienda y de participación na vida social, política y cultural. L'inxerimientu del Salariu Social nel ACEBA pretende'l siguimientu na aplicación de la Llei, pa que contribuya daveres a desaniciar el riesgu de probeza y de dixebr social, dando puxu a midies preventives y de la coordinación de toles Alministraciones públiques implicaes.

146. Otra novedá de munchu calter, no que se refier a protección social, foi l'aprobación de la Llei, d'ámbitu estatal, qu'asitia'l Sistema pa l'Autonomía y Atención a Dependencia, una de les asignatures pendientes nel nuesu país. L'atención a les persones en situación de dependencia, por causa de la edá o de discapacidá, tuvo siempre y fundamentalmente al cargu de les muyeres na contorna familiar; una situación inxusta ya incaltenible nuna sociedá onde la incorporación de les muyeres al mercáu llaboral ye una realidá imparable. La problemática demográfica de la nuesa Comunidá autónoma, con una población de les más avieyaes del país, y la entá curtia participación llaboral femenina, esixe una axilidá mayor nel allugamientu d'esti nuevu sistema, que naz con torgues enforma pa la so aplicación efeuiva y xeneralizada. Y ye que la regulación llegal del sistema d'atención a la dependencia pide la collaboración de les comunidaes autónomes y la financiación compartida ente elles y l'Alministración central pal so desendolcu, lo que ta provocando desaxustes importantes na so execución.

147. L'ACEBA conseña'l compromisu del Gobiernu rexonal d'implicase con determin nel desendolcu del sistema y la so voluntá política de la ufierta d'unos servicios suficientes y de calidá. Nesti sen, y como elementos más destacaos, priorizárase la ufierta de servicios frente a les ayudas económicques, creando les infraestructures necesaries pa cubrir la demanda asistencial, y controlarase la calidá de los servicios y del empléu que se xenere, aspeutos dambos de permunchu interés sindical. N'Asturies hai anguaño una cantidá granible de centros y servicios esternalizaos o concertados, tanto na estaya de l'atención a les persones mayores como na de la discapacidá, ensin tresparencia dala nos procedimientos d'axudicación y con situaciones llaborales precaries.

148. El nuesu sindicatu defende'l derechu a una vivienda digna, entendida ésta como un bien social básicu. La cultura de la vivienda en propiedá, perenraigada n'España, y la lliberalización del mercáu del suelu, favorecieron el xorrecimientu d'un mercáu especulativu y d'inversión a costa d'un derechu básicu y d'una necesidá social, provocando un aumentu progresivu y descomanáu del preciu (en comparanza cola evolución de los salarios) que les economíes familiares malapenes son p'asumir. La cayida cuasi dafechu de la construcción de viviendes protexies nel nuesu país y n'Asturies, que namái

nos caberos años volvió a alitar daqué (aunque en 2005 entá nun pasaba del 10% del total), contribuyó tamién a facer más fondu'l el problema. Un enclín qu'entamó a frenase cola actual crisis inmobiliaria ya hipotecaria. Énte esta realidá, bones capes de la sociedá ven imposible facese con una vivienda, problemática qu'incide sobre manera ente la mocedá, que ve mermada o desaniciada la so capacidá d'emancipación, o ensin más remedi u qu'empeñase de por vida, faciendo un esfuerzu económicu mui percima de lo aconsejable p'asegurar el caltenimientu d'una calidá de vida aceutable.

149. El Gobiernu rexonal comprometióse nel ACEBA a desendolcar polítiques encaminaes a la contención del preciu, la promoción d'una ufierta suficiente de vivienda protexida, l'impulsu del mercáu d'alquiler y l'aumentu de les ayudes direutes; estudiando, amás, fórmules acionaes pa garantizar viviendes de calidá a precios asequibles y pa fomentar un desendolcu territorial y de les ciudaes equilibráu y caltenible.

150. El fenómenu de la inmigración ye tamién un esmolecimientu perseriu pal nuesu sindicatu. La globalización económica, dende la predominancia de los planteamientos neoliberales, enancha les desigualdaes ente países ricos y probes y provoca fluxos migratorios constantes, en cata de meyores condiciones de vida. Aunque la difícil situación del mercáu llaboral asturianu ufierta ruines espeutatives d'empléu a les persones inmigrantes, la so presencia crez de continuo y una estimable cantidá d'elles alcuéntrase en situación irregular, na so mayor parte mueres que se dediquen al cuidáu de persones mayores y al serviciu domésticu. La llegada d'inmigrantes tien un valor positivu na nuesa sociedá, tanto dende la perspeutiva económica como demográfica, pero nun se ta trabayando afayadizamente pa facilitar el so inxerimientu social y llaboral.

151. Si bien ye verdá que s'avanzó nel so accesu a la proteición social, ye claro que nun se desendolcó una política d'inmigración integral y a xeitu pa conseguir qu'estes persones disfruten de la igualdá d'oportunidaes propia del nuesu estáu de derechu. Con permuncha frecuencia sufren una esplotación llaboral que provoca llacerioses situaciones de desproteición nel trabayu y tamién de dixebría social. Les causes d'esta situación hai que les buscar na rixidez de la normativa d'extranxería, qu'enzanca la so regularización, y nel desdexamientu de l'Alministración, que nun invierte en polítiques efeutives d'integración nin afita mecanismos llegal es que valgan pa lluchar contra la esplotación d'estes persones.

152. CCOO d'Asturies camienta la educación como un derechu cimeru de ciudadanía, y el Sistema Públicu Educativu como un encontu fundamental pa dar seguranza de la igualdá d'oportunidaes de tolos miembros de la sociedá. Ye necesario facer reconocencia del bultable avance nel esfuerzu inversor de magar los caberos años y les bones resultes académiques algamaes, que s'asitien ente les meyores del Estáu y percima de la media europea. Con too y con ello, entá queden oxetivos pendientes, y hacia una parte granible d'ellos van empobinaos los compromisos del alcuertu de concertación vixente. Es-muelnos sobre manera la esternalización n'aumentu de los servicios de sofitu, la política de conciertos, la concentración de la inmigración y de la etnia xitana nos centros públicos, les deficiencies na atención a les necesidaes educatives especiales y la fórmula pal allugamientu de la rede pública d'escueles infantiles, fuera de la rede educativa xeneral onde camentamos que tendría que tar. Tamién la situación de la Universidá asturiana, pendiente entá d'una Llei autonómica que la regule y del afayamientu de les sos titulaciones al nuevu espaciu européu.

153. Otru encontu básicu del Estáu del bienestar constitúilu'l sistema públicu sanitariu. La nuesa esmolición céntrase na caltenibilidad del sistema, dende la capacidá d'asumir el gastu necesariu pa ufrir una atención de calidá y p'asegurar el so caltenimientu y meyorar coles inversiones necesaries. L'avieyamientu demográficu de la rexón, la mayor esmolición de la población pola so salú y los avances teunolóxicos y farmacolóxicos xeneren pasu ente pasu una xuba del gastu sanitariu y la necesidá de facer frente a llargues inversiones. Entá reconociendo que nos caberos años se dieron meyores na capacidá asistencial y nes infraestructures sanitaries rexistraes, y daqué contención del gastu farmacéuticu, l'esfuerzu nun abastó p'atender les necesidaes del sistema y pal so equilibriu territorial. Caltiénense, d'otru llau, déficits importantes na eficacia y trespencia de la xestión, la participación ciudadana y la promoción de la salú pente medies de polítiques preventives que dean seguranza de solidaridá ya igualdá d'oportunidaes. L'ACEBA inxer compromisos llexislativos y otres aiciones empobinaes a enfrentar les debilidaes del sistema públicu sanitariu asturianu y la so caltenibilidad.

6.2. Oxetivos prioritarios

154. Dir hacia la configuración d'un sistema públicu de servicios sociales que dea seguranza de la cobertura dafechu de les necesidaes básiques a tola población d'Asturies, con procuru especial pa cola infancia, les persones mayores y les persones con discapacidá.

155. Lluchar a la escontra de la probeza y la dixebría social, teniendo como exes prioritaries les polítiques de prevención y l'adequación progresiva del Salariu Social.

156. Encontrar l'allugamientu del nuevu Sistema pa l'Autonomía y Atención a la Dependencia n'Asturies, con criterios de calidá nos servicios y nel empléu.

157. Facer vidables unes polítiques de vivienda que faciliten l'accesu de tola población a una vivienda digna.
158. Afrontar la problemática sociollaboral de les persones inmigrantes y fomentar la so participación sindical.
159. Ameyorar los sistemes públicos educativu y sanitariu, dende l'equilibriu ente la calidá y la caltenibilidad.
160. Llograr la implicación del conxuntu de la nuesa organización nes iniciatives de CCOO d'Asturies en materia de política social.

6.3. Entamos y propuestes

161. Como plantegamientu global y xeneral, CCOO d'Asturies redoblará los sos esfuerzos pa esixir a los poderes públicos la garantía de los derechos básicos y el desendolcu d'unos sistemes de proteición social, eficaces y de calidá, que dean seguranza del bienestar y la xuntura social. Unos sistemes de proteición que tien qu'afitase nel principiu de solidaridá, exercíu pela vía impositiva, con una participación xusta y progresiva. Tenemos qu'esixir, tamién, que se garantice la so xestión tresparente, pela participación ciudadana y de la so representación sindical y social.

162. Siguiremos dando puxu a la creación d'un verdaderu sistema públicu de servicios sociales, sofítáu en polítiques universales ya integradores que favorezan la xuntura social. Un sistema que tien que concretar los recursos ufiertaos nun llargu catálogu de prestaciones, que tien que ser pa dar rempuesta a les necesidaes de la sociedá asturiana y actualizar periódicamente el Mapa de Servicios Sociales, dando seguranza d'un montante presupuestariu abundu. Mesmamente, tien qu'afitar los mecanismos de coordinación con otros recursos públicos (sanitariu, educativu, empléu, etc.), aumentando los servicios de titularidá pública y empobinando hacia l'inxerimientu de los qu'agora tán esternalizaos o pautaos na rede de xestión pública. En cualesquier casu, hai que defender la calidá del empléu, afalar la homologación de les condiciones de trabayu en tolos servicios y esixir una actividá inspeutora eficaz sobro los que tean xestionaos dende la iniciativa privada, col envís de dar garantía de la calidá na atención a les persones y el cumplimientu de los derechos llaborales de los y les trabayadores.

163. Ye prioritariu afayar la llexislación en materia de proteición a los neños y les neñes y de prevención del riesgu de dixebría social, con polítiques que fomenten daveres la igualdá d'oportunidaes, poniendo un procuru especial col coleutivu d'etnia xitana, marxinau históricamente. Ha entainase na vixilancia del cumplimientu estrictu de la llexislación existente en materia de discapacidá, normativa que se frada davezu, sobre manera nel ámbitu llaboral. Hai que poner atención nes necesidaes específiques de les persones mayores. L'aumentu de la esperanza de vida fai qu'esti coleutivu miedre en númberu y seya más vulnerable al riesgu d'esclusión, ente otres razones pol cambéu na cadarma familiar, los problemes d'accesibilidad nes viviendes antigües o la devaluación de les pensiones más baxes. Tenemos qu'afalar la información necesaria pa que n'Asturies, onde contamos col Salariu Social, s'exerza'l derechu a complementales.

164. Defenderemos el criteriu de que les prestaciones económiques del Salariu Social se caltengan percima de la llen-de de miseria afitáu en rellación a les rentes medies anuales de la nuesa rexón. Al empar, y tres l'aprobación del Plan d'Inxerimientu, tenemos que dar puxu al desendolcu efeutivu de les midíes que contempla y la coordinación de toles polítiques implicaes: atención na primer infancia, educación, salú, vivienda, empléu y participación social. Tienen que tomase midíes preventives pa combatir l'esmoledor enclín hacia la feminización de les situaciones de probeza y pa facilitar l'inxerimientu social y llaboral de les persones con discapacidá o con dificultaes especiales pa integrase.

165. El nuevu Sistema d'Autonomía y Atención a la Dependencia tien que desendolcase dafechu, lo qu'obliga a trabayar sindicalmente pa que'l sistema s'afite de mou acionáu n'Asturies. Tendremos qu'esixir recursos suficientes pa ufiertar unes prestaciones acondaes y pa dar seguranza de la calidá de los servicios y del empléu que se cree, tal como conseña la propia Llei de Dependencia. Tamién tenemos que trabayar pa que se cumpla la esceicionalidá de les ufiertes económiques frente a la ufierta de servicios, un aspeutu cimero pa encontrar la emancipación de les muyeres, cuidadores informales tradicionalmente, que podríen d'esta miente dir inxertándose pasu ente pasu nel mundu llaboral. CCOO d'Asturies tien qu'apostar pola meyora y ampliación de la rede de xestión pública, amás d'esixir la homologación de les condiciones de trabayu del personal de tolos servicios, públicos y concertaos.

166. Esixiremos a los poderes públicos que cumplan col mandáu constitucional de promover les condiciones necesaries pa facer efeutivu'l derechu a una vivienda digna y a xeitu, regulando la utilización del suelu acordies col interés xeneral y tor-gando la especulación. Dende CCOO d'Asturies apostamos pol aprovechamientu intensivu del parque actual, con cerca de 75.000 viviendes vacíes, y pol aumentu de la ufierta de vivienda protexida a precios asequibles, tanto en réxime de propiedá como d'alquiler. Nesti sen, tendremos qu'afondar nel desendolcu de polítiques que nun permitan la especulación del suelu, una de les causes principales de la carestía tan descomanada de la vivienda; qu'enanchen y reorienten el gastu públicu en materia de vivienda hacia les ayudes direutes al accesu a la mesma; y que fagan posible'l control del fraude especulativu.

167. El desendolcu de les midíes y presees contemplaes nel ACEBA preséntase como un marcu bien afayáu pa tratar d'algamar estos oxetivos, porque les polítiques de vivienda son de competencia autonómica. Nesti sen, participaremos activamente nel diseñu d'un Observatoriu de la Vivienda que se faga daveres un preséu de valir na solución del abegosu problema social que supón anguaño l'accesu a la vivienda. Fai falta promover la igua y recuperación del parque de vivientes que tenemos como alternativa a la nueva construcción, lo que, pela parte de so, incide nel caltenimientu del empléu na estaya y na caltenibilidad medioambiental; tomar midíes qu'incentiven l'alquiler ya incorporen al mercáu la vivienda ociosa; desaparecer la infravivienda; enanchar la ufierta de vivienda protexida; y controlar el fraude y la especulación. En resumies cuentas, hai que llograr que se faga efeutivu'l derechu a una vivienda algamable y de calidá pa tola población.

168. L'inxerimientu de les persones inmigrantes na nuesa comunidá, esixendo la igualdá de derechos, d'oportunidaes y de participación en tolos ámbitos sociales, ye un oxetivu qu'empobinará l'actuación de CCOO d'Asturies nos años vinientes. Tenemos qu'asegurar la proteición a la infancia, vixilando que s'atiendan, dafechu, les sos necesidaes educatives y sanitaries; el tratamientu acionáu a los menores non acompañados; la formación de les muyeres en materia d'igualdá; y la información sobro los derechos universales de ciudadanía.

169. Nel ámbitu llaboral, fai falta redoblar esfuerzos na llucha a la escontra de la esplotación llaboral y la economía somorguiada; esixendo una aición dueita de la Inspeición de Trabayu y afitando normes de llei efeutives qu'enduzan les sanciones a los esplotadores y faciliten la regularización de los que denuncien esta situación. El Centru d'Información pa Trabayadores Estranxeros (CITE) de CCOO d'Asturies, que fai una función importante aconsejando na regularización documental y llaboral de los inmigrantes y que tien una gran aceutación social y ente la población inmigrante, tien que reforzar el so papel sindical venceyándose coles distintes cadarmes de la organización. Aumentar la participación de los y les trabayadores inmigrantes nel sindicatu sedría'l meyor preséu pa la defensa activa de los derechos llaborales.

170. El nuesu sindicatu refuga dafechu cualesquier mena de discriminación que s'afite na cuestión de raza, d'etnia, d'orientación sexual, o en cualesquier otru fechu diferencial; y, nesti sen, esixirá a los poderes públicos el desendolcu de polítiques avanzaes que promuevan y espartan la igualdá en tolos ámbitos de la sociedá. Pa ello, CCOO d'Asturies participará activamente en cualesquier actuación empobinada a la defensa de la igualdá y a la denuncia de los actos discriminatorios, en collaboración coles asociaciones y entidaes más direutamente implicaes nestos fines. De la mesma miente, fadremos campañes de concienciación y sensibilización sobro esta problemática, percontando'l respetu a la diversidá y a la multiculturalidá; ya intervendremos con puxu énte les situaciones de discriminación nel trabayu y en cualquier otru contestu social.

171. P'Asturies, la enseñanza pública tien que ser una prioridá política y presupuestaria, y, nesos términos s'inxertó nel pautu de concertación. Apostamos pola promoción de la escuela pública y laica como exa vertebradora del sistema educativu asturianu; pola educación nos valores cívicos; pol espartimientu de les escuelas infantiles a tol territoriu asturianu y pola so integración na rede educativa pública; pola meyora de l'atención a la diversidá; y pol compromisu cola enseñanza de la cultura y de la llingua asturiana. Esixiremos les inversiones necesaries pa garantizar una enseñanza de calidá onde se xeneralice l'usu de les nueves teunoloxíes y la enseñanza d'idiomes, y p'avanzar con determinu hacia los oxetivos, en tases de titulación, afitaos nes estratexes europees. Mentanto se caltenga la enseñanza concertada, esixiremos un control estrictu del cumplimientu de la normativa en materia de conciertos y el desendolcu de midíes que garanticen una distribución acionada del alumnáu, pa torgar l'afitamientu de guetos escolares per etnies, inmigración o asitiamentu social. De la mesma manera, defenderemos la homologación cola pública de les condiciones de trabayu de tol personal de la enseñanza concertada.

172. Tenemos que dar puxu a los compromisos del ACEBA pa la Universidá; y ente ellos son prioritarios la ellaboración d'una Llei Autonómica que la regule y l'espardimientu de la ufierta educativa, nel marcu del procesu de converxencia européu, y el so afayamientu a les necesidaes camudantes del sistema productivu, asegurando, en tou casu, que la enseñanza universitaria constituya un preséu pa la formación dafechu de les persones y el lloru de la igualdá social. Nesti sen, esixiremos la participación social nesti procesu, y una política de beques que dea seguridad de la igualdá d'oportunidaes. Apostamos por una Universidá comprometida col desendolcu social y económicu d'Asturies, pela fuercia de la so capacidá investigadora y del treslláu de los sos resultaos al treme empresarial y a la sociedá.

173. En cuantes a la salú y la sanidá, seguiremos defendiendo la meyora del sistema públicu sanitariu asturianu, curiando'l cumplimientu de los compromisos recoyíos nel ACEBA nesta materia, ente los que s'alcuentren la ellaboración y el desendolcu de la Llei de Salú y Ordenación de Servicios Sanitarios, que tendrá como oxetivu cimeru asegurar la calidá asistencial y la so homoxeneización territorial, y la ellaboración d'un plan sociosanitariu que facilite la coordinación de los servicios sociales y de salú dientro del marcu de la Llei de Dependencia. Reivindicaremos el derechu a la salú y a la calidá de vida de la ciudadanía; la defensa de la titularidá pública de tolos servicios inxertos nel sistema, incluyíos los del nuevu HUCA; la merma, pasu ente pasu, de les llistes d'espera; la xeneralización dientro del sistema de l'atención xeriátrica especializada y de los cuidaos paliativos, y la incorporación de l'atención bucodental dafechu pa toda la población.

174. Fadrá falta llograr l'equilibriu ente la calidá y la caltenibilidá del sistema, concienciando a la ciudadanía sobre l'usu responsable de los servicios públicos, promoviendo la dedicación esclusiva de los profesionales y exerciendo un control efeutivu del gastu farmacéuticu. Apostamos pola inversión en polítiques d'investigación y desendolcu y la incorporación de la teunoloxía necesaria p'ameyorar l'atención sanitaria y la so accesibilidá.

6.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

175. Los mecanismos de siguimientu del ACEBA tienen que valinos p'avanzar hacia un sistema públicu de servicios sociales qu'inxeranes sos actuaciones la llucha contra la probeza y les desigualdaes y l'atención a la dependencia, garantizando'l cumplimientu d'afechu de los sos conteníos y afitando una estrecha coordinación coles federaciones implicaes: Actividaes Diverses, Pensionistes y Xubilados, Sanidá, Enseñanza y Servicios y Alministraciones Públiques (FSAP).

176. La implicación activa nel Observatoriu de la Vivienda, una nueva presea dende la que podemos influir sobre les polítiques públiques y avanzar nel oxetivu de facilitar l'accesu de la población a una vivienda digna.

177. La coordinación y cooperación coles federaciones d'Enseñanza y de Sanidá na vixilancia del cumplimientu de los compromisos de la concertación, en materia d'educación y de salú, pa la defensa de lo públicu como garantía de calidá y equidá de los servicios.

178. El tratamientu tresversal de les polítiques sociales na nuesa organización, trabayando en coordinación coles estructures confederales correspondientes, encontrando la creación d'estayes específiques en toles cadarmes de CCOO d'Asturies y afalando marcos de discutiniu internos.

179. La rellación con otres organizaciones sociales, l'espardimientu hacia l'esterior de les nuses iniciatives y la participación activa en tolos marcos institucionales y sociales, como mediu p'arramar les nuses propuestas y favorecer el llogru de los oxetivos polos que naguamos.

7. EL NUESU COMPROMISU COL DESENDOLCU CALTENIBLE

7.1. Análisis del contestu

180. Los problemes medioambientales fueron daqué presente de contínu na historia de la humanidá, anque nun algamaron una importancia grande hasta estes últimes décadas darréu que s'amosaren siempre enantes de forma más llendada tanto nel tiempu como nel espaciu. A lo llargo del sieglu pasáu vieno constatándose qu'un desendolcu que nun tien en cuenta les sos implicaciones nel mediu ambiente da llugar a una socesión de desigües enllazaes, nun ámbitu temporal y territorial a cada vuelta más llargu, y lleguen a algamar una envergadura tala que les sos repercusiones cinquen al conxuntu del planeta y puen caltenese per munches décadas o munchos sieglos, como ye'l casu del cambéu climáticu.

181. D'otra banda, la mayor conciencia colectiva del problema ecolóxicu y una normativa ambiental más estricta, como rempuesta a esa mayor esmolición, dieron llugar a un estáu d'opinión que da cada vez mayor valir a la forma na que se producen los bienes que consumimos, llegando a repercutir na competitividá de les empreses acordies col so compromisu social y medioambiental.

182. Tamién tamos entamando a decatanos de la relevancia del empléu venceyáu a la proteición y caltenimientu del mediu natural, a les enerxíes anovables, a la xestión de recursos y basoria, etc.; o la importancia de xeres venceyaes colos valores naturales, como'l turismu rural, pa xenerar puestos de trabayu en llugares alloñaos de les grandes fasteres industriales. Anque nun tengamos entá una metodoloxía qu'afite con xusteza'l volume real de les ocupaciones nestes actividaes "ecolóxiques", superóse la perceición de que'l trabayu y el caltenimientu de la naturaleza yeren términos descasaos.

183. N'Asturies, amás de nun ser ajenos a les tendencias reseñaes por mor de la globalización económica y cultural, carecemos los dañibles efeutos del desarrollismu descontroláu, comprobando que les ganancies n'empléu y condiciones de trabayu derivaes del desendolcu industrial vense mermaes pola perda de calidá de vida, si ese desendolcu nun se da nunes condiciones de respetu a los equilibrios naturales y a la capacidá de respuesta del sistema inmunitariu de la nuesa especie. Que la fastera central d'Asturies siga tando a la cabeza de les estadístiques no que se refier a la presencia del cáncer o de les enfermedaes respiratorias venceyaes cola contaminación ye l'amuesa más clara. Poro, vemos como miedra día tres día la resistencia a toos aquellos proyeutos industriales, d'infraestructures o d'usu del territoriu que puen poner en peligru la salú de les persones que viven na contorna, o que supongan un riesgu p'actividaes que caltienen entá empléu y xente en munchos de los nuestos conceyos, como l'agricultura, la ganadería, o'l turismu rural.

184. La xestión desendolcada polos socesivos gobiernos rexonales sofítase nes vieyes soluciones d'inxeniería, en cuenta d'asitiase na xestión acionada de los recursos, potenciando polítiques d'agua, de basoria y otres qu'enconten l'aforru, la eficiencia y la reutilización. Tamién tenemos que destacar el so desdexamientu na defensa de la rasa costera; ya inclusive, dacuando, el so compadréu colos que la amenacen.

185. L'Alministración autonómica tien falta de personal y medios pa llevar a cabu la vixilancia y la proteición medioambiental; ello traduzse en retrasos pergrandes na tramitación de les autorizaciones ambientales integraes, o en que la proteición de los nuestos espacios naturales quede nel BOPA, ensin que cuaye nun bon llabor de recuperación y meyora de lo que compón ún de los nuestos meyores activos, por poner dalgún casu. Esta situación, y la falta de llideralgu del Gobiernu rexonal, lo mesmo p'afalar les midíes xenerales que pa dar puxu a una xestión ambiental meyor nes empreses, llastra la inevitable adautación de la nuesa rexón a les estratexes de desendolcu caltenible.

7.2. Oxetivos prioritarios

186. Afondar nun modelu de desendolcu que se sofite na producción llimpia, les enerxíes alternatives y l'usu racional de los recursos y que vaya acordies cola salú, el bienestar y el caltenimientu de la naturaleza.

187. Reforzar el compromisu de CCOO d'Asturies col desendolcu caltenible y afalar l'inxerimientu de les nuses alternatives medioambientales na aición sindical nes empreses y na negociación colectiva.

7.3. Entamos y propuestes

188. Dende'l nuesu compromisu cola caltenibilidad medioambiental, esixiremos al Gobiernu rexonal la ellaboración y puesta en marcha d'una Estratexa Asturiana de Desendolcu Caltenible, que defina les prioridaes nesta materia y afite les pautes qu'han rixir les actuaciones de l'Alministración autonómica, los conceyos y les empreses; cola participación de los axentes sociales y del treme ciudadanu organizáu en tol procesu. La Estratexa Asturiana de Desendolcu Caltenible, tal como nosotros la camentamos, tien qu'afitar oxetivos claros de meyora de la calidá ambiental, de recuperación y caltenimientu de los espacios naturales y de promoción de les actividaes económiques que respeten la contorna y la salú de les persones, y enseñar les aiciones oportunes y los presupuestos precisos pa la so execución.

189. La prevención de la contaminación, pola so direuta repercusión na salú de les persones y la calidá ambiental, habrá ser una de les estayes más importantes d'esta Estratexa. Les autorizaciones ambientales integraes y la vixilancia son los pre-seos acionaos. Hai que facilitar a les empreses el cumplimientu de la normativa ambiental, pero habrá que tar mui sollertes al respetive de les que se desdixen nel cumplimientu de les obligaciones llegalas. L'Alministración tien qu'afacese col personal y los medios necesarios pa dar seguranza d'un control rigurosu.

190. El desendolcu de nubes actividaes tien que dir encaráu a la producción llimpia, con procesos qu'empleguen el mínimu de recursos, controlen los vertíos y aprovechen la basoria como materia primo para otres producciones. Hai que dar puxu al allugamientu nes empreses de sistemes de xestión medioambiental, acordies colos encamientos de la Xunión Europea nesti sen, cola participación de los representantes de los y les trabayadores nel so afitamientu y execución, como ye'l casu del EMAS. Los proyeutos d'investigación que quieran financiase con fondos públicos tendrán que xustificar la so aportación al llogru d'una mayor caltenibilidad.

191. Les Alministraciones públiques, como consumidores importantes de bienes y servicios, tienen qu'empobinar el bon facer, no que se refier a respetu medioambiental, de les empreses suministradores. Nesti sen, y nel marcu de la Estratexa, el Gobiernu rexonal tien qu'asumir el compromisu de enseñar nos pliegos de contratación criterios ecolóxicos pa la seleición de los sos proveedores. Asina mesmo, les Alministraciones tienen qu'afacese con sistemes de xestión ambiental, sofitaos nel EMAS, pa mermar l'impautu de la so actividá sobre'l mediu ambiente.

192. El cambéu climáticu ye'l retu ambiental más grande al que s'enfrenta la sociedá. Ye un problema global y, acordies con ello, habrá abordase al traviés d'alcuerdos internacionales que permitan la reducción de les emisiones de CO₂ y otros gases d'efeutu ivernaderu y el caltenimientu y meyora de los sumidorios de carbonu (viesques). Pero implica tamién l'amiesta d'esfuerzos llocales pa facer efeutivu l'alcuerdu, y les necesaries aiciones d'adautación a los efeutos inevitables que se tán dando yá. Dende esta perspeutiva, el Gobiernu rexonal tien qu'afalar un Plan d'Amenorgamientu y Adautación, fechu y desendolcáu cola participación de los sindicatos y d'otros axentes sociales comprometíos, que dexe facer frente a los problemes derivaos del cambéu climáticu n'Asturies.

193. Amás d'aumentar el porcentaxe de les enerxíes d'orixe anovable nel mix enerxéticu, hai qu'entamar aiciones encaminaes a meyorar la eficiencia enerxética de les nuses empreses. La Xunión Europea tien calculao que, con estes midíes, pue aforrase un 20 % de la enerxía consumío, fechu esti que tendría un especial calter nel nuesu país, onde'l consumu por unidá

del PIB medró percima de la media europea. La eficiencia enerxética contribúi, amás, a un aforru bultable nos gastos de les empreses; sobre too nel casu de la industria, una estaya que polo regular gasta permuncha enerxía.

194. La movilidad caltenible ye un factor clave p'amenorgar emisiones nel tresporte, una de les estayes difuses pero con actividaes de muncha incidencia nel cambéu climáticu. El Consorciu de Tresportes d'Asturies habrá tener un papel determinante nel llogru d'esi oxetivu, pela ampliación y meyora de la rede de tresportes públicos, afondándose especialmente nel usu del tren na fastera central d'Asturies, lo que contribuyirá a mermar los desplazamientos en vehículos particulares. Dende'l Consorciu impulsaráse'l desendolcu de planes de movilidad caltenible nos conceyos con competencies nel tresporte urbanu y nes empreses.

195. Otra estaya difusa sobre la que tamién hai que trabayar ye la residencial. Nesti sen, la construcción de viviendes nueves tien que facese dende plantegamientos de más caltenibilidad, asegurando la eficiencia enerxética al traviés del emplegu xeneralizáu de los criterios de la bioconstrucción (orientación acionada, enerxía solar, aisllamientu, etc.). Hai qu'encontrar les igües del parque de viviendes construyíes p'ameyorar la so eficiencia enerxética; ello, amás, contribuyirá pa rebaxar les repercusiones sobre l'empléu de la bultable reducción que rexistra la construcción de vivienda nueva.

196. La bona xestión de los recursos naturales ye otu aspeutu de permuncha importancia pal desendolcu caltenible. Dende esa perspeutiva, la ordenación territorial tien que ser el preséu pa un usu racional del suelu y pa una asignación acionada de los recursos. El suelu, nun territoriu con una orografía como l'asturiana, ye un bien escasu. Nesti sen, el crecimentu urbanu tien que menguase al máximu, compactando los núcleos yá esistentes. Ye sobre manera esmolecedora l'amenaza qu'amaga sobre la rasa costera, con una infinidá de proyeutos pa nueves urbanizaciones y campos de golf, un modelu de medría incaltenible. Los espacios naturales son ún de los nuestos mayores recursos. Amás de la so bayurosa biodiversidá, que tenemos que curiar, son elementu imprescindible y motor d'un turismu que gueta'l realcuentru cola naturaleza y un factor importante pal asitiamientu d'empreses que busquen contornaes de calidá.

197. L'agua ye un recursu cenciellu y escasu, situación que pue dir a peor por causa del cambéu climáticu. La so xestión tien que tar presidida pol aforru dende l'aniciu. Nesti sen, fai falta que'l Gobiernu rexonal y los conceyos pauten un plan d'anovación del sistema y de les redes de distribución, pa evitar al máximu les perdes, que suponen anguaño un marafundiu d'agua social y medioambientalmente inaceutable. Hai que fomentar planes pal so bon usu nes empreses y nes viviendes. Otru aspeutu cimero pa la so xestión, dende criterios de caltenibilidad, ye la reutilización del agua residual depurao pa usos que nun precisen muncha calidá d'ello: procesos industriales, baldéu de calles, riego de fasteres verdes, etc. Hai qu'afitar, pelos estudios ya investigaciones precisos, el potencial del agua soterrano pa facer frente a necesidaes futures, enantes d'entamar cola construcción de más embalses, y pa perfacer reserves que nos permitan afrontar les situaciones de seca. Ye prioritario, tamién, completar la rede de saneamientu, pa garantizar la meyor calidá del agua de los nuestos ríos y de la costa.

198. No que se refier a la basoria, hai que trabayar con determín en dos frentes: mermar la so cantidá, con campañes de sensibilización ciudadana, ente otres midíes, y afitar un sistema de recoyida selectiva de munchu más algame, que nos permita llograr tases granibles de reciclaxe. Un aspeutu clave ye la recoyida selectiva de restos orgánicos, per un plan que priorice los puntos onde mayor cantidá se xenera: establecimientos d'hostelería, residencies, hospitales, comedores coleutivos, etc. Fai falta buscar alternatives de reutilización, menguando les cantidaes que se lleven pa los basureros y descartando la incineración.

199. Pela negociación coleutiva tenemos que reforzar los derechos y la capacidá de participación de los representantes sindicales y de los y les trabayadores nes empreses en materia de medio ambiente, como yá se llogró en dellos convenios. Pa ello tenemos qu'analizar los avances y los pilancos y seguir trabayando p'afondar y esparder estos derechos. Fai falta enanchar los marcos institucionales de participación, nos distintos ámbitos territoriales d'actuación del sindicatu, y ameyorar la coordinación de los nuestos representantes nos mesmos.

200. Col envís de consiguir una implicación mayor de les cadarmes que conformen CCOO d'Asturies, nos sos distintos marcos y niveles d'actuación col desendolcu caltenible, y favorecer que les propuestas medioambientales se treslladen a l'acción sindical de tolos díes, promoveremos alcuentros d'estaya y territoriales colos responsables de mediu ambiente y colos representantes de la nuesa organización y de los y les trabayadores nes empreses, onde analizaremos la problemática ambiental en cada ámbitu y la forma y alternatives pa face-y frente. Potenciaráse la formación, nesta materia, de los cuadros del sindicatu y de los delegaos y delegaes nes empreses, y esparderánse les ferramientes que tenemos a disposición pa sofitar la so actividá (materiales y estudios informativos, bases de datos, llexislación medioambiental, etc.).

7.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

201. El control, evaluación y reorientación, si fixere falta, de les midíes que conseña l'alcuertu de concertación nesta materia, pela presencia activa del sindicatu nos sos muérganos de siguimientu; y la participación nel Observatoriu del Mediu

Ambiente, creación que s'afita nel ACEBA, que tenemos que convertir, coles nueses propuestas y alternatives, nun foru valoratible daveres pal análisis de la problemática medioambiental y pa la busca pautada de soluciones dende criterios de caltenibilidad.

202. Los plenarios de responsables de Mediu Ambiente de les federaciones rexonales y de les xuntes comarcales de CCOO d'Asturies, col envís de meyorar la coordinación interna y el compromisu de tola organización coles nueses propuestas pa un desendolcu caltenible.

203. Los muérganos de direición que surdan del 10º Conceyu de CCOO d'Asturies estudiarán la viabilidad, y, nel so casu, dimensión y carauterístiques d'una posible cadarma de softu a la nuesa actividá sindical nesta materia, que nos dexa afondar nel análisis de la problemática ambiental y na ellaboración de propuestas y alternatives, y, que, a un tiempu, puea aconseyar a les nueses organizaciones y seya muérganu de formación de los cuadros y representantes nes empreses.

8. EL FACER DE CCOO D'ASTURIES NA ESTAYA DE LA CULTURA

8.1. *Análisis del contestu*

204. La importancia de la cultura na formación de la opinión pública, l'espardimientu de les conseñes neoliberales en tolos ámbitos de la sociedá y los entamos interesaos de remanamientu de la historia más recién, fixeron visible que CCOO d'Asturies perviere, darréu del so 7º Conceyu, la necesidá de trabayar tamién na contorna cultural; anque concentrando esta actividá, fundamentalmente, naquellos aspeutos más venceyaos colos movimientos obreru y sindical, tanto dende'l planu del discutiniu ideolóxicu como nel de la recuperación de la memoria histórica.

205. De magar entós, el nuesu sindicatu, al traviés de la Fundación Juan Muñiz Zapico, desendolcó un pergrán llabor d'investigación y espardimientu (publicaciones, esposiciones, xornaes y otre xeres) sobro'l puxu que les organizaciones sindicales y obreres tuvieren nel andar históricu de la sociedá asturiana —con un procuru particular nos momentos y fechos más trascendentes y nel papel destacáu que tuviere'l nuesu sindicatu— y de reconocencia a aquelles persones, en dellos casos casique escaecies, que se destacaren pola so capacidá de llucha y contribuyeren dafechu a fraguar la realidá de güei de CCOO d'Asturies. La reflexón, l'análisis y les propuestas d'intervención sobre los procesos políticos, sociales y económicos que güei afeuten a la nuesa sociedá, tamién formaron parte de les xeres de CCOO d'Asturies a lo llargo d'estos años.

206. Otru frente d'actuación de CCOO, nesti ámbitu, ye la defensa de la *llingua asturiana* y de la so oficialidá. Nel mandatu al qu'agora se pon puntu afalamos, cola nuesa participación direuta xunto a otre organizaciones polítiques, sociales y culturales, o sofítandolos, los actos y movilizaciones que nuguaben por esos oxetivos, énte una Alministración autonómica qu'amuesa una ruina sensibilidá cola normalización del usu de la llingua y sigue negando la so reconocencia oficial. Tamién, nel ámbitu internu, contribuyimos, anque modestamente, a la promoción de la llingua, dando-y un sitiu nes nueses publicaciones y llevando alantre delles iniciatives específiques pal so espardimientu ente los cuadros sindicales y l'afiliación (manual de términos sindicales n'asturianu y cursu de sociollingüística).

8.2. *Oxetivos prioritarios*

207. Trabayar pola recuperación de la memoria histórica del movimientu obreru n'Asturies, incidiendo nel papel del nuesu sindicatu, pente mediesde la Fundación Juan Muñiz Zapico, y encontrar l'alderique de conteníu ideolóxicu y sociopolíticu ente los cuadros y l'afiliación de CCOO d'Asturies.

208. Defender la normalización del usu de la llingua y la so oficialidá y favorecer el so emplegu nes publicaciones, documentos y actividaes de CCOO d'Asturies.

8.3. *Iniciatives y propuestas*

209. El compromisu del nuesu sindicatu cola recuperación de la historia del movimientu obreru asturianu y, más en concretu cola de CCOO d'Asturies, al traviés de la investigación, la reflexón y el so espardimientu públicu, que tuvo un desendolcu perimportante nos dos caberos mandatos congresuales, tien que caltener la so fuercia nos cuatro años vinientes. Amás, faise imprescindible cuntar con un Archivu Históricu de CCOO d'Asturies, con capacidá de recuperación y catalogación de la nuesa memoria histórica, que se vuelva un referente amañosu pal estudiu y la conocencia de la historia del sindicatu y del movimientu obreru asturianu. Con esti envís, tenemos qu'iguar un espaciu físicu acionáu pal so asitiamentu y los medios necesarios pal so desendolcu.

210. Pa complementar la formación sindical de los nuestos cuadros, en particular, y de los afiliaos y afiliaes con aquellos aspectos ideolóxicos, sociopolíticos ya históricos que-yos faciliten una visión global de la sociedá y enconten la so conciencia sindical y de clas, ameyorando con ello la so capacidá de direición y representación, pondremos en marcha, cola collaboración de la Fundación Juan Muñiz Zapico, la Escuela de Branu de CCOO d'Asturies.

211. CCOO d'Asturies seguirá promoviendo y sofutando la movilización social en defensa de la normalización y la reconocencia estatutaria de la oficialidá de la llingua. Pero la defensa de la nuesa llingua materna nun pue quedar namái na reivindicación énte les instituciones polítiques asturianas; hai que da-y bon puxu, con midies d'aición positiva, al usu del asturianu en tolos ámbitos de la nuesa organización.

8.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

212. La Fundación Juan Muñiz Zapico ye la presea cimera de CCOO d'Asturies pal desendolcu de les actividaes d'investigación, reflexón y espardimientu de los fechos y procesos históricos que definen a los movimientos obreru, social y sindical asturianu y pa la recuperación y l'análisis de la historia del nuesu sindicatu.

213. Entamu de xornaes y otros actos asemeyaos y asoleyar materiales pal espardimientu de los nuestos estudios de recuperación histórica y pal discutiniu, l'análisis y la reflexón de contenú ideolóxicu y sociopolíticu na nuesa organización.

214. La collaboración con instituciones, como l'Academia de la Llingua Asturiana, y la participación en plataformes reivindicatives unitaries pal fomentu del usu del asturianu y la defensa de la so oficialidá.

9. LA SOLIDARIDÁ Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

9.1. Análisis del contestu

215. El procesu de globalización económica, que nes caberes décades garró un puxu pergrande baxo la influyencia y el predominiu de les polítiques neoliberales, enanchó la frecha ente los países con más nivel de desendolcu y los menos desendolcaos y, dientro d'unos y otros, ente les clases más privilexaes y la mayoría trabayadora de los sos habitantes, que vieron cómo medraben les desigualdaes, la perda de derechos y la inxusticia social. Nesti contestu, el nuesu sindicatu, inxeriu na Confederación Sindical Internacional (CSI), apuesta por un cambéu del modelu actual de globalización, dende'l fortalecimientu y la democratización de los muérganos ya instituciones multinacionales y l'arramamientu de los derechos humanos, sociales y llaborales per tol mundu.

216. Pa trabayar pol llogru d'esos oxetivos, y nel marcu finxáu de les nuses competencias y capacidaes nel ámbitu internacional, dende CCOO d'Asturies abrimos llugares de collaboración ya intercambiu d'idees y esperiencies énte la globalización con otros sindicatos rexonales de países europeos y llatinoamericanos. D'esta miente, nesti últimu mandatu caltuvieronse rellaciones estables cola CGT de La Lorena (Francia) y cola CGTP-IN de Vila Real (Portugal) y, más rales, cola CGIL d'Abruzzo (Italia), n'Europa. En Llatinoamérica, per un pautu de collaboración robláu cola Alministración autonómica, desendolcamos seminarios, talleres y xornaes de discutiniu con organizaciones sindicales de Chile (CUT de Concepción), Cuba (CTC de Pinar del Río), Brasil (CUT de São Paulo) y Arxentina (CTA de Santa Fe).

217. A lo llargo d'esti tiempu, l'Asociación Paz y Solidaridá de CCOO d'Asturies trabayó destremaos ya interesantes proyeutos de cooperación al desendolcu y d'ayuda humanitaria nel Sahara, Perú, Colombia, Brasil, Arxentina, Chile y Cuba.

9.2. Oxetivos prioritarios

218. Afalar la cooperación y la solidaridá internacional pa percontiar el papel del sindicalismu como actor de l'ayuda al desendolcu y de la defensa de los derechos sindicales, llaborales y sociales nel mundu.

219. Fortalecer l'Asociación Paz y Solidaridá, dando-y una capacidá y una eficacia más grandes nes sos xeres de solidaridá y cooperación internacional dende la implicación del conxuntu de les cadarmes de CCOO d'Asturies.

9.3. Entamos y propuestas

220. Nel nuevu mandatu qu'agora principia, pondremos más enfotu nos proyeutos ya iniciatives de contenú sindical. Nesti sen, nuguamos por encontrar les llinies d'actuación que CCOO d'Asturies vengo llevando nestos caberos años y que nos permitieron una meyor conocencia de la realidá sociollaboral y sindical n'otros países y la reflexón y puesta en común de les respuestes a les resultes de la globalización neoliberal. Con estos oxetivos, tenemos qu'enanchar y afitar los espacios de

cooperación sindical, sobre manera con organizaciones rexonales de países d'Europa y Llatinoamérica, pol so averamientu xeográficu y/o cultural, y aumentar los sos conteníos y materies. Pa ello, trabayaremos na perspeutiva d'anovar y ampliar los pautos de collaboración cola Alministración autonómica nesta materia.

221. Tamién, pela Asociación Paz y Solidaridá, nuguamos por aumentar la nuesa presencia nes actividaes de cooperación al desendolcu y aumentar les estayes xeográfiques onde desendocales. Dende l'Asociación, participaremos y collaboraremos na rede estatal de fundaciones Paz y Solidaridá, col envís de coordinar y rellacionar los nuestos proyeutos colos d'otres organizaciones territoriales de la Confederación Sindical de CCOO.

222. El fortalecimientu de l'Asociación Paz y Solidaridá y del papel de la nuesa organización na cooperación sindical internacional y na ayuda al desendolcu piden una implicación mayor de les xuntes comarcales y de les federaciones rexonales colos proyeutos y los entamos que lleve alantre CCOO d'Asturies nesos frentes de la so xera sociopolítica.

9.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

223. L'Asociación Paz y Solidaridá ye la presea de CCOO d'Asturies pa encalzar l'actuación del sindicatu y la participación de toles sos cadarmes na estaya de la cooperación al desendolcu y de l'ayuda humanitaria.

224. Los mecanismos de siguimientu que s'aften nos destremaos convenios y proyeutos de cooperación sindical internacional y d'ayuda al desendolcu tienen que valinos pa evaluar periódicamente'l so nivel d'execución y pa valorar los sos resultaos caberos, dende la perspeutiva de los oxetivos polos que se naguaba en cada casu.

10. UN SINDICATU DE MUJERES Y HOMES

10.1. Análisis del contestu

225. CCOO defínese nos sos Estatutos como un sindicatu d'homes y mueres, que fai de so'l compromisu de trabayar pola igualdá d'oportunidaes, lluchando a la escontra de toa mena de discriminación por razón de sexu. Con esta perspeutiva, y col envís de dar más puxu a la participación de les mueres ya inxerir nel discutiniu y nel trabayu sindical toles cuestiones rellacionaes cola igualdá, iguáronse, hai agora 30 años, les Secretaríes de la Muer. De magar entós, y non ensin pilancos, les Secretaríes de la Muer desendolcaron un llabor perfondu pa inxertar la problemática específica de les mueres nes reivindicaciones más xenerales, comunes a los y les trabayadores, que defende'l nuesu sindicatu.

226. A lo llargo d'estos años, CCOO llegó a ser pionera nel usu de ferramientes pa la igualdá de xéneru que son güei por un regular aceutaes y reconocíes. Ye'l casu del remanamientu de los criterios de tresversalidá, aición positiva y emponderamientu, que nos permitieron ocupar un llugar destacáu na estaya de los movimientos sociales ya influyir nes polítiques d'igualdá desenvuélvese n'Asturies.

227. Nel caberu periodu congresual, promulgáronse nel nuesu país dalgunes lleis d'importancia significativa y gran sonadía social que, pelos sos conteníos, puen dexanos avanzar hacia una sociedá más igualitaria. Tamos falando de la Llei Orgánica pa la Igualdá Efectiva de Mueres y Homes; a la Llei Orgánica de Midíes de Proteición Integral a la escontra de la Violencia de Xéneru; y a la Llei de Promoción de l'Autonomía Personal y Atención a les Persones en situación de Dependencia, de les que tenemos que promover los sos desendolcos positivos.

228. Anque, desque celebráremos el nuesu conceyu anterior, la situación de les mueres nel mercáu llaboral asturianu llogró avances, éstos nun son bastantes, y los sos niveles de participación na población activo y nel empléu de la rexón entá se caltienen enforma per debaxo de les de los homes y de les tases medies d'actividá y ocupación femenines nel ámbitu estatal; y, sea como quier, mui alloñaos de los oxetivos afitaos pola Xunión Europea. No que se refier al repartu per estayes, l'empléu femenín axúntase mayoritariamente nos servicios, que, en 2007, daben trabayu al 87% de les trabayadores asturianas; con empleos poco cualificaos, mal pagaos y con xornaes llaborales que malapenes dexen afayar la vida llaboral, familiar y personal.

229. Esta situación de desventaxa nel mercáu llaboral asturianu vuélvese entá más doliosu nel casu de les mueres más nueves, desaniciando cuasi dafechu la so capacidá d'emancipación. La economía somorguiada y el trabayu ensin derechos muezquen tamién mayoritariamente a les mueres, con especial fondura nes trabayadores inmigrantes.

230. Pero si les mueres tienen torgues particulares pa llograr empléu n'Asturies, cuando lu algamen carecen una bultable

discriminación salarial, con unos sueldos medios más pequeños nun 34% que los de los homes. Al analizar esta situación hemos tener en cuenta, como aspeutos más destacaos, la dixebría vertical del empléu de les muyeres (ye a dicise, el so asitiamientu nes categoríes más baxes); la concentración del empléu femenín n'estayes d'actividá peor pagaes (dixebría horizontal); y la menor antigüedá nel trabayu, derivada d'un accesu más serendu al empléu o a les paraes na vida llaboral pa cargar con responsabilidaes de familia. Y eso, a pesar de que les muyeres tuvieron que facer cambeos importantes nes sos estratexes educatives, familiares y llaborales pa tar presentes nel empléu; ampliaron los sos estudios pa progresar nel trabayu; y renunciaron a tener fíos, o tiénenlos n'edaes más avanzaes, pa evitar la so esclusión llaboral.

231. D'otra banda, les torgues pa poder afayar la vida llaboral cola familiar y personal, aunque toquen al conxuntu de la clase trabajadora, súfrenles muncho más les muyeres, porque son elles les que, polo regular, carguen d'un mou más efeutivu colos llabores de casa y el cuidáu de les persones dependientes.

232. La violencia de xéneru, como amuesa de la desigualdá ente homes y muyeres, perfái un doliosu problema social, que ye, pal nuesu sindicatu, un oxetivu prioritariu pa desaniciar. Ye, amás, una de les causes que provoquen l'abandonu del mercáu llaboral per parte de les muyeres. L'acosu sexual y l'acosu por razón de sexu son aiciones discriminatories, que se dan davezu en tolos ámbitos y que se tipifiquen claramente na Llei d'igualdá, col enfotu de prevenilos y, en nengún casu, toleralos, pautando cola representación llegal de los y les trabayadores un protocolu d'actuación énte estes situaciones, cuando se dan nel mediu llaboral.

233. Una consecuencia direuta de la medría del empléu femenín ye una presencia mayor de les muyeres na afiliación del sindicatu; ello, sicasí, nun se correspuende col so nivel de participación nos muérganos de direición y de representación. Nesti sen, tenemos que redoblar, y llograr que seyan más efeutivos, los esfuerzos pa desaniciar los pilanco que torguen l'inxerimientu de les muyeres nos ámbitos de decisión y de representación sindical.

10.2. Oxetivos prioritarios

234. Fomentar la igualdá efeutiva ente muyeres y homes nel trabayu y na sociedá, amestando la perspeutiva y les reivindicaciones de xéneru a tolos ámbitos d'actuación del sindicatu.

235. Avanzar na participación de les muyeres nos muérganos de direición y de representación de CCOO d'Asturies, en toles cadarmes y nos destremaos niveles de la organización, y na conocencia y sensibilización de los nuevos cuadros sobre la problemática y les propuestas de xéneru.

10.3. Entamos y propuestas

236. La problemática particular de les muyeres pa entrar en mercáu llaboral y nel empléu tien componentes distintos qu'esixen una actuación combinada en dellos frentes y ámbitos de la nuesa xera sindical, con reivindicaciones que s'allonguen dende la xeneralización de les escueles públiques infantiles hasta l'allugamientu de midíes d'afayamientu de la vida llaboral, familiar y personal nes empreses. Nesti llargu marcu d'intervención, el nuesu sindicatu apuesta, tamién, pol afitamientu de midíes d'aición positiva pa fomentar l'accesu de les muyeres al empléu y pa favorecer la so presencia nes aiciones de formación profesional empobinaes a les persones en paru, afondando más n'especial, en dambos casos, sobre aquellos actividaes y profesiones onde tán sorrepresentaes.

237. La negociación colectiva ye un marcu peracionáu, y asina hemos emplegalu, p'avanzar na igualdá d'oportunidaes ente muyeres y homes nes destremaes estayes y empreses de la rexón. La Llei d'Igualdá asitia precisamente nel marcu de la negociación colectiva'l contéu de midíes específiques en favor de la igualdá nel trabayu, per alcuerdos ente les representaciones sindicales y empresariales. Estes midíes puen conseñase nun plan d'igualdá d'empresa, o, en tou casu, nel afitamientu de disposiciones y actuaciones concretes d'aición positiva, a les qu'hái que poner en valor porque a la so importancia non siempre se-y da reconocencia. D'otra miente, los convenios colectivos tienen qu'abrir camín a un afayamientu efeutivu y real de la vida llaboral, familiar y personal. Tienen que facese estudios d'impautu de xéneru na negociación colectiva, col envís d'amestar nos nuevos análisis pautes y datos oxetivos que fagan visibles les consecuencias qu'un determináu conveniu produz sobre les muyeres y los homes nel trabayu.

238. En resumíes cuentes, pela negociación colectiva y l'aición sindical nes estayes y empreses, tenemos que consiguir una efeutividá real, y non cenciellamente formal, del principiu d'igualdá. Nesti camín, y nun ámbitu más xeneral, tenemos qu'esixi-y a l'Alministración llaboral, a la Inspeición de Trabayu y a la Seguridá Social que miren pol respetu del principiu d'igualdá nos convenios colectivos. Fai falta, tamién, dir alantre nel desaniciamientu de los estereotipos de xéneru nel ámbitu llaboral y nes organizaciones sindicales y empresariales, p'ameyorar el valir de l'aición sindical na defensa de los derechos de les trabayadores y na meyora de les sos condiciones de trabayu.

239. Tenemos que ser quien pa treslladar un enfoque integráu, dende la perspeutiva de xéneru, a la salú llaboral, emplegando métodos de trabayu que nos dexen conocer y facer acordies coles particularidaes, necesidaes ya intereses de les muyeres y de los homes. Nesti sen, la prevención de riesgos llaborales tien qu'abordar, de mou integral, los problemes que muezquen más en concreto a les muyeres, que trespasen más allá de los rellacionaos cola reproducción. Tienen que se tener en cuenta les carauterístiques del empléu de les muyeres nun mercáu de trabayu estayáu pola variable de xéneru. Ye'l casu de la concentración del empléu de les muyeres en delles ocupaciones, o de la feminización de la temporalidá, el trabayu a tiempu parcial y la precariedá llaboral. A too esto hai qu'amesta-y un factor qu'inflúi de mou determinante na salú de les muyeres: la doble xornada. La carga de les responsabilidaes doméstiques y familiares de mou cuasi esclusivu nes muyeres condiciona la so participación nel trabayu pagáu.

240. Dende la perspeutiva sociopolítica, potenciaremos la nuesa participación, peles Secretaríes de la Muyer, nel movimientu asociativu feminista, mirando sobre manera pol desaniciu de los roles de xéneru, pol fomentu de la participación de les muyeres en tolos ámbitos sociales, pola educación, la salú, la violencia de xéneru, y por cualesquier otra cuestión que s'asitie na llucha contra la sociedá patriarcal.

241. Polo que se refier al ámbitu internu de la nuesa organización, y col envís de dar puxu a la participación sindical de les muyeres, CCOO d'Asturies afadráse con un Plan d'Igualdá, que desendolcará a lo llargo del mandatu viniente. Esti plan enseñará, d'un llau, iniciatives pa impulsar l'afiliación femenina y midíes d'aición positiva pa promover una presencia mayor de les muyeres nos muérganos de direición y de representación del sindicatu, en tolos sos niveles, y nes xuntes negociadores de los convenios coleutivos, afondando más en particular naquelles estayes d'actividá onde les muyeres tán sorrepresentaes.

242. Pero, amás, el plan tien que trabayar por enanchar el conocimientu y la sensibilización en materia d'igualdá d'oportunidaes ente l'afiliación del sindicatu, y, más en particular, ente los que son parte de los muérganos de direición y de representación. Nesti sen, CCOO d'Asturies pondrá'l mayor procuru nel espardimientu de les propuestes sobre igualdá nos destremaos ámbitos y organizaciones del sindicatu, y el so treslláu efeutivu a los nuestos delegaos y delegaes y a los y les trabayadores. Tamién, y nesta mesma llinia d'aición, tenemos que percontiar la impartición a los nuestos cuadros, homes y muyeres, d'una formación que-yos facilite la identificación de les discriminaciones de xéneru nel trabayu. Les responsables de les Secretaríes de la Muyer tienen qu'algamar un conocimientu y una especialización en materia d'igualdá que-yos permita una eficacia mayor nel desendolque de la so llabor sindical.

243. El plan tien qu'afitar criterios pal usu racional del tiempu nes convocatories del sindicatu; favorecer l'empléu d'un llinguax non sexista nos nuestos documentos y publicaciones; entamar cola ellaboración d'un códigu de bones práutiques que fomente la igualdá, y la realización d'estudios d'impautu de xéneru na actividá del sindicatu.

10.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

244. Los plenarios de responsables de les Secretaríes de la Muyer de les federaciones rexonales y de les xuntes comarcales de CCOO d'Asturies, p'analizar, coordinar y afalar la nuesa actuación y les nuses propuestes na cuestión d'igualdá. Estos plenarios allargaránse, toles veces que faga falta, a los responsables d'otros frentes del trabayu sindical de la nuesa organización, pa favorecer la tresversalización y l'inxertamientu de les reivindicaciones específiques de les muyeres en tolos ámbitos d'intervención del sindicatu.

245. La comunicación y la información, como ferramientes qu'enconten el cambéu de visión, na afiliación y na sociedá, sobre la problemática particular de les muyeres y sobre les polítiques d'igualdá. Con esti envís, tentaremos de reforzar la nuesa presencia nos medios de comunicación y la distribución de les nuses propies publicaciones, y fadremos campañes, xornaes o otros actos asemeyaos, que nos valgan p'analizar y denunciar problemes concretos y p'afalar l'aición reivindicativa que-yos faga frente. Fai falta, tamién, dar más puxu al uso de la telemática como presea pa esparder la información interna.

246. La dixebría per sexos de los datos y estadístiques qu'ellabore'l sindicatu, pa tener una referencia oxetiva de la realidá social y llaboral de les muyeres y, no internu, de la evolución de l'afiliación femenina y de la so participación nos muérganos de decisión y de representación.

247. Los preseos que se creen pa la evaluación y el siguimientu del Plan d'Igualdá y los informes y memories de la Secretaría de la Muyer de CCOO d'Asturies sobre'l so desendolque dexaránnos analizar periódicamente'l so grau d'execución y determinar, en cada momentu y acordies colos resultaos, aquellos aspeutos del plan sobre los qu'haya qu'afondar con mayor procuru.

11. LA MOCEDÁ TRABAYADORA Y LA SO ORGANIZACIÓN EN CCOO D'ASTURIES

11.1. *Análisis de contestu*

248. La mocedá ye ún de los coleutivos que mayores torgues alcuenta pa llograr l'accesu y la estabilidá nel empléu. Esta situación que, polo xeneral, soporta la mocedá en tol país, agrávase enforma na nuesa comunidá autónoma, darréu de la debilidá especial del mercáu llaboral asturianu, a pesar de la meyoría relativa de los caberos años. D'esta miente, y tomando datos de 2007, si la tasa de ocupación media de la amocedá s'asitiaba n'España nun escasu 59,57%, nel casu d'Asturies malaapenes algamaba'l 54,95%. Otro tanto asocede cola tasa de desempleáu, qu'afeuta n'Asturies al 14,13% de la mocedá, de cote al 13,24 de la media estatal. La eventualidá nel trabayu ensáñase tamién sobre manera con esti coleutivu, y el 50,13% de los mozo y les moces con empléu (ún de cada dos) tienen un contratu temporal, mentano que nel conxuntu d'España el porcentaxe ye del 48,8%.

249. L'actual modelu de desendolcu, nun marcu de terciarización de l'actividá económica que va n'aumentu (sofitada, en bona parte, pola estayadura de los procesos productivos y la esternalización de determinaes árees y servicios de les empreses), xenera empleos poco cualificaos, con sueldos baxos y tases altes de rotación y temporalidá, que repercuten en mayor midida nes persones xóvenes y que contrasta col so gran nivel formativu. Esti entornu de precariedá llaboral y sobrecualificación profesional, que define l'empléu de la xuventú asturianu, ta nel aniciu de les altes cifres d'emigración xuvenil que afeuten tan negativamente a Asturies, lo mesmo en términos de perda de potencial productivu como pol so puxu sobre l'avieyamientu de la población.

250. La inestabilidá nel empléu y los sueldos baxos, que son la riegla xeneral ente la mocedá trabayadora, y los precios tan caros de la vivienda, los mesmo pa mercar que p'arrendar, (que nun llograron iguar d'emou significatible les curties polítiques públiques empobinaes a la mocedá nesta materia), son un gran enzancu pa la so lliberación familiar y el so desendolcu personal dafechu; que, nel casu d'Asturies, algama cifres esmolecedores. Asina, la tasa d'emancipación xuvenil yes, pal casu asturianu, del 34,9%, diez puntos per debaxo de la media estatal, asitiada nel 45%.

251. Les torgues de los y les mozos p'algar un empléu, y el so calter de precariedá cuando lu llogren, enzanquen oxetivamente la so afiliación y, entá más, la so participación nel sindicatu. Rellumu d'esta realidá, y tamién del curtiu sofitu amosáu poles distintes organizaciones, ye l'ausencia de Secretaríes de Mocedá na mayor parte de les cadarmes sectoriales y territoriales de CCOO d'Asturies. Namás nel marcu de CCOO d'Asturies se fue p'afitar un equipu estable de mocedá (cuadros de delles cadarmes, delegaos y afiliaos) que collaboren nel desendolcu de les distintes xeres internes y esternes (xornaes, actos, campañes, etc.) de la Secretaría de Mocedá y nel so treslláu a los destremaos ámbitos comarcales del sindicatu.

11.2. *Oxetivos prioritarios*

252. Ameyorar les condiciones sociales y llaborales de la xuventú trabayadora, cola implicación del conxuntu de les cadarmes de CCOO d'Asturies y dende los distintos frentes d'actuación del sindicatu.

253. Aumentar l'afiliación y la participación de la mocedá nel sindicatu, y el so protagonismu nos muérganos de direición y de representación y na aición sindical y sociopolítica de CCOO d'Asturies en tolos sos ámbitos y niveles.

11.3. *Entamos y propuestas*

254. L'apuesta de CCOO d'Asturies pola estabilidá y la calidá nel empléu tien que tener un tratamientu específicu pa la mocedá, que recueya la problemática más concreta que los afeuta en su accmuezca nel so accesu y nel so caltenimientu nel trabayu. Nesti sen, y dende los distintos ámbitos d'actuación del sindicatu, tenemos que dar puxu a midies d'aición positiva que favorezan la contratación indefinida de mozos y moces; percontiar los contratos de relevu pal rexuvenecimientu de les plantiyes; esixir cobertura social pa los becarios ya investigadores; evitar que'l voluntariáu s'emplegue pa sustituir empléu pagu; controlar los contratos en práutiques; afitar sistemes de promoción encontaos en criterios oxetivos, superando'l conceutu d'antigüedá; y trabayar frente a la sobrecualificación inxustificada; ente otres llinies d'actuación.

255. CCOO d'Asturies defenderá énte les Alministraciones públiques la ellaboración de planes d'emancipación xuvenil, que pervean d'un mou integráu toles variables que la enzanquen na práutica (empléu, salariu, vivienda, etc.), cola participación na so definición y desendolcu de les organizaciones sociales.

256. Nel ámbitu internu, tenemos que reforzar la participación de la mocedá nos muérganos de direición de les distintes estructures de CCOO d'Asturies y nos preseos de representación de los trabayadores nes empreses; facilitando la so presencia en toles actividaes del sindicatu. Nesti sen, la participación activa de los mozos y les moces nes eleiciones sindicales y

nel pautu coleutivu tien un aquel particular p'arramar ente la xuventú trabayadora les nuses propuestas; pa la conocencia y tratamientu de la so problemática específica nes empreses y estayes; y pa favorecer la so afiliación al sindicatu. Tenemos que poner un procuru especial na formación de los delegaos y delegaes mozos p'ameyorar la so capacidá sindical y de representación y afalar la so implicación nes xeres de direición del sindicatu, lo que fadríu pa facilitar el necesariu relevu xeneracional na nuesa organización.

257. Les Secretaríes de Mocedá son la principal presea del nusu sindicatu pa encalzar y dar puxu a la participación y les reivindicaciones específiques de la mocedá. Dende esa perspeutiva, fai falta espardeles al conxuntu de les organizaciones d'estaya y territoriales de CCOO d'Asturies, dando-yos mayor estabilidá y continuidá y los medios quie faigan falta pal bon cumplimientu de les sos funciones. Ente éstes, destácase la interllocución ya intervención ente les Alministraciones públiques, treslladando les nuses propuestas ya incidiendo nes polítiques encaminaes a la mocedá. Les Secretaríes de Mocedá tienen que conseñar, ente les sos prioridaes, el trabayu sindical nes estayes prellaborales (estudiantes y becarios, sobre manera) y colos mozos y les moces ensin empléu o con empléu precariu.

11.4. Mecanismos d'actuación y siguimientu

258. Aconceyamientos, xornaes y seminarios sobre les distintes problemátiques que cinquen a la mocedá y sobre les alternatives del sindicatu a les mesmes, como ferramientes pa sofitar la nuesa aición sindical y la participación de la mocedá nel so desendolcu.

259. La creación de grupos de trabayu nes Secretaríes de Mocedá de los destremaos ámbitos territoriales y d'estaya de la nuesa organización, con graos distintos de venceyamientu de los sos componentes, pa comprometer a más mozos y moces na aición sindical y desendolcar más dueitamente los alcuerdos que, no que se refier a xuventú, apautaron los muérganos de direición del sindicatu.

260. Los plenarios de responsables de les Secretaríes de Mocedá de les federaciones rexonales y de les xuntes comarcales que formen CCOO d'Asturies, pa planificar ya impulsar l'actuación y les propuestas del sindicatu hacia la mocedá y el so treslláu a la sociedá. Pa facilitar la tresversalización de les reivindicaciones específiques de la mocedá, y la coordinación que pa ello fai falta, fadremos plenarios conxuntos colos responsables de los frentes del trabayu sindical más comprometíos nes mesmes (empléu, vivienda, etc.).

261. La participación nel Conseyu Rector del Institutu Asturianu de la Mocedá y nes Comisiones Permanentes de los Consejos de la Mocedá de los distintos ámbitos territoriales onde tean constituyíos, contribuyendo, peles nuses Entamos y propuestas, a dinamizar el so funcionamientu y a convertirlos n'instituciones valoratibles dafechu pa encalzar les esmoluciones de la mocedá y les respuestes a les sos problemátiques concretes.

12. UN SINDICATU FUERTE PA FACER FRENTE A LOS RETOS NEL TRABAYU Y NA SOCIEDÁ

12.1 Análisis del contestu

262. La recuperación y afitamientu de la xuntura interna en CCOO d'Asturies, de magar l'apuesta pola integración de la pluralidá que se fizo nel anterior conceyu, y que s'espardió a cuasi toles cadarmes territoriales y d'estaya del sindicatu na rexón, foi ún de los aspeutos más destacaos del mandatu qu'agora se pieslla, y dio encontu al desendolque de les propuestas y l'avance hacia los oxetivos afitaos nel 9º Conceyu de la nuesa organización.

263. L'afiliación del nusu sindicatu n'Asturies siguió medrando nestos años, hasta perpasar la cifra de 41.500 cotizantes n'avientu de 2007. Nos primeros meses d'esi añu, el Conseyu, muérganu cimeru de direición ente conceyos, dio'l preste a un informe qu'analizaba la evolución y los perfiles de la nuesa afiliación y afitaba les xeres prioritaries pa desendolcar nesti frente nel futuru más cercanu. Más en concreto, tratábase de poner la mayor atención na afiliación de les muyeres, de la mocedá y de les persones inmigrantes, que formen los coleutivos que más carecen la precariedá llaboral, lo qu'enzanca oxetivamente la so venceya estable col sindicatu. Poníase tamién un gran procuru nel trabayu d'afiliación pa colos representantes de los y les trabayadores qu'accedieron a esa responsabilidá formando parte, como non afiliaos, de les candidatures del nusu sindicatu.

264. Col envís d'afondar sobre les baxes afiliatives y la so recuperación, per una comunicación direuta coles persones afeutaes, CCOO d'Asturies iguó la Unidá d'Atención Telefónica (UAT), que nos dexó conocer, evaluar y clasificar les razones de les baxes y decatanos de desigües na atención a los afiliaos y afiliaes que tenemos que correxir. Y, lo que ye más importante, el trabayu fechu dende la UAT fixo posible la recuperación de más del 50% de les baxes d'afiliación de les persones coles que se llogró contactar.

265. Nel mesmu sen d'afondar na conocencia de les carauterístiques de la nuesa afiliación y de la perceición que tienen sobre'l funcionamientu del sindicatu y de les sos destremaes xeres y servicios, fiximos una amplia encuesta ente los cuadros del sindicatu, nes distintes estayes y niveles, y ente los representantes de los y les trabayadores nes empreses. Los resultaos y conclusiones de la encuesta asoleyáronse nel documentu "Participación y afiliación" y presentáronse nuna xornada interna, celebrada en xineru de 2008, onde s'analizaron los distintos aspeutos que muezquen negativamente sobre estes dos cuestiones, de pergrán importancia pal nuesu modelu sindical, y les fórmules y mecanismos que corrixan les desigües alverties y favorezan la implicación de los afiliaos y afiliaes y de los y les trabayadores, en xeneral, nes actividaes del sindicatu.

266. Les eleiciones sindicales siguen siendo l'asignatura pendiente que nun nos dexa convertinos na primer fuerza sindical n'Asturies. Pa superar esta situación, ye imprescindible'l compromisu del conxuntu de la organización col trabayu planificáu, metódicu y permanente nel tiempu, que requier l'atención a les eleiciones sindicales tal como tán configuraes. Anque'l trabayu desendolcáu nesti tiempu s'axustó, por un regular, a estos criterios, los resultaos ente'l 1 de xineru de 2004 y el 31 d'avientu de 2007, en cómputu dinámicu, supunxeron daqué retrocesu con rellación al procesu electoral anterior, polo que tenemos que poner munchu más esfuerzu y enfotu en toles cadarmes de CCOO d'Asturies, no que ye un llabor estratéxicu pal sindicatu.

267. De los resultaos de les eleiciones sindicales —y del so análisis xebrau per federaciones rexonales y estayes; pel tamañu de les empreses; pelos preavisos y candidatures que se presentaron; pela clas d'eleiciones (anovación de les representaciones o allongamientu a empreses sin presencia anterior del sindicatu); etc.— sacáronse conclusiones coles qu'en xeneral s'apauta la organización, y que tienen que nos valir pa planificar una actuación futura que dexa perpasar los déficits d'anguaño y qu'ameyore les formes d'atención y de direición del trabayu electoral.

268. El nuesu sindicatu sofítase nuna doble cadarma organizativa, d'estayes y territorial, que quier dar respuesta a la problemática y a les demandes de los y les trabayadores, tanto nel ámbitu llaboral como nel sociopolíticu. Dambes cadarmes tienen que disponer de los recursos sindicales necesarios pal meyor desendolque de les competencies qu'en cada casu-yos atribúin los Estatutos de CCOO d'Asturies. Sicasí, la realidá actual presenta desigües fondes na distribución d'estos recursos ente les organizaciones d'estaya y les de territoriu, con consecuencies negatives que cinquen sobre manera a estes caberes. D'otra miente, hai una mui curtia utilización de los recursos sindicales disponibles. Los alreduer de 3.000 delegaos que tien el nuesu sindicatu n'Asturies xeneren un potencial de más de 70.000 hores sindicales acumulables al mes, de les qu'aproximao'l 60% queden ensin gastar. Tenemos qu'enfrentar esta situación dende'l discutiniu internu sobre les fórmules y llinies d'actuación que fagan posible'l meyor aprovechamientu de los recursos sindicales y un repartu iguáu de los mesmos, que permita'l bon funcionamientu de toles nuses estructures.

269. La formación sindical ye una presea imprescindible pa dar a los cuadros del sindicatu y a los representantes de los y les trabayadores nes empreses los conocimientos que faciliten la so comprensión de los principios, la organización y el funcionamientu de CCOO y de los procesos sociales onde tien llugar la nuesa actividá, y que-yos permitan afrontar nes meyores condiciones la negociación colectiva y l'aición sindical nel so conxuntu, nun mercáu llaboral a cada vuelta más complexu. La formación sindical, amás, tien que valinos pa favorecer la dotación y anovamientu de los muérganos de direición del sindicatu, en tolos sos ámbitos. A lo llargo del periodu congresual al qu'agora se pon puntu, y a pesar de la implicación d'una parte estimable de les cadarmes federatives y territoriales, participaron nos cursos de formación sindical de CCOO d'Asturies cerca de 1.500 cuadros, delegaos y delegaes. La Escuela Sindical de CCOO d'Asturies, creación que mandatare'l 9º Conceyu, entamó les sos xeres cola programación formativa 2008-2009.

270. A la comunicación y a la información nos sos dos lladrales, internu y esternu, correspuende-y un papel importante nel funcionamientu orgánicu del sindicatu y na conocencia y espardimientu de les nuses propuestes y actuaciones ente l'afiliación na sociedá. Nos cuatro años trescurrios de magar la celebración del 9º Conceyu de CCOO d'Asturies reforzáronse significativamente los mecanismos pa treslladar ya intercambiar información interna ente toles cadarmes y nos distintos niveles de la nuesa organización, pente medies del afitamientu xeneralizáu de les nuses teunoloxíes (Internet, corréu electrónicu, etc.) nel sindicatu. Nesi mesmu mediu tiempu, adelantamos nel afitamientu de los nuses medios de comunicación propios: el periódicu "El Sindicato" que, con calter bimensual y una tirada de 39.000 exemplares, mándase per corréu a tola afiliación; y la páxina web de CCOO d'Asturies, que recibe 1.500 visites per selmana. El Departamentu de Prensa desendolcó nestos años una gran xera pa treslladar a los medios de comunicación esternos les propuestes y actividaes de CCOO d'Asturies.

271. Los servicios xurídicos ocupen un llugar destacáu na actividá del sindicatu, como complementu de l'aición sindical y p'aconseyar y defender a los afiliaos y afiliaes, y tienen una incidencia importante sobre l'afiliación. A pesar de la so relevancia, esti serviciu caltén desigües series nel so funcionamientu, que se deben, sobre manera, a la diversidá de formes en que s'ufierta y a los déficits na so xestión; ello provoca, dacuando, un tratu desigual a los afiliaos. Tenemos que dir hacia un modelu de servicios xurídicos que prime la calidá na so ufierta y la eficacia na so xestión y nos sos resultaos; que disponga de recursos humanos y económicos abondos pa responder a les necesidaes de l'afiliación; y que permita un funcionamientu

y unes condiciones d'accesu homoxénees en toles nuses organizaciones. El desarrollu de les normes pal funcionamientu y la financiación de los servicios xurídicos, aprobaes pol Conseyu Confederal pa la so aplicación nos distintos ámbitos del sindicatu, tendría que contribuyir tamién al afitamientu d'un modelu de xestión y funcionamientu más estable ya igualáu.

272. El sindicatu ufierta, amás, una llarga gama de servicios empobinaos a atender les necesidaes y demandes de los y les trabayadores fuera del ámbitu llaboral (vivienda, seguros, pensiones, salú, ociu, etc.), con condiciones especialmente favorables pa l'afiliación. Esti tipu de servicios, na midida en que s'ufiernen con calidá y precios acionaos, tamién faen pol aumentu de l'afiliación al sindicatu. Dellos servicios xestiónalos direutamente'l sindicatu, dende la Confederación o dende CCOO d'Asturies, y otros páutense con empreses particulares. N'Asturies, a lo llargo d'esti caberu mandatu congresual, allargamos la cobertura d'estos servicios y afondóse na meyora de la so calidá y nun mayor control sobre'l funcionamientu de los esternos. Ente los xestionaos por CCOO d'Asturies hai que destacar, pola so nombradía social, la cooperativa de viviendes VITRA que, nestos cuatro años, entamó cola promoción de cerca de 600 viviendes, de les que más de la metá tán yá entregaes o en construcción.

273. Los recursos que caltienen l'actividá sindical de la nuesa organización hai que los mirar en tol so llargor, y non solo nel so lladral económicu. L'aportación de los compañeros y compañeres que desendolquen la so actividá sindical emplegando les hores de representación, nos distintos ámbitos de la nuesa organización, suponen un capital importante pal sindicatu, que tenemos que tener en cuenta nos nuestos análisis y discutinios sobre la distribución más acionada de los recursos ente les destremaes cadarmes que componen CCOO d'Asturies.

274. Los recursos corrientes del sindicatu, entendiendo como corrientes a los que vienen de les cuotes d'afiliación y del creitu horariu de representación, han constituyir el sofitu principal de l'actividá de CCOO d'Asturies, como meyor garantía de la independencia de la nuesa organización. Pa reforzar esti enfotu, tenemos que seguir creciendo n'afiliación y en representación y afondar nun compromisu de repartu solidariu ya iguáu de los recursos del sindicatu, que garantice'l funcionamientu normalizáu de CCOO d'Asturies en toles sos cadarmes.

275. Los ingresos extraordinarios, que son los que correspuenden a les distintes subvenciones públiques que recibe'l sindicatu, hai que destinalos a xeres complementaries de l'aición sindical básica pero, en nengún casu, pa sostenela económicamente dafechu o en parte. Nos caberos años, y por causes diverses, estos ingresos aumentaron prestamosamente suponiendo, anguaño, una parte granible de los recursos económicos de CCOO d'Asturies. En tou casu, convién facer un distingu ente les subvenciones institucionales per representación, que tienen que se regular per una llei, y les de calter finalista, que son aquelles que recibimos pa facer actividaes concretes. Son estes caberes les que tienen que ser oxetu de reflexón y análisis nos muérganos de direición del sindicatu, valorando los riesgos que puen suponer a mediu o llargu plazu y afitando prioridaes y oxetivos claros na so finalidá y xestión.

276. Los edificios qu'asitien a les organizaciones y cadarmes del sindicatu en llugares de les distintes fasteres d'Asturies, son parte, na so mayoría, del patrimoniu sindical y tán cedíos pal so emplegu n'usufructu pola Alministración central. Namás tenemos sedes en propiedá naquellos llugares onde nun foi posible algamar sitios acondaos de patrimoniu sindical, como ye'l casu de La Pola Siero, Navia y Mieres. Anguaño afitamos la sede efeutiva de CCOO d'Asturies nel edificiu de la calle Santa Teresa, n'Uviéu, y los mayores problemes tenémoslos nos llocales d'Avilés y Xixón, por causa de les sos desgües y ruina funcionalidá.

12.2. Oxetivos prioritarios

277. Crecer n'afiliación y en representación y dar puxu a la participación en tolos ámbitos d'actuación del sindicatu, pente medies d'un trabayu planificáu y regular que nos permita adautanos a les nueves realidaes del mercáu llaboral y que ponga un procuru especial nos coleutivos con mayores torgues (muyeres, mocedá ya inmigrantes) y nos y nes trabayadores de les microempreses.

278. Favorecer la complementariedá y el repartu equilibráu de los recursos sindicales ente les organizaciones d'estaya y de territoriu de CCOO d'Asturies pa dar seguranza de que toes elles puean desendolcar los llabores qu'estatutariamente-yos correspuenden.

279. Esparder y enanchar, cola implicación de les cadarmes d'estaya y de territoriu de CCOO d'Asturies, la formación sindical empobinada a los cuadros y delegaos y delegaes del sindicatu, pa ufierta-yos los conocimientos teóricos que-yos permitan desendolcar nes meyores condiciones les xeres de direición y/o de representación nos sos respetivos ámbitos d'actuación.

280. Reforzar la comunicación interna nel sindicatu, xeneralizando l'usu de les nueves teunoloxíes, y meyorar los nuestos medios informativos propios y la presencia nos esternos, pa que les nuses actuaciones y propuestes se treslladen col mayor rigor y llargor a l'afiliación, a los y les trabayadores en xeneral y a la sociedá.

281. Meyorar la xestión, la organización y el funcionamientu de los servicios xurídicos, dando-yos los recursos necesarios, y ampliar, diversificar y asegurar la calidá de los servicios que s'ufierten a l'afiliación.

282. Dar seguranza de la xestión transparente y participativa y l'usu eficiente y solidariu de los recursos de CCOO d'Asturies, afitando los mecanismos y medios necesarios pa garantizar del cumplimientu efeutivu d'estos criterios, y afondar nel afayamientu de les nuses sedes a les necesidaes del sindicatu.

12.3. Entamos y propuestes

283. CCOO d'Asturies planificará'l trabayu y llevará alantre les midies necesaries p'avanzar n'afiliación, afitando oxetivos temporales cuantificables en rellación a la población asalariáu. Estos planes, que tienen que concretase nos distintos ámbitos d'estaya y territoriales de la organización, enseñarán actuaciones específiques pa ganar n'afiliación ente los delegaos non afiliaos, pa recuperar baxes afiliatives y pa llamar hacia'l nuesu sindicatu a les muyeres, la mocedá y los inmigrantes. Les xeres d'anovación y espardimientu de la representación de los y les trabayadores nes empreses y d'atención a los nuegos delegaos tienen que ser prioritaries pa una organización que nagua por ser cada vegada más fuerte y por convertise na primer fuerza sindical d'Asturies. La participación de l'afiliación y de los y les trabayadores en xeneral, comprometiéndose activamente nos discutinios y na toma de decisiones nos destremaos marcos d'actuación de la nuesa organización, ye un aspeutu fundamental del proyeutu sindical de CCOO d'Asturies. Dende esa perspeutiva, dar puxu a la participación, tomando midies y actuaciones concretes que la faciliten y motiven, ye una prioridá pa la nueva direición que surda del 10º Conceyu de CCOO d'Asturies.

284. Pa facer frente a les nueves realidaes del mercáu llaboral (eventualidá, inmigración, descentralización productiva, microempreses, trabayu autónomu, rotación nos puestos y destinos de trabayu, etc.), qu'entorguen la nuesa presencia sindical nes empreses, tenemos qu'afitar fórmules y mecanismos que nos permitan disponer d'una organización más flexible, con capacidá de coneutar colos y coles trabayadores nes distintes condiciones y circunstancies que definan la so rellación llaboral. Nesti sen, ye fundamental que toles federaciones rexonales puean disponer d'equipos d'atención estables, que-yos permitan, amás del contautu regular colos sos delegaos, averase a los y les trabayadores de les empreses ensin representación sindical. Mentanto, intentaremos dir entamando con estes xeres con equipos d'atención multiestaya, que trabayaríen nel ámbitu y cola collaboración de les federaciones que nun puen tener los sos propios equipos.

285. El nuesu modelu organizativu namái sedrá p'afitase dende la complementariedá y el compromisu de les cadarmes d'estaya y territoriales de CCOO d'Asturies pa un repartu bien iguáu de los recursos sindicales, que permita que caúna d'elles desarrolle les competencies que tien asignaes. Nesti sen, CCOO d'Asturies encontrará, cola participación de les distintes organizaciones que la formen, un pautu internu sobre recursos sindicales, que facilite l'usu racional de les hores sindicales que se xeneren y que permita'l funcionamientu bien axeitáu de toles estructures.

286. Ye imprescindible un compromisu mayor de les organizaciones d'estaya y de territoriu de CCOO d'Asturies cola formación sindical pa poder apurrila a tolos delegaos y delegaes, sobre manera a los que lleguen per primer vez a les xeres de representación, y a los cuadros del sindicatu. Namái asina sedremos pa desendolcar dafechu n'Asturies el modelu formativu nuevu, al que-y dio'l preste la direición confederal del sindicatu, qu'inxer novedaes importantes na xestión ya impartición de la formación sindical, ente les que destaquen la evaluación de los alumnos y l'afitamientu d'una fueya de ruta formativa de los cuadros y delegaos, potenciando les prioridaes y les necesidaes formatives.

287. Tenemos qu'iguar, dende los presupuestos de CCOO d'Asturies, partíes económiques que nos dexen complementar la formación sindical que se fai pente medies del plan intersectorial estatal de formación continua y dir hacia una dependencia menor d'esta vía de financiación de los cursos. Esti nuevu mandatu congresual ha suponer l'afitamientu dafechu de la Escuela Sindical de CCOO d'Asturies, con una actividá empobinada sobre manera a los cuadros dirixentes del sindicatu y con una financiación qu'habremos de garantizar, en tou casu, colos nuegos propios recursos.

288. Pa reforzar la comunicación interna nel sindicatu y conseguir que la información trescale toles estructures organizatives superiores y les seiciones sindicales d'empresa, ye imprescindible que toles organizaciones de CCOO d'Asturies, nos sos destremaos ámbitos y niveles, tengan responsables pa esti llabor, bien n'esclusiva bien compartiéndolu con otres xeres; ello repercutiría positivamente nuna presencia mayor de la nuesa organización, pente medies de los medios de comunicación, na opinión pública. Amás, tenemos que seguir afondando na introducción de les nueves teunoloxíes de la comunicación en tolos ámbitos de la organización.

289. Los nuegos medios de comunicación propios, a pesar del bon nivel algamáu, tienen que seguir la so medría; ello, pal casu del periódicu "El Sindicatu", tien que concretase en llograr una amiesta bien iguada ente la necesaria rigurosidá informativa y la presentación prestosa y áxil de la información, qu'afale y facilite la so llectura. La páxina web de CCOO d'Asturies tien que ser más dinámica ya interactiva nel so funcionamientu y meyorar y enanchar los sos conteníos con información valoratible pa

l’afiliación y la ciudadanía en xeneral. CCOO d’Asturies, en tolos sos ámbitos, tien qu’aumentar y meyorar la so presencia nos medios de comunicación, y dir al algame d’espacios estables propios nos mesmos, pa que la nuesa información llegue, de primeros, a la sociedá. Nesti camín, y teniendo en cuenta’l so calter públicu, queremos dar prioridá a un pautu cola Televisión del Principáu d’Asturies (TPA) pa llograr un espaciu informativu propiu, o compartíu y n’alternancia con otros axentes sociales.

290. La direición que surda del 10º Conceyu afitará les direutrices pa facer un estudiu qu’analice con fondura la situación de los nuegos servicios xurídicos, la so capacidá pa responder a la demanda, la so xestión y organización, la distribución y el nivel de suficiencia de los medios puestos a la so disposición y la calidá de l’atención. L’estudiu tien que conseñar un plan de meyoración de los servicios xurídicos, que concrete los preseos que faen falta pa la so puesta en funcionamientu, pal siguimientu de la so evolución y pal cumplimientu de los oxetivos diseñaos.

291. Siguiremos afondando na meyoración, ampliación y diversificación de la ufierta de servicios a la nuesa afiliación, teniendo en cuenta les sos preferencies. Nesti sen, favoreceremos los alcuerdos d’ámbitu llocal pa la ufierta de servicios naquelles fasteres onde nun llegue la cobertura de los servicios pautaos a nivel rexonal. Pa que l’afiliación puea llegar a los servicios qu’ufierta’l sindicatu, ye imprescindible que, enantes, sepan los que son y les condiciones nes que s’ufren y, poro, tenemos qu’iguar les fórmules y medios que nos dexen apurri-yos esta información periódicamente. Tenemos qu’esixir a les empreses qu’ufierten servicios concertaos col sindicatu la presentación de balances biancales sobre la xestión desendolcada na aplicación del putu robláu con CCOO d’Asturies.

292. Vamos seguir apostando pola cooperativa VITRA Asturies y pola so función social na promoción de viviendes de proteición oficial. Pa ello, tien una importancia particular conseguir suelu pa edificar en bones condiciones económiques, al ser ún de los aspeutos que más influyen nel altu preciu final de les viviendes. Nesti sen, los alcuerdos coles Alministraciones pa la cesión de suelu públicu, na llinia de lo afitao nel ACEBA, onde se compromete que’l 8% del suelu residencial xestionáu por SOXEPSA ponráse a disposición de la promoción de viviendes en réxime de cooperativa, puen favorecer esi oxetivu.

293. La llei de participación institucional, que vindica CCOO d’Asturies pa la reconocencia efeutiva del papel social que correspuende a los sindicatos y pa la regulación de los sos marcos de representación, ha conseñar, ente los sos conteníos, la normalización y los criterios pa l’asignación de les subvenciones institucionales a les organizaciones sindicales representativas. Al respetive de les subvenciones de calter finalista, fai falta abrir un discutiniu nel conxuntu de la organización pa racionalizar, dimensionar y seleicionar los programes que les motiven, dende les perspeutives del so interés social y de la so rentabilidá sindical.

294. Nel mandatu que da aniciu col 10º Conceyu, siguiremos avanzando na xuntura y regulación del tratamientu contable y financieru de les xuntes comarcales, col oxetivu de centralizar la contabilidá de los ámbitos territoriales de CCOO d’Asturies. Nesti sen, normalizaráse la presentación de modelos de presupuestos y cuentes de resultaos en toles estructures que comparten el CIF de CCOO d’Asturies. Aficaremos un control rigurosu de los ingresos provenientes del usu de los servicios xurídicos y de l’aplicación de les tarifes (cola fiscalidá correspondiente) qu’en cada momentu aprueben los muérganos de direición de CCOO d’Asturies. Tenemos qu’afitar xestión de les cuotes sindicales de tola afiliación pela Unidá Alministrativa de Recaldación (UAR), y configurar la cadarma y la dependencia alministrativa y funcional d’esti departamentu en CCOO d’Asturies.

295. Polo que se refier al patrimoniu de CCOO d’Asturies, peracabaremos l’inventariu d’inmuebles, bienes y equipos de que dispón la nuesa organización. Los muérganos de direición elixíos valorarán lo apotao de facese con nuevos llocales de patrimoniu sindical, acordies coles necesidaes del sindicatu y del asitiamientu y estáu de los mesmos. Tenemos qu’algamar alcuerdos, col Ministeriu de Trabayu, que nos permitan facer frente a les obres entá pendientes d’acondicionamientu del llar rexonal y resolver la enguedeyada situación de les nuses sedes n’Avilés y Xixón, emplegando la opción de permuta d’espacios nesos llugares. Hai que trabayar pol desaniciu de les barreres arquitectóniques qu’enzanquen l’accesu a los llocales del sindicatu, hasta onde nos dexen en cada momentu la nuesa capacidá pa financiar les obres necesaries.

12.4. Mecanismos d’actuación y siguimientu

296. Los plenarios de responsables d’Organización, como preseos de participación, discutiniu y consensu ente les cadarmes que componen CCOO d’Asturies, pa impulsar el cumplimientu de les xeres necesaries pal fortalecimientu orgánicu del sindicatu, en tolos sos ámbitos, y la medría electoral y afiliativa. Amás, dende CCOO d’Asturies caltendránse xuntes billaterales coles distintes organizaciones pa facilitar la planificación y afayamientu del trabayu a la realidá concreta de cada ámbitu. La presentación periódica d’informes y balances del trabayu fechu nos destremaos frentes de l’actividá organizativa dexaránnos evaluar los avances y dificultaes nel cumplimientu de los oxetivos afitaos en cada casu.

297. Los plenarios de responsables de Formación Sindical de les federaciones rexonales y de les xuntes comarcales de CCOO d’Asturies determinarán les necesidaes formatives y la propuesta de programación añal, y fadrán el siguimientu de la mesma y la so evaluación final.

298. Los plenarios de responsables de Comunicación tienen que dexanos analizar coleutivamente'l desendolcu, na práutica y en cada organización, de les propuestas a les que dea'l preste'l 10ª Conceyu nesti ámbitu. Añalmente, el departamentu de Comunicación de CCOO d'Asturies presentará a los muérganos de direición del sindicatu un informe sobre les actividaes feches.

299. La introducción de nuevos ferramientes informátiques, como'l programa SERVIXUR pal tratamientu informáticu de los espedientes tramitaos, fadrá vidable un siguimientu más fondu del funcionamientu de los servicios xurídicos. La Comisión Mista de Servicios Xurídicos de CCOO d'Asturies, onde tán representaes paritariamente les organizaciones territoriales y d'estaya, evaluará periódicamente'l funcionamientu de les asesoríes xurídiques y pautará los criterios pa l'aplicación de los alcuerdos que tome la direición del sindicatu nesta materia. Con un calter biañal presentarase a los muérganos de direición de CCOO d'Asturies un informe sobre la evolución y el funcionamientu de los servicios, propios o concertaos, que s'ufierten a l'afiliación.

300. Aparte de los preseos que se creen darréu y pal desendolcu pautáu de los nuevos alcuerdos sobre xestión de los ingresos y de los gastos comunes, los plenarios de responsables de Finances siguen faciendo falta pa cumplir les funciones de siguimientu, control y propuesta en materia económica y financiera. Les auditoríes esternes, que se faen añalmente con calter obligatoriu, son una presea valoratible pa visibilizar los déficits de la nuesa xestión económica y p'afondar nel cumplimientu de les obligaciones contables. La Comisión de Control Alministrativu y Financieru, onde los componentes son elixíos pol Conceyu de CCOO d'Asturies, ye'l muérganu estatutariu que nos damos pal control internu y el siguimientu de los aspeutos económicos y financieros de la nuesa actividá.

ESTATUTOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Les fontes onde bebe'l sindicalismu de nuevu tipu de CCOO d'Asturies son:

Reivindicativu y de clase

CC. OO. D'Asturies reivindica los principios de xusticia, llibertá, igualdá y solidaridá. Defiende les reivindicaciones de los y les trabayadores; toos pueden partipar nelli ensin discriminación nenguna. Empobínase a suprimir la sociedá capitalista y la construcción d'una sociedá socialista democrática.

Unitariu

CCOO d'Asturies caltién de forma prioritaria'l carácter plural y unitariu que la caracterizó de magar nació, y propónse como oxetivu cimera algamar la unidá sindical orgánica dientro d'Asturies y del estáu español, cola creación, cuanto primero, d'una confederación que seya espresión llibre y unitaria de tolos y toles trabayadores. Les formes caberes d'esti procesu unitariu nun les podemos dibuxar agora, pero nesti sen, CCOO d'Asturies comprométese a:

- Promover toles iniciatives empobinaes a favorecer la unidá d'acción de les centrales sindicales representatives y de clase, mirando porque esta unidá d'acción garre formes cada vez más estables.
- Promover y xeneralizar la construcción de formes unitaries de representación de los/es trabayadores dende les asamblees y los organismos que los propios/es trabayadores escueyan democráticamente.

Democráticu y independiente

La independendencia de CCOO d'Asturies amuésase y garantiza fundamentalmente, col exerciciu más ampliu de la democracia y de la participación de los y les trabayadores na vida interna del sindicatu.

Les asamblees d'afiliaos, el funcionamientu democráticu de tolos órganos de CCOO d'Asturies y el respetu a les sos decisiones tomaes por mayoría son la base d'esta independendencia de los poderes económicos, de los del Estáu y de cualquier otru interés ayenu a los sos fines, y tamién de los partíos políticos.

Participativu y de mases

Sabiendo que la conquista de les reivindicaciones sociales y polítiques de los/es trabayadores necesiten el so protagonismu directu, CCOO d'Asturies propónse organizar a la mayoría d'ellos pa incorporalos a la llucha pola so propia emancipación. CCOO ha promover en toles sos estructures la participación de la diversidá social de la clase trabayadora.

D'homes y de muyeres

CCOO d'Asturies tien ente los sos principios el de dar puxu y desendolcar la igualdá d'oportunidaes y lluchar contra la discriminación que se dea pola mor del sexu.

Pa ello, CCOO d'Asturies quier: inxerir lo específicu en tolos ámbitos de la política sindical (tresversalidad). Desendolcar acciones positives nes rellaciones llaborales y nes condiciones de trabayu, asina como algamar una representación equilibrada d'homes y muyeres en tolos niveles, desaniciando toles estorbises pa llegar a la proporcionalidá respecto de l'afiliación existente en tolos órganos de dirección del sindicatu.

Sociopolíticu

Amás de clamiar por meyorar les condiciones de vida y de trabayu de tolos/es trabayadores, asume la defensa de tolo que-yos afecte como clase, cola perspectiva de suprimir tola opresión y esplotación, especialmente si ésta se produz contra menores.

De la mesma forma, CCOO d'Asturies fadrá una defensa especial de les reivindicaciones de les muyeres, la mocedá, los discapacitaos, de la salú llaboral, del mediu ambiente y del pacifismu, col fin d'acabar con toles formes de discriminación basada nel sexu o na orientación sexual, la edá, la morfoloxía física, psíquica o sensorial, la raza, l'orixe étnicu, la llingua, les convicciones polítiques y/o relixoses, asina como cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

CCOO d'Asturies, encartiando cola defensa histórica que caltién de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos d'España:

- Reconoz el derechu d'autodeterminación de los pueblos que lu quieran exercer colos mecanismos establecíos na Constitución pa la so reforma.
- Sofita la consolidación dafechu de les autonomíes nacionales y rexonales, asina como la solidaridá plena ente elles.
- Y defínese en favor del estáu federal.

CCOO d'Asturies va defender na so práctica sindical los principios de solidaridá ente los trabayadores, y nel so funcionamientu internu rexirase por un espíritu solidariu ente les estremaes organizaciones que formen CCOO d'Asturies, adoptando una estructura organizativa consecuente cola realidá rexonal.

Internacionalista

Dende la esencia internacionalista de la clase trabayadora asturiana, CCOO d'Asturies afirma que:

- Han entamase y reforzase les rellaciones solidaries con tolos sindicatos de clase democráticos y representativos, según los postulaos federales.

- b) CCOO d'Asturies ha de colaborar coles Organizaciones Sindicales Internacionales y actuar en favor de la unificación del sindicalismo mundial.
- c) De la mesma manera, CCOO d'Asturies comprométese a caltener de forma activa la solidaridá colos pueblos que lluchen poles llibertaes democrátiques y/o pol socialismu, y colos refuxaos y trabayadores persiguíos por exercer los sos derechos sindicales y democráticos.
- d) Ha potenciar la coordinación de los órganos de representación sindical de les empreses multinacionales.

Pluriétnicu y multicultural

- CCOO d'Asturies va lluchar contra'l racismu y la xenofobia y promover los valores del respetu, la tolerancia y la convivencia ente los miembros de toles étnies y pueblos.
- Va apoyar les reivindicaciones específiques de los inmigrantes y de los/es trabayadores estranxeros/es que trabayen n'Asturies, garantizando-yos la plena igualdá de derechos y deberes dientro de la organización, encartiendo cola nuestra reivindicación de conseguir esto mesmo en tolos ámbitos de la sociedá.

Asturianu

- La xera de CCOO d'Asturies desenvuélvese dientro de la comunidá autónoma asturiana, una de les que configura l'estáu plurinacional español. Ello supón lluchar por algamar la igualdá dafechu de tolos que viven y trabayen n'Asturies, afuxir de tou tipu de discriminación por motivos d'orixen xeográficu o llingüísticu y afitar la plena solidaridá d'intereses del pueblu asturianu colos demás pueblos del estáu español. Poro, les CCOO d'Asturies reconocen y desendolquen la so actividá nos finxos llegalos del Estatutu d'Autonomía y la Constitución Española, respetándolos como espresión de la voluntá democrática del pueblu asturianu, que los aprobó.
- Asina, CCOO d'Asturies declaróse partidaria del desenvolvimientu progresivu de los dos testos, como forma de dir pol exerciciu de los mayores niveles d'autogobiernu, colos mecanismos previstos na Constitución pa la so reforma. Too eso na perspectiva del plenu autogobiernu p'Asturies dientro d'un estáu federal.
- Les llingües d'usu de CCOO d'Asturies son l'Asturianu y el Castellanu. Nel ámbitu territorial de la Unión Comarcal d'Occidente, asitiada, en Navia, les organizaciones d'esi ámbitu contemplarán tamién l'usu del Gallegu-Asturianu.

I. DEFINICIÓN DE CCOO D'ASTURIES

Artículo 1. Definición y ámbitu d'actuación de CCOO d'Asturies

- CCOO d'Asturies ye una organización sindical democrática y de clase qu'abarca a les federaciones rexonales y xuntes comarcales integraes nella. Defende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los/es trabayadores en tolos ámbitos, especialmente nos centros de trabayu. CCOO d'Asturies quier la supresión de tou tipu de discriminación, opresión y explotación capitalista y empobina la so actividá a:
- a) L'exerciciu efectivu de tolos/es trabayadores a un empléu estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los/es trabayadores.
- c) Algamar la igualdá entre los sexos y lluchar contra la desigualdá de la muyer na sociedá y contra toa forma de violencia de xéneru.
- d) Meyorar les condiciones d'empléu y trabayu de la población activu.
- e) La solidaridá internacional colos/es trabayadores de tolos países.
- f) La integración social y llaboral de los/es trabayadores y de los pensionistes y xubilaos y xubilaes en xeneral y de los colectivos en condiciones d'esclusión de forma especial.
- g) Meyorar les condiciones de vida y la promoción sociocultural de los/es trabayadores.
- Pa ello CCOO d'Asturies desendolca la so actividá sindical con:
- a) La negociación colectiva.
- b) El pautu social.
- c) La participación institucional y social.
- d) L'asistencia, asesoramientu y defensa individual y colectiva de los/es trabayadores.
- e) La promoción y/o xestión d'actividaes y servicios empobinaos a la integración y promoción social, cultural, profesional y llaboral de los/es trabayadores y n'especial de los afiliados/es.
- f) Toles acciones y actividaes que-y abulten necesaries pa cumplir los sos oxetivos.
- CCOO d'Asturies almite a los/es trabayadores que desendolquen l'actividá nel Principáu d'Asturies, con independencia de les sos convicciones personales, polítiques, étiques o relixoses, de la raza, sexu o edá qu'accepten los estatutos y los reglamentos que los desendolquen, y que practiquen la política sindical de CCOO d'Asturies aprobada nos sos órganos de dirección.
- CCOO d'Asturies adopta la forma xurídica de sindicatu en concordancia y amparáu colo que diz la Llei orgánica 11/85 de 2 d'agostu de Llibertá Sindical.

Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

- Estos estatutos regulen el funcionamientu y la estructura organizativa de CCOO d'Asturies, los derechos y deberes de los/

es afiliaos/es y los requisitos pa tener esa condición y pa perdela. Son, xunto col desarrollu reglamentariu, una normativa común básica. Vinculen a toles organizaciones integraes en CCOO d'Asturies y a la so afiliación.	-
Los reglamentos sindicales desarrollen y regulen los mandatos que contienen estos estatutos naquellos aspectos de funcionamiento, rellaciones sindicales y derechos y deberes previstos equí. Obliguen a toles organizaciones y a tola afiliación d'Asturies.	-
La Comisión de Garantíes ye competente pa resolver los conflictos que pueden surdir ente federaciones rexonales y xuntes comarcales y el Conseyu Rexonal, al desendolcar los preceutos estatutarios.	-
Los Estatutos y Reglamentos serán asoleyaos pal conocimientu xeneral.	-
Artículu 3. Llar social	10
CCOO d'Asturies tien como llar social el de la cai Santa Teresa, númberu 15, 33005, Uviéu. El Conseyu, a propuesta de la Executiva, podrá decidir camudar a otu sitiu.	-
Artículu 4. Emblema	-
L'emblema de CCOO d'Asturies, qu'habrá inxerise nes publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., ye una pastiella de formatu rectangular, col fondu coloráu y les lletres CCOO en blanco y, a la so derecha, la bandera d'Asturies	15
Artículu 5. Ámbitu territorial	-
L'ámbitu territorial de l'actividá de CCOO d'Asturies ye'l territoriu de la Comunidá Autónoma del Principáu d'Asturies. Persabiendo qu'hai una comunidá d'intereses de los/es trabayadores de los distintos pueblos del estáu español y de los deberes de solidaridá y coordinación entre ellos. CCOO d'Asturies confedérase voluntariamente na Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España, participa nos sos conceyos y nos órganos derivaos d'ellos y encadarma la participación financiera y patrimonial según lo que se determine nos congresos de la C.S. de CCOO, o lo que se concierte de mancomún.	20
Artículu 6. Ámbitu profesional	-
L'ámbitu suxetivu o profesional d'actuación de CCOO d'Asturies comprenderá:	-
a) Los/es trabayadones n'activo, en paru o a la gueta del primer empléu, los/es pensionistes y los xubilaos o xubilaes.	-
b) Los/es trabayadores autónomos/es siempre que nun tengan empleaos al so cargu pa facer servicios rellacionaos cola so actividá como autónomu.	-
c) Los que fagan servicios baxo'l control y la direcció d'otru cualquiera que seya la forma xurídica que tenga esta rellación llaboral	30
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	-
Artículu 7. Afiliación	35
L'afiliación a CCOO d'Asturies ye un actu voluntariu ensin más condiciones qu'aceptar y practicar los oxetivos señalaos na Definición de Principios, les establecíos polos ámbitos profesionales del artículu 6 y, en xeneral, les obligaes pol respetu a los estatutos presentes y les demás normes y resoluciones del Conseyu que los desarrolle.	-
L'afiliación a CCOO d'Asturies faise poles organizaciones integraes, según l'encuadramientu organizativu que decidan los órganos de direcció y la situación llaboral de la persona.	40
Únicamente nos casos nos que l'afiliación se solicite depués de ser oxetu d'una sanción d'espulsión será obligatoriu algar la rehabilitación con una resolución favorable del órganu de direcció que, daquella, tramitó la propuesta de sanción.	-
Artículu 8. Carné	45
El carné ye'l documentu qu'acredita l'afiliación. Editarálalu la C.S. de CCOO nes llingües d'usu n'Asturies. Nel carné y en tola documentación que faiga referencia a la cotización, reflexarase que l'afiliación ye a la C.S. de CCOO y a CCOO d'Asturies.	-
Artículu 9. Derechos de los afiliaos y les afiliaes	50
Tolos afiliaos y afiliaes a CCOO d'Asturies, con independencia de la Federación Rexonal y Xunta Comarcal na que s'inxeren tienen derechu a:	-
a) Participar en toes y caúna de les actividaes y decisiones que se fagan dientro del so ámbitu d'encuadramientu o otros pa los que fuera escoyíu o escoyida.	-
b) Escoyer y ser escoyín/a nes votaciones pa los órganos de direcció y representación de la secció sindical na empresa o centru de trabayu; optar a la condición de dispensa total d'asistencia al puestu de trabayu lliberáu/ada siempre que s'acredite seis meses d'afiliación, a presentase como candidatu o candidata a los órganos de la Confederación o a cualquier otu de la estructura sindical de CCOO dientro del so ámbitu; a presentase como delegáu o delegada p'asistir a les asamblees congresuales, los conceyos y/o conferencies que se convoquen nel so ámbitu d'encuadramientu, a presentase a los puestos de lliberáu sindical con una antigüedá d'afiliación acreditada de nueve meses. Les úniques restricciones señalense	55
	60

- nestos estatutos y nes normes que s'alcuerden pa cada casu.
- c) Recibir el carné, los Estatutos y Reglamentos rexonales en vigor, como máximu nun plazu de tres meses dende l'afiliación.
- d) A la llibertá d'espresión y a asoleyar opiniones estremaes o crítiques sobre les decisiones tomaes en cualquier nivel de la organización ensin perxuiciu del deber de respetar y cumplir los alcuerdos orgánicos adoptaos. En nengún casu el derechu a la llibertá d'espresión ha poder abellugar conductes irrespetuosos o descalificatories pa colos órganos o cualquiera de los sos miembros, tampoco les que causen perxuiciu grave a la imaxe pública del sindicatu o atenten contra l'honor y dignidá personal de los sos representantes y afiliaos o afiliades.
- e) El respetu a les sos opiniones polítiques, convicciones relixoses y vida privada.
- 10 f) Requerir la intervención de los órganos competentes del so ámbitu d'encuadramientu contra resoluciones de los órganos de direición o contra actuaciones de miembros del Sindicatu y, n'especial, contra midies disciplinaries que los afecten directamente.
- g) Recibir l'asesoramientu sindical, téunicu y asistencial prestamosu nel so ámbitu d'encuadramientu na forma afitada polos órganos competentes pa ello. Esti derechu nun inclúi l'asesoramientu pa reclamar o tramitar acciones xudiciales contra CCOO d'Asturies, les organizaciones inxeríes nella o escontra los órganos respectivos, nin contra les fundaciones o entidaes asemeyaes creaes por elles.
- 15 h) Los datos personales será confidenciales y usaránse namás con fines sindicales. En nengún casu se darán llistes d'afiliaos o afiliades o datos parciales a empreses o organizaciones ajenes a CCOO.
- Los derechos equí descritos, sacante los referíos nes lletres d), e) y h), ha exercese siempre que l'afiliáu o afiliada tean al corriente del pagu de les cotizaciones.
- 20 Ensin quitar lo señalao nel apartáu g), les persones afiliades que tengan rellación llaboral que nun seya por mandatu congresual, téunica alministrativa o de servicios, tendrán garantizáu el derechu d'asesoramientu y defensa xurídica naquelles cuestiones derivaes de la so rellación asalariada.
- Los cuadros sindicales a los que se refier l'artículo 29, apartáu c) 9 de los presentes estatutos, han exercer los derechos referíos nesti artículo nes lletres a), b), f) y g) encuadrándose nel ámbitu nel que desendolquen l'actividá de direición pa la que salgan escoyíos.

Artículo 10. Elección de los órganos del sindicatu

- Los miembros de los órganos de direición y representación y de les asamblees congresuales serán electivos. Podrán revocase polos órganos que los escoyeren o poles restantes causes señalaes nos Estatutos, incluyíes les causes disciplinaries o les derivaes de dalguna incompatibilidá.
- Los candidatos a los órganos de direición y representación de la estructura sindical de CCOO, distintos a la Sección Sindical, han tener una antigüedá mínima na afiliación de 6 meses enantes de la fecha de la convocatoria de la elección, nun siendo pa los órganos nos que s'afite otra antigüedá diferente nos Estatutos.
- 35 En tolos casos habrá constar, de forma que nun heba duldes, l'aceptación de los candidatos y candidates de tar incluyíos na candidatura.
- Pa desendolcar CCOO d'Asturies como sindicatu d'homes y muyeres y pa llograr que la participación de les muyeres nes comisiones executives y nes delegaciones que correspuende escoyer pa los congresos seya polo menos proporcional al númberu d'afiliaes de cada ámbitu de la organización sindical de que se trate, les candidatures tienen que seguir la proporción.
- 40 Lo previsto en párrafu d'arriba fadráse ensin perxuiciu de los derechos de los miembros natos reconocíos nestos estatutos y del repartu proporcional que correspuenda cuando se presente más d'una candidatura.
- Nos demás órganos de direición promoveráse la participación de muyeres pa mirar d'algamar la representación proporcional.
- 45 Les elecciones tienen que rexise siempre por criterios d'unidá, fundamentalmente con candidatures úniques, abiertes o pesllaes. El plenu del Conceyu, órganu o asamblea que faiga la elección ha decidir, según cada casu, el carácter abiertu o peslláu de la llista única.
- Si nun s'algama una llista única, la elección guíase por estes regles:
- a) Cada candidatura tien de tener tantos candidatos como puestos a escoyer.
- 50 b) Namás s'ha almitir les llistes de candidatos presentaes pol 10% polo menos de los delegaos o delegaciones presentes.
- c) Col sistema de representación proporcional atribuiráse a cada llista de candidatos el númberu de puestos que-y correspuenda según el cociente de dividir los votos válidos –ensin cuntar los votos en blanco– pol númberu de puestos pa cubrir. Los puestos que sobren, si los hai, atribúinse a les llistes n'orde decreciente según los retos de caúna d'elles. Si hai empate de votos o empate d'enteros o de restos pa atribuir l'últimu puestu, escuéyese'l candidatu de más antigüedá como afiliáu, y si l'antigüedá fuera la mesma, el de menor edá.
- 55 d) Dientro de cada llista escoyeránse los candidatos pel orde nel que figuren na candidatura.
- e) Nos casos d'elecciones pa les comisiones de Garantíes y de Control Alministrativu y Financieru, la forma de repartu de puestos fadráse pol sistema mayoritariu.
- f) Nos casos d'elecciones pa los órganos de representación institucional la forma de distribución de puestos ha ser pol sistema mayoritariu.
- 60

Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes d'opinión

1. Podrán existir en CCOO d'Asturies corrientes sindicales que tendrán plena capacidá d'espresión pública, cola única llende de lo señalao nel art.9.d) d'estos Estatutos. Les corrientes sindicales cumplirán estes condiciones:

a) Nun tar organizaes dientro de CCOO d'Asturies como una organización dientro d'otra, nin llevar estructures paraleles a les del sindicatu.

b) Nun dir contra la unidá, principios, estatutos y programes de CCOO d'Asturies.

c) Cumplir los alcuerdos tomaos polos órganos correspondientes.

d) La existencia d'una corriente sindical dientro de CCOO d'Asturies ha aprobebase nun Conceyu ordinariu o estraordinariu de CCOO d'Asturies.

Pa la so toma en consideración, fadrá falta que les corrientes sindicales tean sofitaes pola mayoría de les organizaciones territoriales y de'estaya de CCOO, onde tendrán que ser aprobaes polo menos por un 10% de los miembros de los consejos d'estes organizaciones.

De la mesma manera, pa la so aprobación, fadrá falta'l sofitu de polo menos el 10% del Conceyu ordinariu o estraordinariu de CCOO d'Asturies.

e) Les corrientes sindicales han respetar el debate abiertu, nun han poner disciplina de votu nin espresase pentemedies de portavoces nos órganos de CCOO d'Asturies.

f) A les corrientes sindicales constituyíes asina, ha dáse-yos los medios necesarios pa cumplir les sos funciones. Especialmente facilitarás-yos l'accesu a los medios de comunicación y a les publicaciones de CCOO d'Asturies, garantizándo-yos la capacidá d'espresión pública.

2. Les corrientes d'opinión sobre cuestiones concretes o alreduro de temes de tipu xeneral, han considerase siempre que tengan polo menos un 10% de los afiliaos o afiliaes del ámbitu correpondiente, de los delegaos o delegaes asistentes al Conceyu o de los miembros del órganu cimero de direcció del ámbitu correpondiente.

Les corrientes d'opinión tendrán derechu a que se-yos faciliten los medios necesarios pa defender la so posición y a que se distribuyan, nel so ámbitu d'acción, los materiales que puean ellaborar.

Artículo 12. Deberes de los afiliaos y afiliaes

a) Los afiliaos y afiliaes han de cumplir los estatutos y les normes y resoluciones del Conceyu de CCOO d'Asturies que los desendolquen. Procurarán algamar los fines y oxetivos que CCOO d'Asturies defende y poner en práctica los alcuerdos d'ésta.

b) Los afiliaos y afiliaes han d'acatar les decisiones democráticamente adoptaes por CCOO d'Asturies en caún de los órganos y niveles de la estructura sindical.

c) Los alcuerdos adoptaos por cualesquier órganu de CCOO d'Asturies son vinculantes y obliguen a aceptalos y cumplilos a tolos afiliaos y afiliaes representaos nel órganu, y tamién a los miembros del órganu que los decidieron. Queda salváu'l derechu de llibre espresión de cualesquier miembru o afiliáu no que diz a la opinión esclusiva y estremada del mesmu.

d) Han apurrir la cuota que se marque polos órganos competentes de la C.S. de CCOO

e) Acepten l'actuación de les comisiones de garantías y comprométense a escosar les vías internes de recursu enantes d'exercitar les acciones xudiciales que-yos pudieran corresponder.

f) Los afiliaos y afiliaes que decidan presentase nes candidatures pa dellos cargos públicos de los señalaos nel art. 31 nun puen beneficiase, nin usar na propaganda electoral de la responsabilidá qu'exerzan nun órganu cualquiera de CCOO d'Asturies.

Artículo 13. Midies disciplinaries

L'incumplimientu polos afiliaos y afiliaes de les obligaciones y deberes estatutarios podrá facer necesaries midies disciplinaries tomaes pol órganu competente.

1. Calificación de les faltes

Les faltes calificaránse de leves, graves y pergraves.

Son faltes pergraves:

a) L'alministración irregular y contraria a estatutos, reglamentos y determinos confederales de fondos sindicales o d'aquellos que tean tutelaos en representación de los trabayadores; lo mesmo no que se refier a comportamientos d'afiliaos que busquen un arriquecimientu inxustu en perxuiciu económicu de los trabayadores o del sindicatu.

b) Apurrir llistaos o datos personales confidenciales d'afiliaos y afiliaes a persones, empreses o organizaciones ajenes a CCOO d'Asturies.

c) Tou comportamientu non deseáu relativu al sexu, que se faga col enfotu o l'envís de cincir la dignidá d'una persona o crear un entornu amedranante, sobremanner si la refuga de la víctima a comportamientu talu, o la so aceptación, s'emplega como sofitu pa una decisión que la afecte. Estos comportamientos son, a cencielles, acosu sexual, y consideraránse discriminación por motivos de sexu nel centru de trabayu.

d) L'incumplimientu grave de les previsiones inxeríes nos Estatutos y les sos normes de desenvolvimientu, lo mesmo que l'actuación contraria a los fines y los oxetivos polos que nagua CCOO d'Asturies.

e) Mozcar gravemente los derechos reconocíos a les organizaciones, órganos y afiliaos de CCOO d'Asturies.

f) L'incumplimientu grave de los acuerdos tomaos axeitadamente polos órganos competentes del sindicatu.

- g) La tresgresión grave de los deberes que tou afiliáu adquiri pa col sindicatu y l'abuso de confianza nel desempeño de les responsabilidaes asumies y los llabores encamentaos. Considerarase tresgresión grave de los deberes, ente otro, lo que sigue:
- • La imitación o'l falsiamientu de documentos del sindicatu o de resoluciones de los sos órganos.
- 5 • L'emplegu y/o malversación de fondos sindicales pa fines ajenos al sindicatu, lo mesmo que la so adquisición irregular y al marxe de los órganos estatutariamente competentes.
- • L'abandonu o'l desdexamientu na contabilización acionada y el control contable y na liquidación económica de los recursos a les organizaciones del sindicatu.
- h) Les agresiones d'obra y de palabra a afiliados del sindicatu.
- 10 i) L'emplegu con fraude del creitu horariu sindical.
- j) La repetición de faltas graves.
- Son faltas graves:
- a) La repetición nes faltas d'asistencia de los miembros a les xuntes que celebren los órganos regulares del sindicatu, ensin motivu xustificáu y d'acordies cola reglamentación afitada al efectú.
- 15 b) L'emplegu irregular del creitu horariu sindical y l'usu indebiu n'interés particular de los derechos y garantías de representación sindical y colectiva.
- c) Les ofenses personales a los afiliados del sindicatu n'exerciciu del llabor sindical.
- d) Les actuaciones empobinaes a torgar la participación de los trabayadores nuna huelga convocada por CCOO.
- e) Les acciones y les omisiones conseñaes n'apartáu anterior cuando nun tuvieren entidá abonda pa ser consideraes faltas pergraves.
- 20 f) La repetición de faltas leves.
- Son faltas leves:
- a) Les faltas al respetu a los órganos y afiliados, n'exerciciu del llabor sindical, cuando nun conformen falta de más gravedá.
- 25 b) El desdexamientu nel cumplimientu de los deberes estatutarios.
- c) Les conseñaes n'apartáu anterior cuando nun tuvieren entidá abonda pa ser consideraes faltas graves.
- La llista descrita en cuantes a faltas nun ye zarrada y, poro, comportamientos asemeyaos a los descritos fáense merecedores de sanción.
- 2. Tipu de sanciones
- 30 Por faltas pergraves:
- a) Espulsión.
- b) Suspensión d'ún a cuatro años de los derechos del afiliáu, bien dafechu, bien n'aspectos concretos de los mesmos.
- Por faltas graves:
- Suspensión d'hasta dos años de los derechos del afiliáu, bien dafechu, bien n'aspectos concretos de los mesmos.
- 35 Por faltas leves:
- a) Suspensión d'hasta trés meses de los derechos del afiliáu, bien dafechu, bien n'aspectos concretos de los mesmos.
- b) Refrontada interna y/o pública.
- 3. Órganos con competencias pa sancionar
- Tienen competencias pa sancionar nel casu de faltas leves y p'acordar l'apertura d'expediente sancionador en casu de faltas graves o pergraves los órganos siguientes:
- 40 a) Nos casos d'afiliados que nun seyan miembros d'órganos de direición o representación de les organizaciones de CCOO, ha ser la Xunta Executiva de la organización d'estaya onde s'encuadre l'afiliáu.
- b) Nos casos d'afiliados que seyan miembros de órganos de direición o representación de les organizaciones de CCOO, la Xunta Executiva de la organización d'estaya o territoriu onde tea encuadráu miembru talu d'órganu de direición o representación. De ser miembru de más d'un órganu, tiense en cuenta el más altu na cadarma del sindicatu. Casu que sea ente
- 45 órganos del mesmu nivel, tendrá la prevalencia p'acordar l'apertura d'expediente sancionador aquél onde se diera l'aición que provoca l'apertura del mentáu expediente. Nestos casos, esta prevalencia conllevará pela parte del órganu qu'entama expediente la obligación de dar cuenta d'esta apertura a la so estructura pareya, qu'ha unviar a la xunta instructora toes cuantes consideraciones-y abulten acionaes. Estes consideraciones, en xunto cola propuesta de sanción, tendrán que se
- 50 remitir per parte de dicha xunta a la Xunta Executiva que correspuenda y la mentada propuesta de resolución a la Comisión de Garantíes que correspuenda pa qu'obren d'acordies con ello.
- c) Les Executives d'estaya o territoriu inmediateamente superiores, cuando les conseñaes en a) y b) nun tomen determináu nengún tres tar en conocencia de les posibles faltas, podrán decidise por indicar qu'actúen les de niveles más baxos o por asumir elles directamente les sos competencias. Considérase inhibición constatada cuando trescurrió un mes de magar se
- 55 tuviere conocencia d'un fechu sancionable, nun se tomare determináu nengún al respetive.
- 4. Procedimientu sancionador xeneral
- a) Al tener conocencia de los fechos que pudieren ser oxetu de sanción disciplinaria, por denuncia d'órganu colectivu o por denuncia individual, la Xunta Executiva competente, dándose primeramente conseñamientu nel orde del día y audiencia al interesáu, podrá acordar sanción de refrontada interna y/o pública por causa de faltas leves ensin necesidá de tramitar expediente. Nesti casu, sedrá bastante con poner en conocencia del afiliáu, per escritu, los fechos cometíos por él que se san-
- 60

cionen y la sanción que se-y marca. Énte ella, l'afiliáu podrá recurrir delante la Comisión de Garantías que correspuenda nel plazu de los diez días vinientes llueu de comunicada la sanción. Esta Comisión de Garantías resolverá lo que proceda ensin recursu posible énte la Comisión de Garantías Confederal.	-
b) Énte faltas leves con sanción que nun sea la refrontada, graves o pergraves, la Xunta Executiva competente, precediendo inclusión nel orde del día, ha nomar una xunta instructora compuesta por tres afiliados de los que, a lo menos, ún sedrá miembru d'esa Xunta Executiva y fadrá de presidente de la xunta instructora. La Xunta Executiva ha encamentar a la xunta instructora l'apertura del expediente disciplinariu. Nos casos de permuncha gravedá, la Xunta Executiva podrá acordar, axeitadamente, la suspensión cautelar de los derechos del afiliáu hasta que l'expediente se resuelva dafechu per parte de la Comisión de Garantías.	-
Los actos d'acoso sexual realizaos por una persona afiliada al sindicatu, en tantes que van de frente contra ún de los principios nos que bebe Comisiones Obreres, trataráse cola consideración de fechos pergraves.	10
La xunta instructora ha poner en conocencia del afiliáu afectáu l'apertura del expediente sancionador; los fechos presuntamente cometíos y sancionables; la composición de la xunta y el derechu que tien a presentar alegaciones y proponer pruebas delante de la mentada xunta instructora nel plazu de los diez días vinientes llueu de recibir la comunicación unviada, lo mesmo que la suspensión cautelar que s'acordare de los sos derechos.	-
Recibió'l descargu o les alegaciones o trescurrió'l plazu citáu de diez días, l'instructor o la xunta instructora pue tomar determinación sobre la práutica o non de cualquier clase de prueba pa determinar los fechos sancionables y les responsabilidades que puean llevar sanción.	15
Si la xunta instructora camienta que los fechos nun son sancionables acordarán archivar l'expediente, poniéndolo na conocencia del afiliáu y de la Xunta Executiva que lo propunxo. Si camienta que los fechos son sancionables, ellaborarán una propuesta de resolución onde se conseñen los fechos que s'estimen probaos; la valoración de los mesmos pa determinar la falta que se cuide probada; la calificación como leve, grave o pergrave y la sanción que s'imponga, comunicándolo igualmente.	20
La xunta instructora, de magar tenga constancia que l'afiliáu recibió la comunicación enantes dicha, ha unviar l'expediente disciplinariu completu y la propuesta de resolución a la Xunta Executiva que la propunxo, pa la so conocencia; ésta, pela parte de so, unviará l'expediente y la propuesta de resolución a la Comisión de Garantías que correspuenda pa qu'obre d'acordies con ello.	25
c) La Comisión de Garantías, en plazu que nun pase del mes, ha pautar l'acuerdu que proceda, sancionando, reduciendo la sanción propuesta o desestimándola y llevará o confirmará la suspensión cautelar casu de tar acordada. L'acuerdu de la Comisión de Garantías ha resolver les cuestiones y los acasos que se planteguen n'expediente.	30
L'acuerdu de la Comisión de Garantías podrá recurrise énte la Comisión de Garantías Confederal nel plazu de los diez días vinientes a la comunicación del mesmu. Ésta ha tomar resolución en plazu de dos meses de magar se dieren por acabaes les actuaciones o se tuviere conocencia de tol expediente completu. Pa ello, llueu d'almitíu'l recursu a trámite, ha pidir tol expediente completu y unviará copia del escritu del recursu a la parte recurrida, faciéndu-y saber del derechu que la asiste pa presentar alegaciones nun plazu qu'en nengún casu podrá pasar de quince días. Si lo cuida necesario, la Comisión de Garantías almitirá la práutica de nueva prueba, siendo facultá discrecional de la mesma la so realización o non.	35
La Comisión de Garantías Confederal podrá adoptar resolución sancionadora, si lo viere acionao, cuando d'esta forma se pida nos recursos interpuestos a la escontra de resoluciones desestimatories de les Comisiones de Garantías, asegurando nesti casu audiencia previa.	-
5. Executividad de les sanciones. Suspensión provisional	40
Les sanciones han ser executives d'inmediato, y a estos efectos habrán ser comunicaes al afectáu o afectaos y a la Xunta Executiva que correspuenda. Sicasí, a instancies del afiliáu o afiliada, pue suspendese provisionalmente la efectividad de les sanciones que consistan en suspensión de derechos del afiliáu o espulsión y mientres tea pendiente de resolución el recursu énte la Comisión de Garantías Confederal, pal casu que s'estimare per parte de la Comisión de Garantías competente que l'aplicación darréu de la sanción puidiere provocar un perxuiciu más grande que'l que se quier correxir. Na solicitú pola que s'inste énte la Comisión de Garantías la suspensión de la sanción tendrá que se conseñar una esposición razonada del perxuiciu que se quier evitar.	45
El plazu pa tomar el citáu determinación de suspensión per parte de la Comisión de Garantías ye de diez días de magar se reciba la solicitú y la resolución que se pautare podrá impugnase nel plazu de diez días dende la so comunicación énte la Comisión de Garantías Confederal, qu'ha resolver dafechu nel mesmu plazu de diez días desque tuviere conocencia del expediente completu.	50
El determinación de suspender los efectos de la sanción nun ha prexulgar el determinación sobre'l fondu del asuntu.	-
Les distintes xuntes trabayarán col mayor enfotu na tramitación de los expedientes. En nengún casu la superación del plazu afitáu poles Comisiones de Garantías pa la resolución de recursos o reclamaciones supondrá la nulidá del expediente sancionador ensin perxuiciu de la responsabilidad na que puen cayer los miembros de les Comisiones de Garantías por una actuación desdexada.	55
6. Procedimientu sancionador especial: miembros del conseyu confederal y de los órganos de garantías y control confederales	-
Los afiliados que formen parte del Conseyu Confederal y de los órganos de Garantías y Control Confederales puen ser sancionaos, siempre y cuando nun se trate de xeres presuntamente sancionables que correspuendan al exerciciu del so llabor	60

- com miembru d'estos órganos, coles siguientes previsiones específiques:
- La Executiva Confederal ha escoyer una xunta instructora compuesta por tres afiliaos y encargará-y a ésta l'apertura del
- espediente sancionador. Ún d'ellos ha ser parte de los órganos de dirección o representación de les Federaciones Estatales;
- otu tien de pertenecer a los órganos de dirección o representación de les Confederaciones de Nacionalidá/Uniones Rexo-
- 5 nales y el terceru, que va ser el presidente de la xunta instructora, ha ser miembru de la Executiva Confederal de CCOO
- La propuesta de resolución ellaborada por esta xunta y l'espediente disciplinariu han empobinase al Conseyu Confederal,
- que pauta por mayoría absoluta l'acuerdu que proceda. El sancionáu podrá recurrir l'acuerdu nel plazu de diez díes direc-
- tamente delante de la Comisión de Garantíes Confederal. Los miembros de la Comisión de Garantíes Confederal afectaos
- por un espediente han d'abstenese nos alderiques y resolución que correspuendan.
- 10 Procedimientu asemeyáu habrá siguise colos miembros de los órganos de Garantíes y Control de les organizaciones con-
- federaes.
- Pa dir a la xurisdicción competente, sedrá requisitu ensin disculpa tener agotaos primero los recursos énte les Comisiones
- de Garantíes, y el plazu máximu pa facelo ye d'un añu, contando desde se comunicó la resolución última de la Comisión
- de Garantíes Confederal.
- 15 7. Prescripción de les faltes
- Les faltes prescribirán al mes, pal casu de les leves; a los seis meses si son graves y al añu si son pergraves, conta dende
- la fecha na que l'órganu con capacidá pa sancionar tuviere conocencia del so cometimientu; en tou casu a los seis meses si
- son leves; a los dieciocho meses si son graves y a los dos años si son pergraves, de magar se cometieren. La prescripción
- frádala l'acuerdu d'apertura del espediente de sanción.
- 20 8. Rehabilitación de derechos al afiliáu sancionáu
- L'órganu qu'acordó solicitar l'apertura del espediente sancionador, cuando se dea causa afitada pa ello, podrá rehabilitar
- al afiliáu nos sos derechos, conseñándose primeramente nel orde del día y per pautu de mayoría absoluta. L'afiliación al
- sindicatu de los que tuvieren sancionaos con espulsión o con suspensión d'afiliación mientres dure ésta nun tien efectú si
- nun s'algamó primeramente la rehabilitación.

25

- **Artículu 14. Baxa en CCOO d'Asturies**
- Causase baxa en CCOO d'Asturies por:
- a) Decisión llibre del afiliáu o afiliada.
- b) Resolución sancionadora de los órganos competentes.
- 30 c) Impagu inxustificáu de trés mensualidaes o trés recibos siguíos con comunicación previa al interesáu.
- d) Morrer la persona afiliada.
- e) Presentación a les elecciones sindicales en candidatura diferente a la qu'avalá CCOO, nun siendo qu'hubiera autoriza-
- ción espresa del órganu de dirección competente nel ámbitu correspondiente.
- f) Circunstancies sobreveníes que supongan la esclusión del afiliáu o afiliada del ámbitu profesional d'actuación del sindica-
- 35 tu.

-

III. CADARMA DE CCOO D'ASTURIES

-

Artículu 15. Ámbitos d'estructuración o integración

- 40 Partiendo de la configuración como clase social de los y les trabayadores, y col oxetivu de cumplir los sos principios y oxe-
- tivos, CCOO d'Asturies abarca dos tipos d'organizaciones: federaciones d'estaya y xuntes territoriales. Entrambes tienen
- niveles organizativos estremaos, asumen responsabilidaes diferentes y tienen funciones complementaries que desendolcar
- cuando lo piden les circunstancies.
- La federación d'estaya ta rellacionada colos sitios de trabayu. Atiende a los/es trabayadores de la estaya na que tean encua-
- 45 draos, como ámbitu nel que se tienen qu'organizar pa facer la negociación colectiva y defender los sos intereses y derechos
- nes rellaciones llaborales.
- La xunta/delegación comarcal ta rellacionada colos/es trabayadores que tienen una rellación llaboral nun territoriu. Atiende
- l'acción socioeconómica como conxuntu de problemes de los/es trabayadores fuera de la empresa y ocúpase de les perso-
- nes desempleaes.

50

Artículu 16. Configuración de CCOO d'Asturies

- 1. CCOO d'Asturies ta formada por estes federaciones rexonales y xuntes comarcales:
- a) Federaciones rexonales:
- • Federación d'Actividaes Diverses de CCOO d'Asturies
- 55 • Federación de Servicios y Alministraciones Públiques de CCOO Asturias (FSAP)
- • Federación Rexonal Agroalimentaria de CCOO d'Asturies
- • Federación Rexonal de Comerciú, Hostelería y Turismu de CCOO d'Asturies (FECOHT)
- • Federación Rexonal de Comunicación y Tresporte de CCOO d'Asturies
- • Federación Rexonal de Construcción, Madera y Afines de CCOO d'Asturies (FECOMA)
- 60 • Sindicatu d'Enseñanza de CCOO d'Asturies

• Federación Rexonal Minerometalúrxica de CCOO d'Asturies (FM)	-
• Federación Rexonal de Pensionistes y Xubilaos de CC.O. d'Asturies	-
• Federación de Servicios Financieros y Alministrativos de CCOO d'Asturies (COMFIA)	-
• Federación Asturiana de Sanidá de CCOO d'Asturies	-
• Federación Rexonal d'Industries de Textil-Piel, Químiques y Afines de CCOO d'Asturies (FITEQA)	5
b) Xuntes comarcales:	-
• Xunta Comarcal de CCOO d'Avilés	-
• Xunta Comarcal de CCOO de Cangas del Narcea	-
• Xunta Comarcal de CCOO del Caudal	-
• Xunta Comarcal de CCOO de Xixón	10
• Xunta Comarcal de CCOO de Grau	-
• Xunta Comarcal de CCOO del Nalón	-
• Xunta Comarcal de CCOO d'Uviéu	-
• Xunta Comarcal de CCOO de Siero-Piloña	-
• Xunta Comarcal de CCOO de Tinéu	15
• Xunta Comarcal de CCOO d'Occidente	-
• Xunta Comarcal de CCOO d'Oriente	-
El nome de les organizaciones acabantes de citase, pue ser cambiáu pol Conseyu de CCOO d'Asturies a propuesta de la Federación Rexonal o Xunta Comarcal afectada por esi cambiú. Col procedimientu establecíu nos estatutos nel artículu siguiente, puede modificase el númberu d'organizaciones nos supuestos de fusión, disolución o disociación.	20
2. La organización d'estaya concrétese nes Federaciones Rexonales. Podrán organizase en sindicatos comarcales y en secciones sindicales. La organización territorial concrétese nes xuntes comarcales. De la mesma forma han abarcar la estructura d'estaya correspondiente al so ámbitu.	-
3. Los sindicatos comarcales son la organización dende la cuala se formen les organizaciones de CCOO d'Asturies: federaciones rexonales y xuntes comarcales. Nestos sindicatos axúntense les secciones sindicales d'empresa o centru de trabayu y, en xeneral, tolos afiliaos/es del so ámbitu. Les competencies y dependencia orgánica serán les definíes nel art. 15 y nel art. 16.2 d'estos estatutos.	25
4. La sección sindical fórmenla el conxuntu d'afiliaes y afiliaos nel centru de trabayu o empresa y ye la representación del sindicatu nos sos ámbitos.	-
La constitución de les secciones sindicales fadráse, amás d'acatando lo dispuestu na Llei Orgánica de Llibertá sindical (11/85 de 2 d'agostu), convenios colectivos y demás alcuerdos, cumpliendo los conteníos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, asina como los preceptos de los alcuerdos congresuales de les Federaciones Rexonales.	30
La Federación de Servicios y Alministraciones Públiques (FSAP), la Federación Rexonal de Comunicación y Tresporte, por incluyir la estaya de correos, el Sindicatu d'Enseñanza y la Federación Asturiana de Sanidá conformen la Estructura Suprafederativa de la Estaya Pública de CCOO d'Asturies (ESAP-ASTURIES), y ha dotase d'un reglamentu de funcionamientu a propuesta de les federaciones diches.	35
	-
	-
	-
Artículu 17. Fusión y dixebrá de xuntes territoriales	-
Cuando por razones sindicales-yos paeza conveniente, dos o más xuntes territoriales pueden proponer al Conseyu la fusión nuna sola.	40
Esta propuesta ha de venir avalada por alcuerdu de polo menos dos tercios del Conseyu Comarcal o, en casu de nun lu haber, de la executiva comarcal de caúna de les xuntes aconceyaes separadamente en xuntes convocaes al efectú.	-
El Conseyu de CCOO d'Asturies habrá de ratificar esta decisión con alcuerdu mayoritariu, y nesi casu, la fusión ha facese en dos congresos, según los términos y plazos que marquen les estructures territoriales implicaes.	45
El Conseyu de CCOO d'Asturies, a propuesta de la Executiva, pue tamién proponer la fusión de dos o más xuntes territoriales nuna sola, o xerrar una pa encuadrala n'otra o facer d'ella dos o más xuntes territoriales. Nestos casos, habrá de siguise esti procedimientu:	-
• La Executiva de CCOO d'Asturies previa discusión con les xuntes territoriales afectaes, fadrá una propuesta razonada de la nueva estructura territorial.	50
• Esta propuesta sométese al Conseyu de caún de los territorios afectaos que, aconceyaos espresamente a tal fin, tienen que pronunciase sobre la mesma.	-
• Los alcuerdos de los conseyos de los territorios afectaos han remitise a la executiva pa que los tenga en cuenta cuando faiga la propuesta definitiva, qu'habrá de presentase nel conseyu de CCOO d'Asturies.	-
• El Conseyu de CCOO d'Asturies habrá de tomar una decisión definitiva por mayoría de dos tercios, nuna xunta convocada con orden del día previu nel que conste la proposición de la Executiva y los alcuerdos de los conseyos comarcales afectaos. Nesta xunta podrán participar, con voz pero ensin votu, ún o una portavoz de les opiniones minoritaries espresaes nos conseyos comarcales, siempre qu'algamaran el 10% de los votos.	55
• Si la propuesta s'aprueba, la Executiva ha poner en marcha los mecanismos amañosos pal cumplimientu efectivu.	-
	60

- **Artículo 18. Derechos y deberes de les federaciones rexonales y de les xuntes comarcales**
- Les organizaciones llistaes nel art. 16 de los presentes estatutos tienen estos derechos y deberes:
- 1. Los estatutos de Comisiones Obreres d'Asturies obliguen a tolos/es afiliaos/es asina como a les organizaciones inxeríes nella, que nun puen tener estatutos propios.
- 5 2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en cada ámbitu respectivu y puen rellacionaes directamente con toles organizaciones del mesmu. Naquellos temes que pola so especial importancia tengan un interés sindical xeneral, puen los órganos de CCOO pidir la intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mesmos, ensin perxuiciu de lo que se diz en títulu VII d'estos estatutos sobre acción sindical.
- 3. Les organizaciones inxeríes nel sindicatu tienen autonomía de xestión económica nel so ámbitu y capacidá d'obrar pa
- 10 cumplir los sos fines. Han de cumplir los alcuerdos de financiación y patrimoni u adoptaos polos órganos competentes. Sólo podrán adquirir bienes y garrar obligaciones dientro de les llendes de los sos propios recursos económicos. Tou actu o
- 4. Les organizaciones insertaes tienen autonomía alministrativa pa dotase de los órganos que-yos paezan afayadizos pa
- cumplir les sos funciones, siempre dientro de los presentes Estatutos.
- 15 5. Tienen el deber y el derechu de participar na ellaboración de la política sindical de CCOO d'Asturies colos órganos de dirección y coordinación rexonales de los que formen parte, asina como el deber d'apicalu y executalu na estaya o ámbitu territorial respectivu.
- 6. Acepten, igual que les organizaciones insertaes nella, los Estatutos de CCOO d'Asturies y el programa, la política sin-
- dical aprobada nos congresos y nos órganos de dirección, la política d'alministración y finances y la política internacional,
- 20 tando vinculaes a los reglamentos, resoluciones y decisiones qu'adopte el Conseyu de CCOO d'Asturies.
- 7. Acepten espresamente, igual que les organizaciones inxeríes nelles, l'actuación de la Comisión de Garantíes de CCOO
- d'Asturies nos sos ámbitos respectivos, asina como les midíes disciplinaries que-yos puedan imponer los órganos estatu-
- tarios competentes, comprometiéndose a escosar les vías internes de recursu enantes d'exercitar les acciones xudiciales
- correspondientes.
- 25 8. Han determinar la composición de los sos conceyos conforme a los presentes Estatutos, respetando la proporcionalidá nes cotizaciones acumulaes nos cuatro años anteriores a la convocatoria del conceyu. Les federaciones rexonales y les xuntes comarcales han repartir los delegaos de forma directamente proporcional a les organizaciones d'onde proceden les cotizaciones.
- 9. Los representantes llegal es serán, a tolos efectos, los sos secretarios xenerales nel ámbitu de la so competencia y mentes
- 30 que dure'l so mandatu. Tendrán los poderes y facultaes llegal es que se-yos reconozca nestos estatutos. Si ente Conceyu y Conceyu, el Secretari u o la Secretaria Xeneral d'una organización de CCOO d'Asturies dimitiera o morriera, podrá escoyese por mayoría absoluta nel conseyu de la organización correspondiente hasta un conceyu ordinari u o estrordinari u convocáu a esi efect u, si asina lo decide l'órganu de dirección mentáu.
- Los Secretarios y Secretaries Xenerales de les federaciones rexonales y xuntes comarcales, nun se puen reescoyer más de
- 35 dos mandatos siguíos, ampliables a un terceru escepcionalmente.
- 10. Tendrán un réxime d'incompatibilidaes asemeyáu al previstu nel art. 31 d'estos Estatutos, señalando en tou casu la incompatibilidá ente ser Secretari u o Secretaria Xeneral d'una Federación Rexonal o Xunta Comarcal, con ser diputáu,
- diputada, senador o senadora de les Cortes Xenerales; diputáu/ada autonómicu; alcalde, alcaldesa; conceyal o conceyala;
- ser miembru del equipu de gobiernu d'ayuntamientos, del Gobiernu del Estáu o del Gobiernu de la Comunidá Autónoma
- 40 o Secretari u/a Xeneral d'un partíu políticu. Tamién ye incompatible presentase de candidatu o candidata a ún de los cargos públicos señalaos y tener la responsabilidad de la Secretaría Xeneral de CCOO d'Asturies, de la Federación Rexonal, Xunta o Delegación Comarcal, al igual que tolos miembros de la Comisión Executiva de CCOO d'Asturies, de les Federaciones
- Rexonales y de les Xuntes territoriales y los miembros de consejos d'alministración d'empreses yá seyan públiques o privaes, nun siendo'l casu de qu'al representante lu nome CCOO d'Asturies.
- 45
- **Artículo 19. Responsabilidad de CCOO d'Asturies**
- 1. CCOO d'Asturies nun respunde de los actos y obligaciones tomaes poles organizaciones llistaes nel artículu 16.1 de los presentes Estatutos, si éstes nun cumplieren primero los alcuerdos en materia financiera y patrimonial adoptaos polos órganos competentes de CCOO d'Asturies. Tampoco respunde si eses organizaciones perpasaren los sos recursos económicos
- 50 autónomos ensin conocimient u y aprobación espresa de los órganos competentes de CCOO d'Asturies.
- 2. CCOO d'Asturies nun responderá de l'actuación sindical de les federaciones rexonales, xuntes comarcales y organizaciones integraes nelles, nel ámbitu de les sos respectives competencias, nun siendo nos supuestos previstos nos artícu-
- los 18.2 y 34 (acción sindical) d'estos estatutos, nos que mediara intervención de los órganos de CCOO d'Asturies.
- 3. CCOO d'Asturies nun respunde de les actuaciones de los sos afiliaos cuando éstes seyan a títulu personal y non representativas del sindicatu. Too ello con independencia de les midíes sancionadores que se pudieren adoptar.
- 55
- **Artículo 20. Midíes disciplinaries referíes a los órganos de les organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies**
- L'incumplimient u de los Estatutos, de la política financiera, el frayamient u de la política sindical aprobada pol Conceyu y
- de les decisiones tomaes pol Conseyu del programa y de los principios nos que s'afita CCOO d'Asturies puen dar llugar a
- 60 determinar midíes disciplinaries.

1. Calificación de les faltes	-
Les faltes que pudieren cometer los órganos de les distintes organizaciones de CCOO d'Asturies califíquense de leves, graves y pergraves.	-
Les faltes entiéndense cometíes cuando, por acción o por omisión, l'actuación colectiva del órganu, entendiendo por talu la mayoría de los que lu componen, cometa dalguna de les faltes que se sancionen darréu o cuando los representantes del órganu caigan nos comportamientos descritos ensin que'l propiu órganu los corrixa. Ensin perxuiciu de les responsabilidaes colectives, sanciónense los comportamientos individuales, acordies colo que se conseña nel art. 13 de los Estatutos y en procedimientu separtáu.	5
Son faltes pergraves:	-
a) L'incumplimientu grave de les previsiones conseñaes nos Estatutos y les sos normes de desenvolvimientu, lo mesmo que l'actuación contraria a los fines y los oxetivos polos qu'esporea CCOO d'Asturies.	10
b) Mozcar gravemente los derechos económicos, políticos o de cualquier mena reconocíos a les organizaciones, órganos y afiliaos de CCOO d'Asturies.	-
c) L'incumplimientu grave de los acuerdos tomaos axeitadamente polos órganos competentes del sindicatu, lo mesmo que l'actuación contraria a les decisiones tomaes nel ámbitu de les sos competencies polos órganos superiores.	15
d) La tresgresión grave de los deberes estatutarios de collaboración, llealtá y fidelidá que tou órganu-y debe al conxuntu del sindicatu. Considérase tresgresión grave d'estos deberes, ente otro, lo que sigue darréu:	-
• La imitación o'l falsiamientu de la contabilidá, datos, documentos del sindicatu o resoluciones de los sos órganos.	-
• L'emplegu y/o malversación de fondos sindicales pa fines ajenos al sindicatu, lo mesmo que la so adquisición irregular y al marxe de lo afitao estatutaria y reglamentariamente.	20
• La contratación de cualquier tipu nun teniendo competencies pa facelo y/o al marxe de los procedimientos afitaos.	-
• L'abandonu o'l desdexamientu na xestión y caltenimientu del patrimoniu sindical, na contabilidá y control contable y na liquidación económica de los recursos a les distintes organizaciones del sindicatu.	-
e) L'alministración desiguada y contraria a los Estatutos, reglamentos y determinos confederales de fondos sindicales o de los que tean tutelaos en representación de los trabayadores.	25
f) Los comportamientos que busquen un arriquecimientu inxustu en perxuiciu económicu de los trabayadores o del sindicatu.	-
g) Apurrrir llistaos o datos personales confidenciales d'afiliaos y afiliaes a persones, empreses o organizaciones ajenes a CCOO d'Asturies.	-
h) Negase a cumplir col requerimientu de los órganos superiores llueu de ser refrentáu primeramente.	30
i) La repetición de faltes graves.	-
Son faltes graves:	-
a) Les acciones de despreciu manifestu pa colos órganos sindicales n'exerciciu de la xera sindical.	-
b) Les acciones y omisiones conseñaes n'apartáu anterior cuando nun tuvieren entidá abonda pa ser consideraes faltes pergraves.	35
c) La repetición de faltes leves.	-
Son faltes leves:	-
a) L'incumplimientu de los deberes estatutarios, competencies, acuerdos y determinos de los órganos superiores y de la política de CCOO d'Asturies cuando nun conforme falta de más gravedá.	-
b) El desdexamientu nel cumplimientu de los deberes estatutarios.	40
c) Nun entregar a los órganos superiores documentos, nun comunicar informaciones relatives al sindicatu o nun dar notificación de los acuerdos tomaos cuando sea d'obligáu cumplimientu, o cinquen a les demás organizaciones, o se requieran.	-
d) Cualquiera otros incumplimientos que muezquen obligaciones de los órganos, de calter cenciellamente formal o documental y que nun tengan mayor aquel pa la xera sindical.	-
e) Les referíes n'apartáu anterior cuando nun tuvieren entidá abonda pa ser consideraes faltes graves.	45
La llista que se describe en cuantes a faltes nun ye zarrada, namái exemplificativa y, poro, comportamientos asemeyaos a los conseñaos merecerán sanción.	-
2. Sanciones	-
Por faltes pergraves:	-
a) Suspensión d'hasta doce meses de les funciones alministratives, económicques, financieres y patrimoniales del órganu sancionáu. Nesti casu, l'organismu que sancione fadrá de so, directamente, pentemedies de los sos órganos de dirección o nomando un alministrador a est efectu, toles funciones nél determinaes.	50
b) Suspensión dafechu de toles funciones del órganu sancionáu. Nesti casu, l'órganu que sancione ha escoyer una Xunta Xestora qu'actuará, por delegación del órganu que sancione, coles funciones que correspuendan al órganu al que sustituyó. Puen presentase una o delles llistes completes de miembros pa componer la Xunta Xestora, na que s'inxerirá, a lo menos, un miembru del órganu que sanciona y un afiliáu del ámbitu del órganu sancionáu. Elíxese la que llogre la mayoría de votos. La Xunta Xestora ha facer llamamientu, nel plazu máximu de tres meses y a celebrar nel plazu máximu de seis meses, d'un conceyu o asamblea estrordinaria d'esi ámbitu pa dir a la escoyeta d'una nueva dirección, sacante nos casos nos que tea pendiente una resolución de la Comisión de Garantíes; nesti casu'l plazu mentáu de tres meses entamará dende qu'esa resolución se comunique a les partes. Nesti periodu queden en suspenso les funciones del conceyu correspondiente al ám-	55
	60

- bitu del órganu sancionáu y hasta que se celebre'l conceyu. La Xunta Xestora responderá del so llabor énte l'órganu que la nomó y, n'última instancia, énte l'órganu cimeru del so ámbitu: el Conceyu que tien que convocar.
- Por faltes graves:
 - a) Perda de derechos que pueda tener l'órganu sancionáu a ayudes financieres o d'otra mena.
 - 5 b) Intervención polos órganos superiores que correspuendan del réxime alministrativu, financieru y patrimonial del órganu sancionáu por un máximu de seis meses. Nesti casu, l'órganu sancionador han nomar un interventor del órganu sancionáu y ensin la so aprobación espresa nun podrá facese nengún de los actos que sean relativos a los aspeutos mentaos.
 - c) Suspensión por un máximu de seis meses de los derechos del órganu sancionáu, bien d'afechu, bien n'aspectos concretos de los mesmos.
- 10 Por faltes leves:
 - a) Refrontada interna y/o pública. La refrontada podrá contener un requerimientu al órganu refrontáu pa que corrixa'l so comportamientu y l'alvertencia de sanciones más graves nel casu de persiguir na acción o na omisión que ye causa de la refrontada.
 - 3. Órganos competentes pa sancionar. Procedimientu sancionador
- 15 El determináu d'entamar col procesu sancionador tómalu la Executiva del órganu superior de la federación d'estaya cuando
 - cinco a un órganu d'esta cadarma, o la Executiva del órganu superior del territoriu cuando l'afectada sea una cadarma territorial, oyendo al órganu interesáu pa qu'en plazu de diez díes puea presentar les alegaciones que-y abulten acionaes.
 - P'acordar la sanción ha riquise primeramente la so inclusión nel orde del día del conceyu del órganu competente y l'acuerdu de la mayoría absoluta de los miembros escoyíos, sacante nos casos de faltes leves onde basta la mayoría simple. Les sanciones son executives d'inmediatu y, a estos efectos, han comunicase a tolos órganos que pudieren tar efectaos.
 - L'órganu superior correspondiente ha afitar la sanción qu'estime axetada dientro del espíritu unitariu y de solidaridá que fai alendar la práctica sindical de CCOO d'Asturies y la necesidá de respetar los derechos del conxuntu de los afiliaos y afiliaes y el cumplimientu de los Estatutos y el programa de CCOO d'Asturies.
 - Ye competente pa sancionar la Executiva del órganu superior de la federación d'estaya cuando cinco a un órganu d'esta estructura, o la Executiva del órganu superior del territoriu cuando l'afectada sea una estructura territorial. A estos únicos efectos, ente órganos d'estaya y órganos de territoriu d'un mesmu nivel, tien prevalencia p'acordar l'apertura d'expediente sancionador aquél que fuere del ámbitu onde se diera'l fechu sancionable. D'haber discutiniu ente los dos órganos, ha resolver la Executiva de CCOO d'Asturies nun plazu máximu de quince díes de magar tuvieren nel so poder tola documentación al respective. Nestos casos, la prevalencia conlleva per parte de la organización qu'acuerda l'apertura del expediente la obligación de dar cuenta d'esta apertura a la otra organización pareya del so mesmu nivel que, en plazu de quince díes, unviará a la xunta instructora toes cuantes consideraciones-y abulten acionaes.
 - La inhibición constatada de tomar midíes disciplinaries per parte del órganu competente podrá dar llugar a la toma d'estes midíes per parte de dalgún de los demás órganos superiores de la organización federal o territorial, cuando la presunta falta s'asitie nel ámbitu d'una o d'otra organización.
- 25 En cualquier casu, la organización qu'entame midíes disciplinaries tien el derechu y el deber de poner en conocencia de los órganos competentes, pa entamar col procesu sancionador, los fechos o les acciones presuntamente sancionables.
 - A estos efectos considérase inhibición constatada cuando, pasáu un mes de magar se tuviera conocencia de los fechos que pudieren ser oxetu de sanción, nun se tomara determináu nengún al respective.
 - Énte la inhibición constatada de tolos órganos cimeros de la correspondiente organización d'estaya o territoriu, la Executiva de CCOO d'Asturies entamará'l procesu sancionador.
- 40 4. Prescripción de les faltes
 - Les faltes prescriben a los trés meses pal casu de les leves; a los seis meses si son graves y al añu si son pergraves, contaos dende la fecha na que l'órganu con capacidá pa sancionar tuviere conocencia del so cometimientu; en tou casu a los seis meses si son leves; a los dieciocho meses si son graves y a los dos años si son pergraves, de magar se cometieren. La prescripción frádala l'acuerdu d'apertura del expediente de sanción.
- 45 5. Recursos énte les comisiones de garantías
 - Les resoluciones sancionadores podrán recurrise en plazu de los diez díes vinientes a la so notificación énte la Comisión de Garantíes del ámbitu que correspuenda, que tendrá que resolver en plazu máximu d'un mes de magar se conoza l'expediente completu, afitando, reduciendo o desaniciando la sanción. Nel recursu énte la Comisión de Garantíes podrán presentase y proponese pruebes. Los acuerdos pa recurrir determinos sancionadores tómense por mayoría simple de los miembros del órganu sancionáu en xunta celebrada al efectiu enantes que pasen los plazos establecíos.
 - El determináu del recursu, pal casu de desapaición del órganu, faise nel mesmu actu onde se comunica esa resolución.
 - Les resoluciones o determinos d'estes Comisiones de Garantíes puen recurrise ente la Comisión de Garantíes Confederal d'acordies col procedimientu semeyu previstu nel art. 13 de los Estatutos de CCOO d'Asturies.
- 55 Pa presentase énte la xurisdicción competente ye requisitu ensin disculpa tener agotaos los recursos énte les Comisiones de Garantíes y el plazu máximu pa facelo ye de seis meses contaos desque se comunicó la resolución cabera de la Comisión de Garantíes Confederal.
-
- **Artículo 21. Autodisolución de los órganos**
- 60 1. Nos casos d'autodisolución de los órganos de direcció d'organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies, la Executiva in-

mediatamente superior (de'estaya nel so ámbitu y de territoriu nel d'ella) ha nomar una direcció provisional pa sustituir a esi -
órganu y que convoque un conceyu o asamblea extraordinarios del ámbitu correspondiente pa qu'escueya una direcció nueva. -
Les persones dimitíes nun han poder formar parte de la direcció provisional. El plazu máximu qu'ha tener la direcció pro- -
visional pa convocar o realizar el congresu o asamblea extraordinarios ha ser de doce meses. La fecha de convocatoria ha ser -
ratificada pol Conseyu del ámbitu correspondiente al órganu que designó a la direcció provisional. Pel periodu d'actuación de 5
la direcció provisional han quedar en suspenso les funciones del Conseyu correspondiente al ámbitu del órganu de direcció -
autodisueitu o dimitíu, asina como la de tolos sos miembros derivaes de la so pertenencia al mentáu órganu de direcció. -
2. Previo a la designación de la direcció provisional, l'órganu competente pa ello ha tratar de consensuar el nomamientu -
de la mesma. -
3. Ha considerase dientro del supuestu de dimisión que l'órganu colexáu viera reducíos los miembros escoyíos diractamen- 10
te nel Conceyu a menos de la metada. -
-
-

Artículu 22. Alcuerdos de los órganos

Les decisiones de tolos órganos fáense por mayoría simple, quitando cuando los Estatutos afiten otra mayoría. Hai mayoría -
simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos. 15
Pa componer les mayoríes cualificaes previstes nos estatutos cuéntense les persones escoyíos efectivamente pa componer -
l'órganu que vaiga tomar la decisión. Nos conceyos cuéntense los delegaos y delegaes acreditaos. Entiéndese por mayoría -
absoluta cuando los votos afirmativos son más de la metá del recuentu. -
Les decisiones son executives darréu. Vinculen a los miembros del órganu que les adopta y obliguen a éstos a aceptaes y -
tamién a l'afiliación del ámbitu afectáu. 20
-

IV. FORMES D'INXERISE EN CCOO D'ASTURIES

Artículu 23. Integración en CCOO d'Asturies

1. La solicitú pa ingresar nunna Federación, Xunta Comarcal o nuna organización d'estaya de CCOO d'Asturies habrá de 25
facerse a la Executiva y, depués, aprobase pol Conseyu. -
2. Una organización sindical pue entrar en CCOO d'Asturies aceptando los Estatutos y la política sindical de CCOO Apli-
caráse-y particularmente lo que diz nel art. 18.1 de los Estatutos. -
-

Artículu 24. Formes especiales d'asociase a CCOO d'Asturies

1. Les organizaciones sindicales que lo pidan, podrán entamar formes especiales d'asociación a CCOO d'Asturies. -
L'alcuerdu d'asociación ha d'aprobase nel Conseyu de CCOO d'Asturies pidío pola Executiva. -
2. Les formes especiales d'asociación d'organizaciones sindicales a CCOO d'Asturies que se concreten nuna propuesta -
de federación directa, ensin falta de fusionase cola organización territorial o la d'estaya del mesmu o asemeyáu ámbitu de -
CCOO necesitará un informe previu al Conseyu, pidío pola Executiva. 35
Nos supuestos de fusiones ente organizaciones mirarase pel art. 17 d'estos Estatutos. -
3. L'alcuerdu específicu d'asociación ha iguar los aspectos organizativos, financieros, d'acción sindical, etc. que formen el -
réxime concretu de la mesma. N'especial esti alcuerdu ha tocar la definición de la capacidá xurídica y d'obrar, autonomía -
económica, financiera, alministrativa y patrimonial. -
40

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO D'ASTURIES

Artículu 25. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación

Los órganos de dirección de CCOO d'Asturies son: -
a) El Conceyu de CCOO d'Asturies. -
b) La Conferencia de CCOO d'Asturies. -
c) El Conseyu de CCOO d'Asturies. -
d) La Executiva de CCOO d'Asturies. 50
Los órganos de coordinación son: -
a) El Secretariáu o Comisión Permanente de la Executiva de CCOO d'Asturies. -
b) El cargu de representación de CCOO d'Asturies ye'l Secretariu o Secretaria Xeneral, coles funciones y competencies de -
direcció conseñaes nel art. 30. -
55

Artículu 26. El Conceyu de CCOO d'Asturies

El Conceyu ye l'órganu cimeru deliberante y decisoriu de CCOO d'Asturies. -
a) Composición -
El Conceyu de CCOO d'Asturies, en tando afitáu'l númeru de delegaos/es, ha tar compuestu pol Secretariu o Secreta- -
ria Xeneral, la Executiva Rexonal y, na mesma proporción, polos representantes de les Federaciones Rexonales y de les 60

- Xuntes Comarcales, en proporción a les cotizaciones acumulaes nos cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Conceyu. Los delegaos/es al Conceyu de CCOO d'Asturies han escoyese según una normativa que regule la convocatoria y el funcionamientu del mesmu.
- b) Funcionamientu
- 5 1. El Conceyu ordinariu ha convocase cada cuatro años.
- 2. El Conceyu estrordinariu convocarase cuando lo apruebe'l Conseyu de CCOO d'Asturies por mayoría absoluta o lo pidan les organización territoriales y/o federatives que sumen, polo menos, dos tercios de los cotizantes.
- 3. Los Conceyos ordinarios han convocase polo menos seis meses primero. Les ponencies y los documentos pa discutise nellos han unviase, como mínimo, tres meses enantes. El reglamentu y l'informe xeneral, con un mes polo menos, y les emmiendes nel plazu que marquen les normes de convocatoria del Conceyu.
- 10 4. Tolos alcuerdos del Conceyu han tomase por mayoría simple, quitando los que tengan por oxetu camudar los Estatutos de CCOO d'Asturies nos apartaos de definición de principios y definición de CCOO d'Asturies, que precisarán mayoría de dos tercios.
- 5. La normativa de la convocatoria, composición y funcionamientu del Conceyu ha marcala'l Conseyu de CCOO d'Asturies.
- 15 6. Han iguase los procesos del Conceyu de forma que'l primeru en facese seya'l Conceyu de CCOO d'Asturies, con asamblees pal Conceyu y depués los Conceyos ordinarios de les organizaciones inxeríes.
- c) Funciones y competencies
- 1. Marcar la estratexa xeneral, el llabor sindical, la política d'organización y finances de CCOO d'Asturies.
- 2. Aprobar y modificar el programa de CCOO d'Asturies.
- 20 3. Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO d'Asturies.
- 4. Aprobar la composición del Conseyu de CCOO d'Asturies.
- 5. Escoyer al Secretariu o Secretaria Xeneral de CCOO d'Asturies con votu llibre y secretu.
- 6. Escoyer la Comisión de Control Alministrativu y Financieru y la Comisión de Garantíes de CCOO d'Asturies con votu llibre y secretu.
- 25 7. Escoyer la Executiva de CCOO d'Asturies con votu llibre y secretu.
- 8. Decidir por alcuerdu de los 4/5 del Conceyu sobre la disolución de CCOO d'Asturies y/o la so xuntura con otra organización sindical.
- 9. Reconocer el carácter de corriente sindical.
-
- 30 **Artículu 27. Les Conferencies de CCOO d'Asturies**
- Ente Conceyu y Conceyu y cuando abulte afayadizo, a propuesta de la Executiva, el Conceyu podrá convocar conferencies pa debatir y decidir la posición del sindicatu d'Asturies con rellación a cuestiones específiques o xenerales d'interés especial pa la política sindical de CCOO d'Asturies, encartiando colo aprobaos nos Conceyos. Los alcuerdos tomaos tienen carácter de decisiones pal conxuntu de CCOO d'Asturies y nun podrán contradicir los alcuerdos aprobaos pol
- 35 Conceyu.
- En cada convocatoria específica fecha pol Conseyu de CCOO d'Asturies decídense los criterios d'asistencia y funcionamientu de la Conferencia, participando'l Conseyu y, polo menos, tantos delegaos/es como miembros del mesmu Conceyu, representando de mou paritariu la estructura territorial y la d'estaya. Los delegaos/es escuéyense na so estructura respectiva.
- 40
- **Artículu 28. El Conseyu de CCOO d'Asturies**
- El Conseyu ye'l órganu cimero de direcció y representación ente Conceyu y Conceyu.
- a) Composición
- El Conseyu de CCOO d'Asturies ta compuestu por:
- 45 1. La Executiva de CC.O. d'Asturies, incluyíu'l Secretariu o Secretaria Xeneral.
- 2. El restu ta compuestu, per una parte, polos representantes de les Federaciones Rexonales y per otra poles Xuntes Comarcales, en proporción a les cotizaciones previstes nel art. 26.a. Esta composición podrá actualizase cada dos años pol Reglamentu del Conseyu de CCOO d'Asturies, colos mesmos criterios d'enantes. Los Secretarios o Secretaries Xenerales de les Federaciones Rexonales y Xuntes Comarcales son miembros del Conseyu de CCOO d'Asturies y formen parte de
- 50 la cuota de delegaos/es que-yos correspuenda. Los demás miembros escoyeránse, a la fuerza, nel so respectivu Conceyu y según les previsiones del art. 10 d'estos Estatutos.
- El Conseyu de CCOO d'Asturies, a propuesta de la Executiva, ha incorporar a les sos xuntes, con voz pero ensin votu a los miembros de CCOO d'Asturies que-y paeza afechisco pola so responsabilidad en daqué serviciu o comisión de tipu permanente o temporal.
- 55 b) Funcionamientu
- 1. El Conseyu de CCOO d'Asturies convocaralu la Executiva cuatro veces al añu polo menos, con carácter ordinariu y, con carácter estrordinariu, siempre que lo pida un terciu de los miembros del Conseyu. Nesti casu habrá de facese nun plazu que nun pase de quinze díes, incluyendo nel orde del día'l motivu de la convocatoria.
- 2. Les resoluciones y decisiones del Conseyu de CCOO d'Asturies han tomase por mayoría simple, nun siendo nos casos previstos nestos Estatutos.
- 60

c) Funciones y competencias	-
1. Discutir y decidir de la política xeneral de CCOO d'Asturies ente dos Conceyos siguios y controlar la so aplicación pola Executiva.	-
2. Convocar el Conceyu de CCOO d'Asturies. Aprobar les normes que rixen el procesu previu al Conceyu y el Reglamentu de funcionamientu d'esti, asina como les ponencies. Los principios y regles marcaos nestes normes y reglamentos han de ser respetaos poles respectives normes y reglamentos que se dean a sigo mesmes les organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies.	5
3. Aprobar añalmente'l presupuestu de gastos y ingresos a propuesta de la Executiva.	-
4. Aprobar la integración, asociación y otros formes específiques de vinculación sindical de les Federaciones Rexonales o Xuntes Comarcales y organizaciones sindicales que lo pidan.	10
5. Conocer añalmente los informes fechos poles Comisiones de Control Alministrativu y Financieru y pola Comisión de Garantíes sobre les actividaes d'elles.	-
6. Escoyer a la persona encargada de dirixir "El Sindicato".	-
7. El Conseyu de CCOO d'Asturies, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o escoyer a los miembros de la Executiva ente Conceyu y Conceyu, siempre que nun pase del terciu de tolos componentes, nin suponga ampliar la cifra primera más d'un diez por cientu.	15
8. Aprobar, por mayoría absoluta, estos Reglamentos:	-
a) El reglamentu de funcionamientu del Conseyu y les regles básiques de funcionamientu de los órganos de dirección de CCOO d'Asturies.	-
b) El códigu d'usu de los Derechos Sindicales y Estatutu del Delegáu y la Delegada.	20
c) El reglamentu de funcionamientu de la Comisión de Garantíes y de la Comisión de Control Alministrativu y Finances.	-
d) El reglamentu de desarrollu del art. 16. 4 sobre la Sección Sindical.	-
e) Los reglamentos que faigan falta p'acuriosar la xestión económica de CCOO d'Asturies y de les organizaciones que la componen conseñaos nel art. 40 d'estos Estatutos.	-
f) Los que'l propiu Conseyu, desendolcando la política sindical, xulgue convenientes.	25
9. Convocar les Conferencies de CCOO d'Asturies.	-
10. Toles otros competencias que se-y encarguen nestos Estatutos.	-
Artículu 29. La Executiva de CCOO d'Asturies	-
La Executiva ye l'órganu de dirección de CCOO d'Asturies que lleva a la práctica les decisiones y les directrices apautaes pol Conseyu y pol Conceyu.	30
a) Composición	-
El Conceyu de CCOO d'Asturies decidirá'l númberu y escoyerá a los componentes a propuesta de la Comisión de Candidatures y conforme col reglamentu del propiu Conceyu. Ha asegurase un tiempu mínimu d'un añu d'afiliación pa poder ser miembru de la Executiva de CCOO d'Asturies.	35
b) Funcionamientu	-
1. La Executiva funcionará colexadamente, convocada pol Secretariu o Secretaria Xeneral o cuando-y lo pida la tercera parte de los sos componentes. Nesti casu, y siempre que seya vidable, la Executiva xuntaráse nun plazu que nun pase de los diez díes de magar se solicitare.	-
2. Creará toles secretaríes, comisiones y departamentos que-y abulten convenientes pa desendolcar meyor les funciones que tien encargaes.	40
3. Escoyerá los responsables d'área y secretaríes d'ente los sos miembros, encamentándo-yos xunto col Secretariu o Secretaria Xeneral, el Secretariáu o Comisión Permanente de la Executiva de CCOO d'Asturies, atender la dirección y les decisiones diaries ente xuntes de la mesma.	-
4. Los sos miembros pueden participar, delegaos por ella, nes xuntes de cualisquiera de los órganos de les organizaciones insertaes en CCOO d'Asturies, y informarase d'ello a les estructures intermedies.	45
5. Col fin de garantizar el funcionamientu regular, tendrá un reglamentu internu.	-
6. Nel casu de producise vacantes na Comisión Executiva, por dimisión o muerte, serán sustituyíos pol suplente de la llista correspondiente.	-
c) Funciones y competencias	50
1. Llevar a la práctica les decisiones apautaes nel Conceyu y el Conseyu, asegurando la dirección permanente del llabor de CCOO d'Asturies, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urxentes ente xuntes del Conseyu.	-
2. Asegurar la organización y funcionamientu de tolos servicios centrales de CCOO d'Asturies.	-
3. Nomar y cesar al personal téunicu y alministrativu de los servicios centrales de CCOO d'Asturies.	-
4. Coordinar les actividaes del Conseyu, de les secretaríes y de los servicios téunicos de CCOO d'Asturies.	55
5. Tener contactos periódicos con toles Federaciones Rexonales y Xuntes Comarcales.	-
6. Llevar la responsabilidad de les publicaciones centrales oficiales de CCOO d'Asturies.	-
7. Nomar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de les sociedaes y servicios que dependen de CCOO d'Asturies.	-
8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conxuntu de les organizaciones del sindicatu, asina como pidir informa-	60

- ción a les entidaes financieras sobre los activos y pasivos que tengan.
- 9. Nomar hasta un terciu como máximo de los integrantes d'un órganu de direcció d'estaya o territorial ente afiliaos/es
- d'otra estaya o ámbitu territorial diferente al del órganu en cuestión nos casos constataos de debilidá organizativa, pa so-
- fitar la capacidá de direcció d'esi órganu. Los nomamientos que se fagan, a los efectos indicaos habrán de ratificase nel
- 5 Conseyu de la organización afectada.
- 10. Ha puxar por crear Secretaríes de la Muyer nes organizaciones territoriales y federales y mirará poles que yá existen.
- Les Secretaríes de la Muyer inxeriránse nos órganos de direcció respectivos con plenos derechos.
- 11. Ha potenciar la creación de les Secretaríes de Mocedá nes organizaciones territoriales y federales y afalar les que yá
- existen. Les Secretaríes de la Mocedá han integrase nos órganos de direcció respectivos con plenos derechos.
- 10 12. Toles otre competencies que se-y encarguen per estos Estatutos o nel desarrollu d'ellos.

Artículu 30. Secretariu o Secretaria Xeneral de CCOO d'Asturies

- a) Ye'l que representa llegal y públicamente a CCOO d'Asturies. Trabaya llendáu pol alcuerdu colexáu del mesmu Conseyu
- y de la Executiva de CCOO d'Asturies, siguiendo'l principiu de direcció y representación colectiva, y tien la misión de
- 15 cohesionar y tirar de les funciones d'estos órganos. Tendrá les facultaes que la llei-y da como representante llegal y públicu
- de CCOO d'Asturies.
- b) Ha tener les facultaes llegalas que s'apañen espresamente nel anexu de los presentes Estatutos. Nel reglamentu de fun-
- cionamientu de la Executiva podrá regulase la forma d'exercer estes facultaes.
- c) Pue delegar y revocar les funciones y facultaes que-y reconocen estos Estatutos, nos miembros y órganos competentes
- 20 de CCOO d'Asturies.
- d) En casu d'ausencia, la Executiva de CCOO d'Asturies, colexadamente asumirá les funciones reconocíes al Secretariu o
- Secretaria Xeneral mentes dure l'ausencia.
- e) Si ente Conceyu y Conceyu, el Secretariu o Secretaria Xeneral dimitiera o morriera, volverá facese otra elecció por
- mayoría absoluta nel Conseyu de CCOO d'Asturies. El mandatu d'esti llegará hasta'l siguiente Conceyu ordinariu o hasta'l
- 25 Conceyu estrordinariu convocáu pa la elecció d'un Secretariu o Secretaria Xeneral, si asina lo decide l'órganu de direc-
- ción dichu.
- f) Presidirá les xuntes de la Executiva y les del Conseyu de CCOO d'Asturies, asina como les del Secretariáu o Comisión
- Permanente de la Executiva.
- g) El Secretariu o Secretaria Xeneral nun pue ser escoyíu pa más de dos mandatos siguiós, ampliables a un terceru escep-
- 30 cionalmente.
- h) Presenta l'informe al Conceyu de CCOO d'Asturies en nome del Conseyu y informes periódicos a esti en nome de la
- Executiva, nun siendo que s'apaute otru alcuerdu pa sesiones concretes.

Artículu 31. Incompatibilidaes de los miembros de los órganos de direcció de CCOO d'Asturies

- 35 La condición de miembru de la Executiva de CCOO d'Asturies o de responsable directu d'una secretaría, en función de los
- llabores que supón, ye incompatible con desempeñar estes funciones:
- • Alcalde, alcaldesa, conceyal o conceyala.
- • Miembru de les Cortes Xenerales (Congresu de los Diputaos y Senáu).
- • Miembru de los parlamentos de la Comunidá Autónoma o del Parllamentu Européu.
- 40 • Miembru del Gobiernu del Estáu o del Gobiernu de la Comunidá Autónoma.
- • Miembru de la Xunta Xeneral del Principáu.
- • Cualquier cargu de designación directa por parte del Gobiernu de la Comunidá Autónoma, o de dalguna de les alminis-
- traciones o empreses públiques.
- • Secretariu o Secretaria Xeneral d'un partíu políticu.
- 45 • Responsable directu d'una secretaría o área de trabayu permanente nun partíu políticu.
- • Miembru de consejos d'alministración d'empreses yá seyan públiques o privaes, nun siedo'l casu de qu'al representante
- lu nome CCOO d'Asturies.
- Ser responsable d'una secretaría o área de trabayu de CCOO d'Asturies o en dalguna de les sos organizaciones, ye incom-
- patible col exerciciu de responsabilidaes directes n'otres organizaciones de CCOO d'Asturies.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍES Y CONTROL

Artículu 32. La Comisión de Garantíes de CCOO d'Asturies

- 1. La Comisión de Garantíes ye l'órganu cimeru de control de les midíes disciplinaries internes, individuales (sobre los
- 55 afiliaos y afiliaes) o colectives (sobre organizaciones). Intervién tamién en toles reclamaciones que-y presenten los afiliaos
- y afiliaes sobre violación de los principios de la democracia interna reconocíos nos Estatutos, lo qu'ha xenerar, si ye'l casu,
- les esixencies de responsabilidá delante los órganos de direcció de CCOO d'Asturies.
- 2. La Comisión de Garantíes escoyeráse, siempre en númberu impar, pol Conceyu de CCOO d'Asturies, y compondráse
- polo menos por 5 miembros titulares, que nun podrán ser miembros de los órganos de CCOO d'Asturies nin de les organi-
- 60 zaciones inxeríes nella. Los miembros escoyíos en Conceyu caltienen los sos cargos (nun siendo muerte o dimisión) hasta'l

- siguiente Conceyu, nel que tienen de presentar un balance del so llabor. Esti balance publicarásen nos órganos d'espresión de CCOO d'Asturies. Añalmente tien d'iguar un informe sobre les sos actividaes y presentalu al Conceyu de CCOO d'Asturies. Publicarásen nos órganos d'espresión de CCOO d'Asturies. -
3. Nel casu de muerte, dimisión o incapacidá física de dalgún miembru titular de la Comisión de Garantíes, ha ocupar la vacante temporal o definitiva un miembru suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembru pasa a ser titular. 5
- Nel casu de que la Comisión de Garantíes llegara a tener menos de 5 miembros titulares, les vacantes que, polo que fuera, pudieren producirse ente Conceyu y Conceyu cúbrense, de forma provisional hasta un nuevu Conceyu, pol Conceyu de CCOO d'Asturies. -
4. Les resoluciones de la Comisión de Garantíes tienen carácter definitivu y executivu y habrán de dictase nel plazu máximu de dos meses. 10
5. La Comisión de Garantíes dótese d'un reglamentu pal so funcionamientu, que tien d'aprobar el Conceyu de CCOO d'Asturies. -
6. La Comisión de Garantíes ye un órganu sindical facultáu pa ellaborar propuestes y suxerencies de tipu estatutariu, funcional y teóricu a los órganos de direición de CCOO d'Asturies. -
7. La Comisión de Garantíes nun ye un órganu sindical consultivu. 15
8. Precísase un tiempu mínimu d'un añu d'afiliación pa poder ser miembru de la Comisión de Garantíes. -
9. Contra les decisiones de la Comisión de Garantíes de CCOO d'Asturies pue presentase recursu na Comisión de Garantíes de la C.S. de CCOO -

Artículu 33. La Comisión de Control Alministrativu y Financieru

1. La Comisión de Control Alministrativu y Financieru tien como función controlar el funcionamientu alministrativu y financieru de los órganos de CCOO d'Asturies. -
2. Escuéyela'l Conceyu de CCOO d'Asturies y compónse de 5 miembros titulares, que nun podrán ser miembros de los órganos de CCOO d'Asturies nin de les organizaciones inxeríes nella. Los miembros escoyíos en Conceyu caltienen los cargos (nun siendo dimisión o muerte) hasta'l Conceyu siguiente, nel qu'han presentar un balance de la so actuación nesi tiempu. El balance ha publicase nos órganos d'espresión de CCOO d'Asturies. Añalmente iguará un informe de los sos llabores y presentaráu al Conceyu. Asoleyarásen tamién nos órganos d'espresión de CCOO d'Asturies. 25
3. Nel supuestu de muerte, dimisión o incapacidá física de dalgún miembru titular de la Comisión de Control Alministrativu y Financieru, ha ocupar automáticamente la vacante temporal o definitiva un miembru suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembru pasa a ser titular. 30
4. Nel casu de que la Comisión de Control Alministrativu y Financieru llegara a tener menos de 5 miembros titulares, les vacantes que –polo que fuera– pudieren crease ente Conceyu y Conceyu, puen cubriese de forma provisional hasta un nuevu Conceyu con una eleición fecha pol Conceyu de CCOO d'Asturies. -
5. La comisión de Control Alministrativu y Financieru tendrá derechu a auditar a cualquier organización de les que componen CCOO d'Asturies, a comuña cola Comisión de Control Correspondiente, asina como a pidir tou tipu d'información contable o alministrativa que cuide que seya necesaria pa facer el so llabor en cualquier ámbitu de CCOO d'Asturies. Igualmente, la Comisión de Control Alministrativu y Financieru ha poder afitar criterios mínimos sobre los qu'han de pronunciase les auditoríes a les que se sometan les organizaciones integraes, independientemente de los que seyan obligatorios por imperativu llegal o por normes profesionales d'auditoría. 35
6. Ha coordinar el so llabor cola Comisión de Garantíes si, pola mor de daqué procedimientu abiertu na organización, ficiere falta l'actuación de les dos, conservando caúna'l so ámbitu competencial. 40
7. Ha revisar l'estáu de les cuentas de CCOO d'Asturies y la so correspondencia a les normes contables aprobaes, y controlará'l funcionamientu alministrativu de CCOO d'Asturies. -
8. La Comisión de Control Alministrativu y Financieru ha dotase d'un reglamentu, aprobáu pol Conceyu de CCOO d'Asturies, pal so funcionamientu y les sos rellaciones coles otres comisiones de control constituyíes. Ha dotásela tamién d'una Unidá de Control Internu, con medios abondos p'actuar en toles organizaciones, coordinada coles comisiones de control económicu d'estes. 45
9. Si a xuiciu ponderáu y unánime de la comisión de Control Alministrativu y Financieru se produxera dañu o resquebra grave na situación patrimonial o financiera de CCOO d'Asturies, o de cualquiera de les sos organizaciones integraes, como consecuencia d'actuaciones irregulares na xestión económica de les mesmes, la comisión ha poder proponer la esixencia de responsabilidaes ante los órganos de direición correspondientes a la organización afectada. 50
10. Ha precisase un tiempu mínimu d'un añu pa poder ser miembru de la Comisión de Control Alministrativu y Financieru. -

VII. ACCIÓN SINDICAL

Artículu 34. Principios xenerales de l'acción sindical de CCOO d'Asturies

L'acción sindical de CCOO d'Asturies decídese nos órganos de direición de CCOO d'Asturies. La iniciativa de l'acción sindical correspuénde-y a cada organización nel so ámbitu y desenvuélvese según les orientaciones marcaes por CCOO d'Asturies. 60

- Habrán de consultase y debatise enantes nel Conseyu o, por defectu, na Executiva:
- a) Les propuestes d'acción sindical que, pola so trascendencia y sonadía afecten al llabor de CCOO d'Asturies, a la so implantación ente los/es trabayadores o pudieren suponer una variación de la política sindical de la mesma.
- b) Les qu'afecten gravemente a los servicios públicos esenciales na comunidá asturiana.

VIII. ÓRGANU DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

Artículu 35. Órganu de prensa de CCOO d'Asturies

El mediu d'espresión y espardimientu de CCOO d'Asturies ye “El Sindicato”, que ta baxo la responsabilidad del Conseyu de CCOO d'Asturies, con un Conseyu de Redacción. Tolos órganos de les organizaciones que componen CCOO d'Asturies recibirán esta publicación y tán obligaos a facer por que llegue a tola afiliación y a los/es trabayadores en xeneral. De la mesma, “El Sindicato” val de sitiu pal debate y la reflexión. Dende les sos páxines buscaráse espresar les problemátiques sindicales y llaborales, y les opiniones estremaes que coesistan dientro de CCOO d'Asturies.

Artículu 36. Fundaciones de CCOO d'Asturies

CCOO d'Asturies tien creao y pue crear fundaciones pa los fines y oxetivos declaraos nel acta fundacional. Habrá un venceyamientu estrechu ente les fundaciones y la organización pa ser a cumplir meyor los fines previstos.

Artículu 37. Servicios técnicos d'asesoramientu, asistenciales y otros de CCOO d'Asturies

CCOO d'Asturies, na forma que cuente que ye amañosu, dispondrá de los servicios técnicos d'asesoramientu y asistenciales, y d'otros que-y paezan necesarios de tipu editorial, distribución cultural, ociu, etc., igual pa los afiliaos/es como pa los que nun lo son, estremando los criterios oportunos pa un casu y pal otru.

IX. FINANCES Y ALMINISTRACIÓN

Artículu 38. Principios de l'actuación económica

L'actividá económica de CCOO d'Asturies, de les organizaciones integraes y les que s'organicen néstes, desenvolveráse según estos principios:

- Autonomía de xestión

CCOO d'Asturies dispón d'autonomía de xestión económica y patrimonial dientro del so ámbitu d'actuación y de les llenes de los sos propios recursos, col finxu de los alcuerdos qu'establezan pal so desenvolvimientu los órganos competentes. Esto quier dicir que ye quien p'aprobar presupuestos y cuentas añales y p'afitar estos instrumentos coles organizaciones insertaes, asina como pa disponer y xestionar los bienes y derechos de los que seya titular, y pa cumplir les obligaciones d'estos Estatutos y les sos normes de desarrollu.

Les organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies, dispondrán d'autonomía de xestión económica según los sos presupuestos, el so ámbitu d'actuación dientro de los recursos propios, rixéndose pelos procedimientos y criterios afitaos nestos Estatutos, asina como dientro de los alcuerdos que pal so desenvolvimientu entamen los órganos competentes. Esta autonomía significa ser quien p'aprobar los sos propios presupuestos y poder alministrar los ingresos y recursos propios.

- Xestión ensin interés

Si hai beneficios de l'actividá económica fecha, han reinvertise obligatoriamente en meyorar les actividaes, los servicios sindicales y la situación patrimonial de CCOO d'Asturies, y nun se podrán nunca facer repartos de beneficios de nenguna forma.

Les retribuciones recibíes, nel so casu, polos miembros de los órganos de direcció y cargos de representación, tendrán la consideración de salariu por emprestar servicios profesionales por cuenta ayena o compensación de gastos, sujeta al réxime d'incompatibilidaes señaláu nestos Estatutos.

- Información y tresparencia

CCOO d'Asturies y les organizaciones que la formen tán obligaes a cumplir les obligaciones d'esti capítulu y a:

a) Informar davezu y dar la mayor difusión a los presupuestos y cuentas del añu, polo menos nes partes básiques, colos sos órganos d'espardimientu.

b) Disponer de:

1. Un Rexistru de contabilidad onde figuren los estaos d'Ingresos-gastos y el balance Xeneral.

2. Un Rexistru d'afiliaos/os.

3. Un Rexistru de delegaos/es y personal sindical.

4. Un Rexistru d'apoderamientos.

El Conseyu de CCOO d'Asturies aprobará un Reglamentu que regule l'accesu de los afiliaos/es a los rexistros de contabilidad l'usu esclusivamente sindical de los ficheros d'afiliaos y delegaos.

Artículu 39. Patrimoniu y financiación de CCOO d'Asturies y de les organizaciones integraes

Los recursos y bienes propios de CCOO d'Asturies y de caúna de les organizaciones que la formen, consisten en:

1. La parte proporcional de les cuotes de los afiliaos/es que-yos resulte d'aplicales. L'importe, la periodicidá y la forma de pagu determinaralos el Conseyu de CCOO d'Asturies.

2. Les donaciones y mandes a favor d'estes pol capital qu'axunte a lo llargo de la so xestión. -
3. Les subvenciones que se-y pudieran conceder, asina como los ingresos procedentes d'alcuerdos sindicales, incluyíos los -
- non dinerarios derivaos de les lleis y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sin- -
- dical n'instituciones públiques o n'organizaciones privaes, incluso cuando se faiga con representación nominal delegada. -
4. Los bienes y valores de los que seyan titulares y les rentes d'ellos. 5
5. Cualquiera otros recursos ganaos según les disposiciones llegalas y mandaos estatutarios. -
6. Tolos bienes muebles y inmuebles compraos, regalaos o legaos a CCOO d'Asturies o a caúna de les organizaciones -
- integraes. -
- Pa la xestión de los servicios y actividaes afitaos nos presentes Estatutos, puen solicitase y recibise subvenciones finalistes -
- de les alministraciones públiques. 10
- L'aceptación d'ingresos y la so formalización correspuenden esclusivamente a CCOO d'Asturies. Sólo con delegación -
- espresa se pue autorizase esta capacidá a les organizaciones que la componen. -

Artículu 40. Balance y Presupuestu de CCOO d'Asturies

Añalmente, la Executiva de CCOO d'Asturies y la de toles organizaciones que la componen, presentarán al Conseyu co- 15
rrespondiente un presupuestu qu'abarque les previsiones d'ingresos y gastos pa facer el llabor correspondiente y la de les
demás organizaciones en qu'estes s'estructuren y les sos cuentas añales. La Executiva presentará, en xunto col so presu-
puestu y les sos cuentas del añu, l'afitamientu d'estos instrumentos colos de les organizaciones integraes.
CCOO d'Asturies y les organizaciones que la formen, conseñaes nel art. 16.1, podrán facer, de los correspondientes pre-
supuestos, fondos patrimoniales p'asegurar el desarrollu y afitamientu organizativu, o meyorar y dar puxu a los servicios 20
básicos. El funcionamientu d'estos fondos ha guíase pol reglamentu que decida l'órganu competente, y han ser espublizaos
pa conocencia xeneral de los sos afiliaos y afiliaes.

Artículu 41. Acuriosamientu la xestión económica

El Conseyu de CCOO d'Asturies, p'acuriosar la xestión económica y la de les organizaciones ensertaes, aprobará: 25

1. Un plan de cuentas y un manual de procedimientos de xestión, de aplicación obligatoria en toles organizaciones que -
- formen CCOO d'Asturies. -
2. Los criterios añales de xestión y presupuestación, atendiendo a la naturaleza diferente d'ingresos y gastos. -
3. El presupuestu y les cuentas añales de CCOO d'Asturies. y les afitaes coles organizaciones ensertaes. -
4. El reglamentu de los fondos patrimoniales de toles organizaciones formantes y los de xestión de los fondos patrimoniales 30
- rexonales. -
5. El reglamentu de funcionamientu de los centros contables. -
6. El reglamentu de funcionamientu de la UAR. -
7. Los reglamentos de los rexistros auxiliares d'información económica. -
8. El reglamentu y Alcuerdu Marcu de Rellaciones Llaborales del personal al serviciu de CCOO d'Asturies y de les orga- 35
- nizaciones ensertaes. -
9. Les llinies xenerales de la política de recursos humanos. -
10. Los proyectos d'iniciativa económica de CCOO d'Asturies y de les organizaciones que la formen. -
11. El reglamentu xeneral de gastos de servicios comunes p'acuriosar l'actividá ensin afectar a l'autonomía de xestión de 40
- les organizaciones. -
12. Toes cuantes normes básiques que resulten necesaries pa ordenar l'actividá, ensin cincar a l'autonomía de xestión de
- les organizaciones. -
13. Los proyectos d'iniciativa económica de CCOO d'Asturies y les sos organizaciones integraes. -

Artículu 42. L'actividá mercantil y fundacional

CCOO d'Asturies podrá desendolcar iniciatives económiques de tipu mercantil y ensin porgüeyu, encartiando col proyectu 45
confederal de CCOO. L'aprobación correspuénde-y al Conseyu de CCOO d'Asturies.
La so xestión contable habrá de facer toles adaptaciones que fagan falta p'asegurar la integración y cuadramientu de les sos
cuentas añales coles organizaciones integraes.

Artículu 43. Obligaciones de les organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies

Toles organizaciones inxeríes en CCOO d'Asturies tienen la obligación de cotizar na Unidá Alministrativa de Recaldación 50
(UAR).
Les organizaciones que nun tean al corriente nel pagu, según los plazos marcaos pol Conseyu de CCOO d'Asturies, nun
van exercer el derechu de votu hasta que nun igüen la situación. 55
Toles organizaciones fadrán añalmente los balances y presupuestos d'ingresos y gastos, qu'habrán de remitise a los órganos
d'estaya y territoriu siguientes perriba na xerarquía. Colos mecanismos previstos na Executiva de CCOO d'Asturies, puen
fácese les auditoríes qu'abulten afechisques nel conxuntu de les organizaciones inxeríes.
L'incumplimientu inxustificáu d'estes obligaciones podrá xustificar que se tomen midíes disciplinaries según lo previsto 60
nos Estatutos y nel so desarrollu reglamentariu.

- CCOO d'Asturies entamará les midies que fagan falta pa garantizar el repartu de los recursos ente toles organizaciones
- que la formen, con criterios de solidaridá y igua de los desequilibrios financieros que, por condiciones oxetives, pongan en
- peligrosu la presencia en CCOO d'Asturies de federaciones d'estaya o xuntes territoriales, o de CCOO d'Asturies en dellos
- de sectores o territorios por nun tener abonda capacidá económica d'autofinanciación.

5

- **Artículu 44. Personal al serviciu de CCOO d'Asturies**

- Les persones que trabayen al serviciu de CCOO d'Asturies, defínense y clasifíquense según el tipu de rellación que tienen
- nel reglamentu y/o conveniu colectivu qu'a estos efectos aprobará'l Conseyu.

-

10 **X. DISOLUCIÓN DE CCOO D'ASTURIES**

-

- **Artículu 45. Disolución de CCOO d'Asturies o de les organizaciones que la componen**

- Por alcuerdu de 4/5 de los votos d'un Conceyu estrordinariu convocáu exclusivamente a esti efectú, podrá entamase la
- disolución de CCOO d'Asturies. La forma de la disolución del patrimoniu de CCOO d'Asturies decídese nel alcuerdu que
15 cause la disolución.

- Nos supuestos de disolución d'una Xunta o Delegación Comarcal o Federación Rexonal, el so patrimoniu, bienes inmue-
- bles o inmuebles y recursos en xeneral, queden integraos dientro del patrimoniu de CCOO d'Asturies, nun siendo nos
- casos de conceyos de disolución enantes d'una fusión ente federaciones o ente xuntes, nos que queden dientro de la nueva
- organización que se forme, valiendo nesti casu l'aprobación por mayoría simple.

20

- **ANEXU A LOS ESTATUTOS DE CCOO D'ASTURIES**

- En rellación col art. 30 b) de los Estatutos, el Secretariu o Secretaria Xeneral, tendrá estes funciones:

- • Tomar parte en concursos y subastes, facer propuestes y aceptar axudicaciones; aceptar, con o ensin beneficiu d'inventariu;
- repudiar y manifestar herencies y lliquidaciones de sociedaes; entregar y recibir legaos; aceptar, lliquidar y desaniciar fi-
25 deicomisos; pagar, cobrar, afitar, garantizar y depositar llexítimes y pesllar o renunciar a les sos garantías llegalles; facer o
- aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; exercer el comerciu; otorgar contratos de toa triba, incluyíos los de trabayu,
- de tresporte y d'arrendamientos; retirar y remitir xéneros, envíos y xiros; retirar y llevar correspondencia de tou tipu.

-

-

30

-

-

-

-

35

-

-

-

-

40

-

-

-

-

45

-

-

-

-

50

-

-

-

-

55

-

-

-

-

60