



comisiones obreras de asturias  
comisiones obreres d'asturies

## XII CONGRESO DE CC OO DE ASTURIAS

# UN SINDICATO FUERTE PARA AVANZAR

## PONENCIA SINDICAL

## ÍNDICE:

BALANCE SOCIECONÓMICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN .....	3
OTRO MODELO ECONÓMICO, PARA RECUPERAR LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO	
PERDIDAS .....	7
Más negociación colectiva .....	10
La acción sociopolítica: un diálogo social eficaz .....	11
POR EL EMPLEO ESTABLE, DE CALIDAD Y CON DERECHOS .....	12
PROTEGER LA SALUD LABORAL, UNA REIVINDICACIÓN PERMANENTE .....	17
EI MEDIO AMBIENTE, CONDICIÓN DE FUTURO .....	19
LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL DEL SINDICATO.....	20
LA DEFENSA DEL ESTADO SOCIAL, SERVICIOS PÚBLICOS UNIVERSALES Y DE CALIDAD.....	22
UN SINDICATO CON HISTORIA .....	26
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS.....	28
LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, BASE DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL.....	30
Nuestros recursos .....	32
Reforzar la comunicación interna y externa del sindicato.....	33
La formación sindical.....	34
Los servicios a la afiliación .....	34

## **BALANCE SOCIECONÓMICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN**

### **EL CRECIMIENTO ECONÓMICO**

Después de seis años sumida en una doble recesión, más profunda aún que la sufrida por la economía española, la actividad económica comenzó a crecer en Asturias en 2014 y muestra una progresiva recuperación, aunque sin alcanzar el dinamismo observado en el conjunto del Estado y con un reflejo decepcionante en cuanto a creación de empleo.

La economía asturiana, como la española, sufrió en 2009 un intenso ajuste a consecuencia de la crisis financiera internacional y del estallido de la burbuja inmobiliaria, que puso fin a una etapa de crecimiento desequilibrado; y volvió a caer en recesión en el período 2011-2013, en esta ocasión por las políticas de recortes de gasto público adoptadas en el contexto de la crisis de la deuda pública. El deterioro de los niveles de actividad fue mayor en nuestra región que en el conjunto del Estado (el producto interior bruto (PIB) retrocedió un -13,2% entre 2008 y 2013 en términos reales, frente al -8,9% en España) y, en consecuencia, también la destrucción de empleo ha sido más grave en Asturias.

La vuelta al crecimiento en los últimos tres años obedece en buena medida a factores externos y transitorios, como son la caída del precio del petróleo, la política monetaria expansiva del Banco Central Europeo que ha mantenido los tipos de interés bajos y contribuido a la depreciación del euro y la ampliación del plazo otorgado a España para la reducción del déficit excesivo. En este escenario favorable, la recuperación de la economía asturiana también está siendo más débil, acumulando entre 2013 y 2015 un crecimiento real del 3,6%, frente al 4,6% anotado por la economía española.

Y aunque se prevé que la economía siga creciendo este año y el que viene, lo hará a un ritmo descendente, especialmente en 2017, influida por la pérdida de fuerza de los vientos de cola que han impulsado la recuperación (precios del petróleo bajos, euro depreciado, política monetaria expansiva...) y otros factores (empeoramiento de la actividad económica a nivel internacional, impacto de la salida de Reino Unido de la Unión Europea, nuevos ajustes para ceñirse a los objetivos de déficit público...). La desaceleración será especialmente notoria en Asturias: BBVA Research prevé que el PIB crezca un 2,6% en 2016 y un 1,8% el año que viene, frente al 3,1% y el 2,3% esperados para el conjunto del Estado.

Esta ralentización del crecimiento resulta preocupante, máxime si tenemos en cuenta que la economía asturiana fue la que más retrocedió en la etapa recesiva. Y es que el PIB regional acumula desde 2008 una caída del -10,0% en términos reales, frente al -4,7% en España, lo que significa que, de cumplirse las previsiones, Asturias todavía tardará unos cuantos años en recuperar los niveles de actividad previos a la crisis, un objetivo que la economía española alcanzará previsiblemente a lo largo de 2017.

### **POR EL LADO DE LA OFERTA: EL CRECIMIENTO SECTORIAL**

Los últimos datos oficiales, referidos a 2015, indican que la actividad ya crece en todas las ramas productivas, excepto en la *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (-2,1%): la contribución de este sector a la economía asturiana continúa menguando, de manera que actualmente apenas aporta el 1,2% del valor añadido bruto (VAB) regional.

En la *Industria* considerada en conjunto (extractiva, manufacturera y energética) los niveles de producción volvieron a crecer en 2015 (+3,9%) gracias fundamentalmente al buen comportamiento de la rama energética, pero el sector tardará aún en recuperarse del impacto de la crisis, si tenemos en cuenta que la producción conseguida en 2015 fue un -20,1% inferior a la de 2008. La importancia de la *Industria* sobre la economía asturiana se ha reducido tres puntos desde 2008, al pasar de generar el 25% del VAB regional al 22%, y su peso sobre la economía regional supera en 4,1 puntos la media española.

La *Industria manufacturera*, considerada particularmente, consiguió también anotar tasas de crecimiento positivas en 2015 (+1,8%) tras varios años de caída, pero los niveles de actividad son un -25,3% inferiores a los de 2008. Este desplome implica que la participación de la actividad *manufacturera* en la estructura productiva regional ha caído cuatro puntos, pasando de generar el 19% del VAB al 15%. Y el fuerte deterioro sufrido por esta actividad en nuestra región desde que comenzó la crisis hace que la importancia de la *industria manufacturera*, tradicionalmente más importante en Asturias que en el conjunto del Estado, sea actualmente bastante similar en ambos contextos (es apenas 1,4 puntos superior en Asturias).

A tenor de estos datos, Asturias está saliendo de la crisis con menos industria, cuando precisamente un sector industrial diversificado con presencia creciente de los sectores de futuro tendría que ser la base del nuevo modelo productivo. La industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento y como motor de crecimiento, crea empleo indirecto, asume la mayor parte de la inversión privada en I+D y demanda servicios empresariales.

Después de ocho años de intensa contracción, en 2015 la actividad creció por fin en la *Construcción* (+4,9%). Pero el grave deterioro del sector durante la crisis ha dejado reducida su actividad en un -43,2% desde 2008, y su peso sobre la economía regional se ha visto drásticamente menguado: actualmente la *Construcción* apenas genera el 7% del VAB, cuando en 2008, en pleno boom inmobiliario, aportaba alrededor de un 12%. La reactivación del sector, apoyada en su reorientación hacia la rehabilitación y la eficiencia energética, es indispensable para la recuperación del crecimiento y del empleo, y más si tenemos en cuenta su capacidad de empuje y arrastre sobre las demás actividades y el papel que juega en el desarrollo de infraestructuras y equipamientos que permiten una mejora de la calidad de vida y la cohesión social y territorial.

Finalmente, todas las ramas del *sector servicios* muestran en la actualidad dinámicas positivas, y de hecho en casi todas ellas los niveles de actividad superan los anteriores a la crisis: el mejor comportamiento lo presenta uno de los sectores considerados de alta tecnología como es el de *Información y comunicaciones* (+30,0% entre 2008 y 2015), mientras que el peor corresponde a las *Actividades financieras y de seguros* (-18,6% entre 2008 y 2015). En conjunto, la importancia del *sector servicios* se ha visto reforzada en estos años, de manera que aporta a día de hoy el 64% del VAB regional, frente al 57% en 2008. Por su importancia sobre la economía asturiana, pues generan respectivamente el 20% y el 18% del valor añadido bruto regional, es necesario especificar la evolución de las ramas de *Comercio, transporte y hostelería* y de *Administraciones Públicas, educación, sanidad y servicios sociales*: la primera muestra una recuperación paulatina, aunque al cierre de 2015 todavía no había alcanzado los niveles de actividad anteriores a la crisis (-1,7%); mientras que la actividad de la segunda ha vuelto a crecer después de tres años consecutivos a la baja y presenta un balance positivo en el período 2008-2015 (+3,5%).

## **POR EL LADO DE LA DEMANDA: CONSUMO DE LOS HOGARES, INVERSIÓN EMPRESARIAL, GASTO PÚBLICO, SECTOR EXTERIOR**

Los escasos indicadores que permiten aproximar, para el caso de Asturias, la evolución de los principales componentes de la demanda interna (el consumo de los hogares, la inversión empresarial y el gasto público) muestran en la actualidad un comportamiento positivo, aunque insuficiente para compensar el intenso deterioro sufrido en años anteriores.

La reactivación económica se apoya fundamentalmente en el aumento de la demanda interna, tras años de fuertes caídas. Más concretamente, dada su elevada participación sobre el PIB (supone alrededor del 57%), el motor del crecimiento está siendo el gasto en **consumo de los hogares**, favorecido por el aumento de la renta disponible gracias a la creación de empleo, y también por el recurso al ahorro y al endeudamiento, al mejorar el acceso al crédito. En 2014 (último dato disponible) la renta media de los hogares asturianos creció por primera vez desde que comenzó la crisis, aunque débilmente (+1,1%), y con ello el gasto medio (+1,6% en 2014 y +3,5% en 2015). Ahora bien, tanto los ingresos de los hogares como su nivel de gasto se sitúan todavía muy por debajo de los de 2008 (-16,1% y -12,3%), lo que prueba el empobrecimiento que han provocado la destrucción de empleo, la devaluación salarial y los recortes de las prestaciones públicas debidos a la crisis y a las políticas de austeridad y las reformas impuestas.

La **inversión empresarial** también vuelve a crecer, tanto la realizada en bienes de equipo como en construcción. Pero en cualquier caso está lejos de recuperarse del desplome sufrido en años anteriores a consecuencia de la caída de la demanda, del deterioro de las perspectivas de crecimiento a medio plazo, de las restricciones crediticias (encarecimiento y dificultades de acceso a financiación) y de la necesidad de reducir el endeudamiento.

El mayor margen otorgado para corregir el déficit permitió que el **gasto público** repuntara en 2015, después de cuatro años consecutivos a la baja por efecto tanto de la caída de los ingresos provocada por la crisis económica, como de los recortes aplicados para cumplir los estrictos límites al déficit impuestos a partir de 2010, que han contribuido a agravar la crisis de forma injusta e insolidaria. En este contexto, los escasos recursos disponibles se han destinado a tratar de mantener el funcionamiento y asegurar la prestación de los servicios públicos fundamentales, quedando muy poco margen de maniobra para el desarrollo de políticas de estímulo de la actividad económica y el empleo.

Desde 2013 la **demanda externa** neta de mercancías (exportaciones menos importaciones) tiene una aportación positiva y creciente al PIB asturiano<sup>1</sup>, gracias principalmente al descenso de las compras al exterior (-32,0% desde 2008, debido a la caída de la actividad productiva y de los precios de algunos de los productos minerales y energéticos que se importan), y también, aunque en menor medida, por el aumento de las exportaciones (+17,9%). La caída de la demanda interna ha empujado a muchas empresas a buscar nuevos mercados, de manera que se ha disparado el número de exportadoras (actualmente superan las 2.000, lo que significa un 73,1% más que en 2008), y, más importante aún, el número de ellas que exporta regularmente y constituyen por tanto la base exportadora (casi 500 empresas en la actualidad, lo que supone un 37,3% más que en 2008), así como, consecuentemente, las toneladas exportadas (+27,0%).

Pero pese a los avances registrados en los últimos años, la orientación exportadora de la economía asturiana es todavía relativamente baja: la venta de mercancías al exterior supuso en 2015 unos 3.757,8 millones de euros, lo que representa el 17% del PIB, cuando en el conjunto del Estado la proporción llega al 23%. Pero además sigue habiendo una excesiva concentración de las exportaciones: cinco empresas realizan casi la mitad (un 46%) y, relacionado con ello, existe una escasa diversificación de productos (el 46% de las ventas al exterior son de cinc y sus manufacturas y de fundición de hierro y acero y sus manufacturas). En cuanto a los mercados, se constata un aumento de los destinos extracomunitarios, si bien todavía el 53% de las ventas se dirigen a la Unión Europea y muy particularmente a Italia, Alemania, Francia y Portugal, países que concentran el 33% de las exportaciones asturianas.

Precisamente la falta de dinamismo de la zona euro y la situación de los mercados mundiales de algunos productos (acero, pasta de papel) explican el estancamiento del valor de las exportaciones asturianas en el período 2013-2015, después del máximo alcanzado en 2012. Y en lo que va de 2016 se registra un descenso notorio, que previsiblemente tendrá continuidad en los próximos meses teniendo en cuenta la ralentización esperada del crecimiento a nivel mundial y en la Unión Europea (por el repunte de los precios del petróleo, la desaceleración china, la incertidumbre geopolítica...), así como la mayor robustez del euro y el impacto negativo del *Brexit*.

## **INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN (I+D+i)**

La crisis ha provocado una reducción del esfuerzo en I+D+i en Asturias, que ya partía de niveles bajos a pesar de los avances logrados en la anterior etapa de crecimiento. Este retroceso compromete seriamente las opciones de cambio de modelo productivo, que pasa por el desarrollo de sectores de media y alta intensidad tecnológica y por el apoyo a la investigación e innovación en los sectores tradicionales.

Efectivamente, los últimos datos disponibles indican que el gasto en actividades de **investigación y desarrollo**, tanto público como privado, sigue cayendo en nuestra región: los 171,6 millones de euros ejecutados en 2014 suponen un 25,3% menos que la cuantía de 2008, y es, de hecho, la cifra más baja desde 2005. También ha caído al nivel más bajo en nueve años el esfuerzo en esta materia: el gasto supone el 0,83% del PIB en Asturias, muy por debajo de la media española (1,23% del PIB), respecto a la que se mantienen las distancias; y a años luz del objetivo del 2,0% fijado para 2020.

El sector empresarial ejecuta un 51,8% del gasto total regional, lo que significa una participación en actividades de I+D limitada que se explica, en parte, por el predominio en el tejido productivo de empresas de pequeño tamaño que operan en sectores tradicionales y de baja intensidad tecnológica, sin perjuicio de la existencia de un pequeño grupo de grandes empresas con centros de I+D propios. El sector enseñanza superior o, lo que es lo mismo, la Universidad de Oviedo, aglutina el 32,5% del gasto total, desarrollando una labor investigadora que responde fundamentalmente a criterios académicos y carece en muchos casos de aplicación productiva.

El recorte del gasto en I+D ha repercutido sobre el volumen de empleo dedicado a estas actividades. En 2014 había en Asturias 3.115 personas ocupadas en equivalencia a jornada completa, lo que significa un descenso del -12,9% desde 2008. La I+D ocupa a 8,3 de cada mil personas trabajadoras de la región, manteniéndose la proporción muy por debajo de la media estatal (11,5 por mil). De la cifra señalada, 2.032 son investigadores e investigadoras, lo que supone 5,4 de cada mil personas ocupadas (7,0 por mil en el conjunto del Estado); y prácticamente la mitad de este personal investigador (el 49,3%) corresponde a la Universidad.

---

<sup>1</sup> A la hora de valorar este superávit comercial hay que tener en cuenta que una parte de los productos procedentes del exterior se importa a través de empresas distribuidoras situadas en otras comunidades autónomas, de forma que no se registra como importaciones de Asturias ni, consecuentemente, afectan al saldo comercial.

A resultados de todo lo anterior, Asturias se mantiene en las últimas posiciones del ranking autonómico en cuanto a actividad inventiva (69 solicitudes de invenciones por millón de habitantes en 2014, frente a una media de 118 a nivel estatal) y a patentes concedidas (44 por millón de habitantes, frente a una media de 62 a nivel estatal).

La presencia de **actividades de mayor contenido tecnológico** es baja, debido a la especialización productiva de la región en sectores tradicionales. En el caso de las actividades alta y media-alta tecnología de la industria se observa, además, una reducción del número de establecimientos (en 2014 eran 247, lo que supone un -16,6% respecto de 2008), mientras que crecen los que operan en los sectores de alta tecnología de los servicios (eran 714 en 2013, lo que significa un +25,5% respecto de 2008).

También retroceden en estos años los indicadores relacionados con la **innovación**. El número de empresas asturianas que realizan actividades tecnológicamente innovadoras se ha recortado (en 2014 había 359, lo que significa un -27,9% menos que en 2008), y el gasto realizado en estas actividades se ha desplomado (en 2014 se invirtieron 124,5 millones de euros, lo que supone menos de la mitad que en los años previos a la recesión: -63,8% respecto a 2008). Las empresas asturianas innovadoras invierten únicamente un 0,46% de su cifra de negocios en esta materia, la mitad que en España (0,89%), y la tercera parte de lo que invertían en 2008 (el 1,13%). El esfuerzo innovador medido sobre el PIB también es muy bajo: el gasto en innovación representa un 0,60% del PIB en Asturias, frente al 1,24% en el conjunto del Estado, y ha descendido desde el 1,43% de 2008.

Si comparamos el período 2012-2014 con el inmediatamente anterior a la crisis (2006-2008), se obtiene un descenso del -19,0% en el número de empresas innovadoras en Asturias. En 2012-2014 un total de 554 empresas asturianas fueron innovadoras, lo que supone el 22,1% de las empresas de la región con diez o más personas asalariadas; la proporción se queda por debajo de la media estatal, que llega al 28,6%. En realidad, el peso de las empresas con innovaciones tecnológicas (de producto y/o proceso) es sólo algo inferior a la media estatal (12,6% en Asturias, 13,26% en España), ampliándose las distancias en lo tocante a las empresas con innovaciones no tecnológicas, esto es, organizativas y/o de comercialización (16,42% en Asturias, 23,37% en España).

## EL TEJIDO PRODUCTIVO

La crisis económica, en forma de caída de la demanda, restricciones crediticias y aumento de la morosidad, ha causado estragos sobre el tejido productivo asturiano. A comienzos de 2016 había en la región 67.675 **empresas** activas, lo que supone 5.449 menos que antes de la crisis (-7,5%). Y es preciso señalar que, si bien el número de empresas repunta en los dos últimos años, ello se debe únicamente al aumento de las unidades sin personas asalariadas, ya que la cifra de empresas con empleo asalariado sigue cayendo a pesar del cambio de ciclo. Actualmente la región cuenta con 30.536 empresas con personal asalariado, lo que significa 5.054 menos que hace ocho años y la desaparición de una de cada ocho existentes (-14,2%); es, de hecho, la cifra más baja desde 2002.

El tejido empresarial asturiano sigue caracterizado por su **pequeño tamaño**, y éste se ha visto reducido en los últimos años, perdiendo peso las empresas medianas que deberían constituir la base de un nuevo modelo productivo económica y socialmente sostenible. Actualmente, más de la mitad de las empresas de la región (el 55%) son unidades productivas sin personal asalariado y otro 29% ocupa únicamente a 1 o 2 trabajadores y trabajadora por cuenta ajena; de hecho, el 96% de las empresas asturianas son micropymes (menos de 10 personas asalariadas). En cambio, apenas un 0,5% (362 empresas) tienen en plantilla a más de 50 trabajadores y trabajadoras, y menos del 0,1% (63 empresas) son consideradas grandes empresas, al superar los 200 trabajadores y trabajadoras. Este reducido tamaño empresarial determina el modelo de relaciones laborales y, sobre todo, constituye un importante obstáculo, entre otras cuestiones, para la innovación y la internacionalización, condicionando el modelo de crecimiento.

La *construcción* es el sector que ha sufrido el ajuste más severo. Actualmente cuenta con 8.450 empresas, aunque sólo 2.691, es decir, una de cada tres (el 32%) tiene asalariados. El desplome de la edificación y de la obra pública ha provocado la desaparición, en ocho años, de tres de cada diez empresas del sector (-30,2%), y de prácticamente la mitad de las que tenían empleo asalariado (-49,2%) que, además, han visto drásticamente reducido su tamaño. Así por ejemplo, sólo quedan 32 empresas con más de 50 asalariados, frente a las 102 que había ocho años antes, lo que significa la desaparición de dos de cada tres (-68,6%).

El segundo sector más dañado por la crisis es el *industrial*, que congrega a 3.421 empresas; la mayor parte corresponden a la *industria manufacturera* (3.132) donde, a consecuencia de cierres y deslocalizaciones, han desaparecido en los últimos ocho años una de cada cuatro empresas (-23,0%) y el resto han ajustado el tamaño de sus plantillas. Así, sólo 99 empresas de la *industria manufacturera* superan en la actualidad

los 50 trabajadores y trabajadoras, frente a 145 antes de la crisis (-31,7%). También el número de empresas dedicadas al *transporte* (4.718), el *comercio* (2.304) y la *hostelería* (7.762) está por debajo del que había antes de la crisis (-15,9%, -13,2% y -12,1%, respectivamente), mientras que el resto de actividades de los servicios presentan un crecimiento positivo en este período y ganan peso sobre el tejido empresarial asturiano.

Las multinacionales han alcanzado una considerable representación en el tejido empresarial asturiano, con las ventajas y desventajas que ello supone, pues, entre otras cuestiones, el menor apego al territorio facilita las decisiones de deslocalización de la actividad. En 2014 (último dato conocido) Asturias tenía 70 filiales de **empresas extranjeras** operando en los sectores de *Industria, Comercio y Otros servicios de mercado no financieros*; en los últimos años ha aumentado su número y, sobre todo, su relevancia, en términos de cifra de negocios, empleo o actividad exportadora. Y es que, si bien representan tan solo un 0,16% del total de las empresas que operan en estos sectores en la región (frente al 0,55% en España), en 2014 daban empleo a 15.700 personas (el 9,3% de estos sectores); realizaron inversiones por importe de 162,1 millones de euros (el 17,5% de estos sectores); generaron una cifra de negocios de 8.819,9 millones de euros (el 35,4% de estos sectores, frente al 28,7% en España); y realizaron exportaciones por valor de 1.937,8 millones, que representan el 52,4% de las exportaciones regionales de estos sectores, un porcentaje que supera en diez puntos la media nacional (42,3%).

## **OTRO MODELO ECONÓMICO, PARA RECUPERAR LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO PERDIDAS**

### **Introducción**

1. Los datos y los hechos nos demuestran que aún no hemos salido de la crisis económica. Seguimos con unas tasas de desempleo inasumibles, además el empleo precario y a tiempo parcial está sustituyendo al empleo estable y con derechos; la pobreza y la desigualdad adquieren cifras insoportables; la inexistencia de un proyecto de vida empuja a nuestra juventud mejor formada a la emigración. Al mismo tiempo los servicios públicos y los instrumentos de protección social, cuando más se necesitaban, se han dejado deteriorar por falta de inversión, presupuesto y personal. Las políticas que han estado detrás de esta realidad fueron promovidas por la Unión Europea y aplicadas con todo entusiasmo en nuestro país, iniciadas por el PSOE y continuadas hasta el límite por el Partido Popular. También, en el excesivo afán de cumplir con los límites impuestos al déficit, el gobierno de nuestra comunidad se hizo cómplice de estas políticas neoliberales.

2. El objetivo de esta política ha sido reestructurar el capital por medio de la devaluación del trabajo. Un modelo económico y social que confronta radicalmente con el que defiende CCOO, y que pretende ganar competitividad reduciendo los costes laborales. Esta estrategia ha supuesto la reducción de los salarios reales, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y del salario indirecto, por medio del deterioro de los servicios y las prestaciones públicas. Menos salarios y peores condiciones de trabajo que han provocado una redistribución injusta de la riqueza en el reparto de la renta, acompañado de rebajas fiscales sobre las rentas de capital, que se han trasladado a recortes en el gasto público, debilitando la capacidad del Estado del bienestar para combatir las desigualdades sociales.

### **Objetivos y propuestas**

3. Seguiremos promoviendo un cambio de modelo económico y productivo que supere y repare los devastadores efectos de la crisis económica y de las políticas neoliberales ejecutadas en este período. Una política que se dirija prioritariamente a estimular el crecimiento económico, la creación de empleo, la inversión productiva, al desarrollo de las infraestructuras, el mantenimiento de los servicios públicos y la protección social de las personas, en especial de las desempleadas y sin recursos. Para ello es necesario disponer de una política de ingresos que se dote de los máximos recursos fiscales. Un sistema fiscal progresivo y justo que reduzca la desigualdad y las diferencias sociales, agravadas en los últimos años, por medio de su acción redistributiva.

4. El objetivo del cambio de modelo productivo es lograr que el incremento del valor añadido de las empresas se traduzca en un reparto más equitativo entre beneficios y remuneración de los trabajadores y trabajadoras de la riqueza generada. Para ello, lograr mayor estabilidad en el empleo es condición

- necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse dentro de una visión a medio plazo en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.
5. CCOO deberá reforzar, como objetivo irrenunciable, su acción para la recuperación de los derechos laborales y sociales arrebatados en estos últimos años y en la defensa del Estado Social recuperando su función distributiva. En esta acción se utilizarán con eficacia los instrumentos de la negociación colectiva, el diálogo social y la movilización.
  6. CCOO seguirá promoviendo la intervención pública en la economía, como un factor imprescindible y fundamental para aplicar medidas de estímulo a la inversión, favorecer el crédito a las empresas, mantener los servicios públicos y la protección social. También impulsaremos la presencia en la economía nacional y regional de un sector público eficiente y bien gestionado. CCOO reivindica la existencia de una banca pública y la nacionalización de los sectores estratégicos suministradores de servicios básicos para la sociedad.
  7. El valor de la concertación social, como instrumento para el desarrollo económico y social de Asturias, es fundamental, y en este sentido consideramos básico mantener y exigir el compromiso de “concertar” e incluso plantear que éste llegue a ser amparado por norma legal del Principado de Asturias.
  8. El necesario corregir el actual modelo de crecimiento económico. Esta necesidad, más que nunca, se ha puesto en evidencia en estos años de crisis económica. La competitividad de nuestra economía y la calidad y estabilidad de los puestos de trabajo deben sustentarse en un modelo productivo que posibilite un tejido industrial sólido, diversificado y sostenible. Es necesario impulsar medidas que fomenten la ampliación y la diversificación de nuestro tejido productivo para mejorar nuestra competitividad, retornar a cifras positivas de crecimiento económico y hacerlo de manera suficiente para que se genere empleo de calidad y con derechos, que es nuestro principal objetivo.
  9. La tarifa eléctrica española, muy superior a la media europea, tiene una especial repercusión en Asturias como consecuencia del incremento en los costes de producción que supone para las grandes empresas electrointensivas ubicadas en nuestra comunidad y que afectan a la competitividad de las mismas. Seguiremos exigiendo una modificación del mercado eléctrico español que abarate la tarifa y suponga una estabilidad y seguridad para las empresas.
  10. Seguiremos reivindicando el diseño y desarrollo de una estrategia energética asturiana, a través del diálogo social, desde el objetivo de la sostenibilidad, la reducción de la dependencia energética y desde el criterio de diversificación de las fuentes energéticas; primando las energías renovables, la eficiencia y el ahorro energético. Apostaremos por la producción y el consumo del carbón autóctono, como recurso primario energético, afrontando las inversiones e infraestructuras necesarias que permitan reducir y capturar las emisiones de CO<sub>2</sub>, a la vez que potenciar los usos alternativos del carbón. En este sentido defenderemos la continuidad estratégica del carbón, más allá del año 2018.
  11. Es necesario reforzar la planificación, dirección y gestión del suelo industrial desde una visión integral de la ordenación del territorio asturiano, garantizando una dotación suficiente, equilibrada y ordenada de áreas industriales. La Zalia (Zona de Actividades Logísticas e Industriales de Asturias) es una pieza clave para el desarrollo de los puertos asturianos, especialmente para el de Gijón, que debe culminar su desarrollo.
  12. Potenciar el sistema asturiano de I+D+i, tanto en lo que se refiere a inversión total en estas actividades sobre el PIB, como el fomento de una mayor participación del sector empresarial en el gasto total interno para superar la actual diferencia de más de 10 puntos con la media nacional y superar el abandono que estas políticas esenciales para cambiar el modelo productivo han sufrido en la nefasta administración de la crisis económica.
  13. Avanzar en el desarrollo de las infraestructuras físicas regionales como soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades económicas y de cohesión territorial, posibilitando a su vez una mayor apertura e integración de la economía regional en el contexto nacional e internacional. Acelerar la ejecución de la obra pública estatal comprometida con Asturias, reiteradamente incumplida a lo largo de los últimos años, concretar proyectos pendientes y abordar otros nuevos.
  14. El modelo de desarrollo sostenible es una oportunidad que debe potenciar el crecimiento de nuevos sectores generadores de empleo vinculados a la industria, el transporte, la agroganadería, la conservación de espacios y la fauna, el turismo, etc.; y establecer medidas para el uso racional de los recursos, contribuyendo a la mejora de la salud y la calidad de vida de las personas.

15. El modelo que defendemos supone afrontar los retos productivos, sociales y medioambientales que se plantean, promover la igualdad social y el desarrollo sostenible, con el objetivo de crear empleo de calidad, consolidar los derechos sociales y laborales, reforzar la negociación colectiva y el diálogo social, alcanzar una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y su democratización, preservar los servicios públicos y desarrollar sistemas fiscales más justos y redistributivos.
16. La mejora de la competitividad del sistema productivo asturiano pasa por solucionar las carencias estructurales que presenta nuestra economía en general y la industria en particular. Por eso, nuestras propuestas se dirigen a superar sus puntos débiles, incidiendo en los aspectos fundamentales: el aumento de los niveles de inversión, especialmente en innovación, mejorar el acceso financiero al crédito, la formación permanente de la población y su adaptación a los requerimientos del tejido productivo, la difusión de las TIC y la mejora de las infraestructuras industriales, de transporte y de comunicación.
17. Seguiremos apostando por la industria como el motor principal y la base fundamental de la recuperación económica, y para ello es necesario que la Estrategia Industrial para Asturias sea un instrumento válido y capaz de revertir el proceso de desindustrialización que ha padecido la región y garantizar el futuro del sector.
18. La industria es un sector estratégico en el modelo productivo que pretendemos y esto implica la apuesta decidida de nuestro sindicato por un modelo de desarrollo que tiene como señas de identidad la inversión de capital, en una continua modernización de los medios y procesos de producción, en la I+D+i, y en la adecuación permanente de la cualificación profesional a las necesidades cambiantes del sistema productivo que conlleva el crecimiento económico. Además, la industria es el sector que reúne mejores condiciones objetivas para la implantación y extensión del modelo que proponemos, por su carácter estratégico en la economía asturiana y por el efecto de arrastre que tiene sobre el resto de los sectores.
19. La política industrial asturiana debe potenciar el desarrollo de los subsectores industriales de alto valor añadido y contenido tecnológico, apoyando la implantación de actividades productivas dedicadas al desarrollo y transformación de productos básicos, con el objetivo de incrementar el Valor Añadido Bruto regional.
20. Una de las debilidades del actual modelo industrial es la atomización del tejido empresarial de la región, ya que está constituido fundamentalmente por pymes y micropymes. Desde CCOO plantearemos la necesidad de que, en el marco de la estrategia industrial asturiana, se analicen los problemas y alternativas relativos a la estructura y tamaño del tejido empresarial asturiano, fomentando el crecimiento del tamaño de nuestras empresas.
21. El impulso de los sectores económicos productivos regionales es clave para incrementar la competitividad de la economía asturiana. Para avanzar en este objetivo es necesario desarrollar y ejecutar las medidas incorporadas en el Acuerdo para la Competitividad Económica y la Sostenibilidad Social (ACESS) 2016-2019, implicando al Gobierno y los empresarios en el desarrollo de los planes estratégicos que se negocien para cada sector.
22. Desde CCOO de Asturias debemos seguir potenciando, a través de la concertación regional, partidas presupuestarias destinadas a la investigación y a favorecer el incremento del esfuerzo inversor del sector empresarial asturiano, que deben contemplar la innovación tecnológica como una estrategia básica para el desarrollo de sus empresas.
23. La Universidad es la destinataria de una parte importante del gasto público en actividad investigadora. Por esta razón, entre otras, es imprescindible que el conocimiento y los resultados se trasladen al sistema productivo y al conjunto de la sociedad.
24. En el modelo que proponemos es necesario que estas infraestructuras del conocimiento (las tecnología de la información y de la comunicación) se integren en el sistema productivo y se fomenten nuevos modelos de empresas y servicios, generadores de empleo y de valor añadido.
25. Las infraestructuras físicas son un soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades económicas y para la cohesión social y territorial. Asturias, pasados casi cuatro años desde el último congreso, sigue sin concluir sus infraestructuras más estratégicas (la variante de Pajares, las mejoras en la red ferroviaria de cercanía, la autovía del suroccidente, los accesos al puerto del Musel, la ZALIA, etc.), CCOO continuara reivindicando el compromiso de plazos fijos para la finalización de estas obras, y para ello exigiremos al Gobierno regional que adopte una actitud reivindicativa ante el Gobierno central. Estas infraestructuras, dependientes de los presupuestos generales del Estado más las correspondientes al propio

Gobierno regional, deben favorecer un desarrollo territorial inclusivo de Asturias, que favorezca la comunicación y el desarrollo del conjunto del territorio. El diseño y las actuaciones sobre el área metropolitana del centro de Asturias debe ser contemplado como una oportunidad para el crecimiento económico y la generación de empleo.

26. Exigiremos el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno del Principado en la concertación social, para agilizar la licitación de la obra pública y ejecutar los presupuestos dispuestos. La inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública ha sido una exigencia que, por fin, se ha contemplado en el último acuerdo de concertación y sobre el que debemos estar vigilantes para conseguir su cumplimiento.

27. Es necesario continuar impulsando la internacionalización de las empresas asturianas, factor fundamental para el desarrollo del modelo productivo que pretendemos. En los últimos años, y desde la concertación social, se ha potenciado la promoción exterior de las empresas asturianas, consiguiendo un importante incremento del volumen de exportaciones, y un factor fundamental como es el incremento del número de empresas exportadoras. Estos factores deben seguir potenciándose para conseguir incrementarse, fomentando productos competitivos, innovadores y de calidad.

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

29. CCOO de Asturias combatirá todo intento de deslocalización de las empresas ubicadas en nuestro territorio y exigirá un estricto control de las subvenciones y ayudas públicas que reciban las empresas, y que estas estén supeditadas al cumplimiento de compromisos concretos de inversión, de mantenimiento de la misma en el tiempo y de creación de empleo estable.

### ***Más negociación colectiva***

30. La negociación colectiva es un instrumento sindical imprescindible para plasmar en acuerdos nuestras reivindicaciones. La negociación colectiva han sido duramente atacada en estos últimos años, se ha recortado legalmente la capacidad de negociar y se ha intentado limitar los ámbitos de negociación. Sin embargo la negociación colectiva (nuestra acción sindical) ha resistido. CCOO pondrá todo su esfuerzo en eliminar las reformas legales realizadas contra la negociación colectiva y los derechos laborales. Seguiremos mejorando y ampliando nuestra capacidad negociadora, extendiéndola y dando cobertura a más personas trabajadoras.

31. Debemos recuperar la fuerza vinculante del convenio colectivo, la plena prevalencia de los convenios de sector sobre los de empresa, la ultraactividad del convenio sin restricciones y los ámbitos de negociación colectiva en las administraciones y empresas públicas, respetando la legitimidad negociadora de los sindicatos que tienen la condición de más representativos.

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

33. El Gobierno del Partido Popular, con el objetivo de rebajar los costes laborales reduciendo las rentas del trabajo, aprobó el RD 3/2012 que incorporaba una reforma profunda de la negociación colectiva y que pretendía liquidarla, fomentando la negociación individual de las condiciones de trabajo. Esta reforma supone legislar a favor del empresario, concediéndole más poder en aspectos clave como la inaplicación del convenio colectivo, la primacía del convenio de empresa sobre el convenio sectorial estatal y autonómico, la eliminación de la ultraactividad de los convenios y más capacidad en el uso de la flexibilidad laboral. Atribuciones que suponen un ataque radical a la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales, con el objetivo de implantar la negociación individual de las condiciones de trabajo y rebajar las rentas del trabajo.

34. La derogación de las dos últimas reformas laborales debe convertirse en objetivo prioritario de Comisiones Obreras.

35. Debemos participar en la negociación de los convenios de empresa con las premisas de que sean un instrumento de mejora de las condiciones reguladas en los convenios colectivos sectoriales. Para el desarrollo de nuestra acción sindical es imprescindible promover el crecimiento afiliativo en el seno de las empresas y la creación y desarrollo de secciones sindicales como instrumento más directo de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Nuestro objetivo debe ser conseguir con la práctica negociadora acuerdos y convenios colectivos que frenen o dejen sin aplicación los elementos más lesivos contemplados en la reforma laboral.

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

37. Es necesario reforzar la coordinación, en el marco de la negociación colectiva, entre las organizaciones federales y territoriales que conforman CCOO de Asturias, desde la colaboración y desde una visión de conjunto. Este seguimiento nos permitirá corregir las deficiencias de la estructura de la negociación colectiva y conocer el mapa real de la misma. En este sentido, continuaremos realizando con carácter periódico el análisis y balance sobre la situación de la negociación colectiva en Asturias. También debemos utilizar la negociación colectiva para desarrollar nuestras propuestas de cambio en el modelo productivo en los distintos sectores y empresas.

38. La negociación colectiva, junto con la movilización, es el mejor instrumento de que dispone el sindicato para incidir en aquellas medidas concretas que, además de contribuir a ampliar o, en su caso, mantener el empleo, nos permitan avanzar en su estabilidad y en su calidad. Se trata de impulsar la contratación indefinida y la utilización adecuada, no fraudulenta, de la contratación temporal y a tiempo parcial.

39. También debemos negociar planes de formación adecuados a las necesidades del sector o empresa de que se trate, que faciliten el acceso a los permisos individuales para la formación y que establezcan fórmulas para que la consiguiente mejora en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras se refleje en su promoción profesional y en sus retribuciones salariales.

40. 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 actuaciones de carácter preventivo. 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 y trabajadoras, adecuándola a la problemática concreta de su puesto de trabajo, y la extensión de los delegados y delegadas sectoriales de prevención.

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

42. La negociación colectiva debe permitirnos ampliar y extender los derechos de participación sindical, 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 trabajadoras.

### ***La acción sociopolítica: un diálogo social eficaz***

43. El carácter sociopolítico de CCOO supone llevar la acción sindical más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en su relación laboral, implica actuar sobre el salario indirecto, sobre el conjunto de las políticas públicas que permitan alcanzar mayores cotas de bienestar de estos y del conjunto de la población. Se trata de conseguir una mejor redistribución de la riqueza y avanzar en la igualdad y la cohesión social, reivindicando unas políticas fiscales progresivas, una red de servicios públicos universales y de calidad, y la ampliación y mejora de las redes de protección social.

44. La concertación social es una expresión del carácter sociopolítico de CCOO, que se materializa en actuaciones concretas sobre políticas y Presupuesto del Gobierno. En este sentido, CCOO de Asturias pretende conseguir, a través de sus propuestas y de la negociación, actuaciones y medios para reactivar la economía regional, la creación de empleo y formación para el mismo, la ampliación y mejora de la protección social, la protección de la salud de las personas trabajadoras en su entorno laboral, sostener y mejorar los servicios públicos, y promover un modelo productivo sostenible económica, social y medioambientalmente.

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

46. CCOO de Asturias debe continuar en la acción sociopolítica, promoviendo un diálogo y concertación social cada vez más eficaz y con resultados, exigiendo del Gobierno una gobernanza decidida y permanente en la ejecución y cumplimiento de los acuerdos. Necesitamos extender el valor de la concertación, cuando CCOO la suscribe, en el interno del sindicato y en la sociedad. Dar a conocer nuestro hacer, lo acordado y la repercusión social y laboral que tiene.

47. La concertación en las CCAA permite una mejor adecuación de las políticas a las especificidades de cada territorio, pero también abre la posibilidad a que se introduzcan asimetrías y desigualdades entre unas comunidades y otras, en cuestiones fundamentales. Por eso seguimos insistiendo en la necesidad de mejorar la coordinación confederal de los distintos procesos de concertación regional. Esta coordinación también es necesario realizarla entre CCOO de Asturias y sus uniones comarcales para llevar a cabo el seguimiento de la concertación en sus ámbitos territoriales.

48. Necesitamos impulsar la acción sociopolítica en las uniones comarcales en sus ámbitos territoriales, propiciando la apertura de espacios de diálogo social y de concertación, creando marcos estables de participación. Los ayuntamientos ejecutan las políticas más cercanas a la ciudadanía y en consecuencia es necesaria nuestra intervención sociopolítica ante ellos para desarrollar las materias propias del diálogo social.

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

## **POR EL EMPLEO ESTABLE, DE CALIDAD Y CON DERECHOS**

### **BALANCE SOCIOECONÓMICO: EL MERCADO LABORAL<sup>2</sup>**

El mercado laboral asturiano está lejos de superar los estragos provocados por la crisis. Mientras que en España ya se han recuperado uno de cada tres empleos destruidos durante la etapa recesiva, en Asturias ni siquiera se han recuperado uno de cada cinco. Este balance tan desfavorable obedece en buena parte a que la destrucción de puestos de trabajo en el período 2008-2013 ha sido mucho más intensa en nuestra región, pero a ello se suma que, a diferencia de lo que ocurre en el conjunto del Estado, la vuelta al crecimiento de la actividad económica en los últimos tres años no se está viendo suficientemente reflejada en la creación de empleo.

En la nueva fase de crecimiento la **población ocupada** ha aumentado en unas 16.300 personas en Asturias, lo que significa un avance muy modesto, del +4,4%, frente al +6,7% observado a nivel estatal. La comparativa de la situación actual con la existente hace ocho años, justo antes de que el mercado laboral comenzara a notar el impacto de la crisis, evidencia el largo camino que queda aún por recorrer para hablar de una recuperación real en nuestra región, que cuenta con 75.600 personas ocupadas menos que en 2008 (-16,5%) y cuya **tasa de empleo** es 6,2 puntos inferior a la de entonces, lo que prueba la virulencia de la destrucción de empleo durante el período recesivo, favorecida por la extensión alcanzada por la contratación temporal y por las reformas laborales que han facilitado y abaratado el despido de los trabajadores y trabajadoras indefinidos.

---

<sup>2</sup> Salvo especificación contraria, todos los datos que se ofrecen proceden de la Encuesta de Población Activa y se corresponden con la media de los tres primeros trimestres del año.

En el análisis del reflejo que la salida de la recesión está teniendo sobre el mercado laboral no sólo preocupa la debilidad del empleo que se crea en términos cuantitativos, sino también el ascenso de formas atípicas de trabajo que suponen la **precarización** de las relaciones laborales y la pérdida de influencia de los sindicatos en la empresa. Las empresas recurren preferentemente a las modalidades contractuales más precarias, y en no pocos casos de forma abusiva y fraudulenta, utilizando contratos temporales para cubrir puestos de trabajo estructurales, contratos a tiempo parcial para realizar jornadas más largas que las declaradas, contratos formativos para pagar salarios más bajos, o forzando la conversión de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en falsos autónomos. Los cambios introducidos en la normativa laboral y las erróneas políticas de incentivos a la contratación están contribuyendo de forma destacada a esta creciente precariedad que afecta negativamente a los salarios, la formación, la siniestralidad, etc.

El avance de la ocupación en estos tres años se logra gracias a una intensa creación de **empleo temporal**: siete de cada diez empleos por cuenta ajena creados desde 2013 en Asturias son eventuales. Y es que la población asalariada sujeta a un contrato temporal ha aumentado en 13.100 personas en los últimos tres años (+20,1%), frente a un incremento del empleo indefinido muy moderado (+6.200 personas; +2,8%) que está muy lejos de compensar la intensa amortización de puestos de trabajo estables provocada tanto la crisis como por las reformas laborales que han facilitado y abaratado los despidos, y a resultas de lo cual Asturias cuenta hoy con 34.400 ocupados y ocupadas indefinidos menos que en 2008 (-13,0%). La tasa de temporalidad ha crecido 2,8 puntos desde 2013, de manera que actualmente una cuarta parte de la población asalariada de la región está sujeta a un contrato eventual, proporción similar a la media española (25,46% frente al 25,92% estatal) cuando tradicionalmente se situaba claramente por debajo de ésta. Pero además la duración de los contratos temporales que actualmente se firman es cada vez más corta, y los cambios en la normativa laboral han hecho que también los contratos indefinidos sean cada vez menos estables.

La crisis y las reformas legislativas han provocado una fuerte destrucción de empleo a jornada completa y un ascenso del empleo por horas, que, junto con la devaluación salarial, están haciendo que se extienda el fenómeno de la pobreza laboral. Actualmente alrededor de 54.800 personas (fundamentalmente mujeres) trabajan a **tiempo parcial** en Asturias, una cifra inédita, y ello significa el 14,29% de la población ocupada, una proporción que ha crecido 4,0 puntos en los últimos ocho años. Es preciso recordar, además, que el 69,0% de quienes trabajan por horas en nuestra región es por no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo y que la proporción se ha duplicado desde 2008, superando la media estatal (62,4%) y siendo, de hecho, la segunda más alta por comunidades autónomas.

El sector *servicios* está siendo el motor de la creación de empleo: en los últimos tres años ha sumado 23.900 personas ocupadas (+8,8%), gracias a los avances registrados en todas las ramas de actividad que lo integran. En cualquier caso, la mayoría de ellas aún no se ha recuperado del impacto de la crisis: la más importante en términos de empleo, que aglutina *Comercio, transporte y hostelería*, cuenta actualmente con 13.600 ocupados menos que en 2008 (-10,4%), y el conjunto del sector *servicios* tiene 17.100 ocupados menos que entonces (-5,5%). Peor balance presentan el resto de sectores, y algunos han sufrido una sangría de empleos que serán difícilmente recuperables a medio ni a largo plazo: desde 2008 la *construcción* ha amortizado prácticamente dos de cada tres puestos de trabajo existentes (-64,3%; -35.100 ocupados), el *sector agrario* ha perdido casi cuatro de cada diez (-37,1%; -7.900 ocupados) y la *industria manufacturera* casi uno de cada cinco (-22,8%; -14.400 ocupados).

El análisis sectorial del empleo que actualmente se crea no parece apuntar a un cambio del modelo productivo en el sentido pretendido, pues en gran medida se concentra en actividades de bajo valor añadido, con un peso reducido de la industria y los servicios de intensidad tecnológica media y alta.

Las cifras de desempleo batieron todos los récords en 2013 y, pese a descender a partir de entonces, siguen siendo insostenibles. En los últimos tres años la creación de empleo y, sobre todo, la intensa pérdida de población debida al envejecimiento demográfico y la emigración, están rebajando el número de personas **desempleadas** de la región (-33.100 personas, un -27,4%) y recortando la **tasa de paro** (-6,1 puntos). Sin embargo, todavía alrededor de 87.700 asturianos y asturianas no consiguen encontrar empleo pese a buscarlo activamente y el paro afecta al 18,60% de la población activa, datos ambos que duplican holgadamente los de hace ocho años (en 2008 había 39.900 personas paradas, el 8,50% de la población activa). La tasa de paro se mantiene por debajo de la media estatal gracias a los bajos índices de actividad regionales.

Todos los **colectivos** (hombres, mujeres, jóvenes, adultos) sufren unos niveles de desempleo muy superiores a los que tenían antes de la crisis. Los más elevados corresponden a la población más joven: uno de cada dos personas menores de 25 años que buscan empleo activamente no consiguen encontrarlo; y hay que tener en cuenta, además, a los desanimados que han abandonado la búsqueda, a quienes han

abandonado la región en busca de mejores oportunidades laborales y a quienes han tenido que incorporarse a empleos precarios (de muy corta duración, a tiempo parcial, mal remunerados, no acordes con su nivel de cualificación...). Otro de los grupos más vulnerables entre la población desempleada es el de mayores de 45 años, que cuentan habitualmente con responsabilidades familiares y se enfrentan a dificultades adicionales de inserción laboral: los registros del Servicio Público de Empleo contabilizan en nuestra región unas 32.000 personas paradas de estas edades, aunque el desánimo rebaja a 27.000 la cifra de quienes buscan empleo activamente.

Estamos, además, ante un paro que es mayoritariamente de **larga duración**. En Asturias unas 52.800 personas buscan trabajo desde hace más de un año (son seis de cada diez desempleados), y de ellas 40.400 son parados de muy larga duración por llevar más de dos años sin trabajar ni una sola hora (son el 46% de los desempleados). En esta situación se recortan las posibilidades de reinserción laboral, debido a la pérdida de capacitación y formación, y se reduce o agota el derecho a percibir las prestaciones económicas por desempleo, máxime tras las reformas introducidas en el sistema por el Gobierno. Especialmente vulnerable es la situación del 14% de los hogares asturianos que tienen a todos sus miembros activos en paro, una proporción que, en los últimos años, supera la media estatal.

## Objetivos y propuestas

50. El Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y la Sostenibilidad Social (ACCESS), en materia de empleo y formación nos permite la participación, el desarrollo y control sobre materias, y presupuesto, fundamentales para el desarrollo económico y social. Ejemplo destacado de estas medidas son las dirigidas a la creación de empleo para colectivos desfavorecidos y más castigados por la crisis. También son destacables medidas como la detección de necesidades profesionales, la intermediación laboral, la orientación laboral, la formación, el fomento de la estabilidad y la calidad en el empleo, así como la lucha contra el fraude y el refuerzo de la Inspección de Trabajo.

51. Las Políticas Activas de Empleo (PAE) son un instrumento necesario para mejorar las posibilidades de contratación y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Estas políticas requieren mayores recursos económicos, amenazados por los recortes presupuestarios, para el desarrollo de las medidas contempladas y la generación de empleo. También deben favorecer una mayor conexión entre las acciones educativas y formativas con el objetivo de favorecer el acceso al empleo, la calidad y la estabilidad en el mismo para mejorar la competitividad de las empresas y el cambio del modelo productivo.

52. Los recursos y el presupuesto acordado en la concertación social deben ejecutarse, no quedar en el papel, y hacerlo con agilidad. Nuestra prioridad son las actuaciones en favor de los trabajadores y trabajadoras más desfavorecidos y castigados por la crisis. Tanto en la orientación, como en la formación y en las diferentes líneas para la contratación: planes locales de empleo, escuelas taller y talleres de empleo, etc.

53. Exigiremos un modelo de Servicio Público de Empleo que se adecue a la realidad del mercado de trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores productivos y de las empresas, como principal instrumento para el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo. Este servicio debe influir positivamente sobre el mercado laboral asturiano. Para ello exigiremos una mayor dotación en recursos económicos y de personal en este servicio público, para que desarrolle sus funciones, mejore la calidad del servicio.

54. También exigiremos las actuaciones necesarias y la voluntad política para que el SEPEPA potencie su papel en la intermediación laboral frente a la privatización del servicio que suponen las agencias de colocación. Es necesaria una mayor adecuación entre oferta y demanda en el empleo, a través de servicios propios que estén dotados con recursos que permitan conocer las necesidades de las empresas. Se deben favorecer los procesos de selección y asesorar las modalidades contractuales más idóneas. Es imprescindible el control público sobre las agencias de colocación a través del Consejo Rector del SEPEPA.

55. Para el sindicato la orientación profesional debe tener carácter universal, es decir, que toda persona desempleada u ocupada pueda acceder a la misma. Un único sistema de orientación que esté coordinado con los servicios de orientación de la formación reglada. La Administración ha de contar con recursos suficientes que aseguren la extensión de la atención individualizada y grupal, bien desde la propia Administración o bien desde entidades colaboradoras, mediante itinerarios personalizados de inserción laboral (que integren la orientación profesional, la formación, el acompañamiento y la intermediación necesaria para su acceso al empleo).

56. Impulsaremos programas dirigidos a las personas desempleadas mayores de 45 años y parados de larga duración, mediante planes de reconversión profesional y recualificación para la inserción laboral. Realizando Itinerarios específicos de orientación, formación, cualificación y también actuaciones de fomento del empleo para estas personas, con especial atención a las que tienen cargas familiares o están en desempleo de larga duración.

57. Potenciaremos modelos mixtos de orientación, formación y empleo (escuelas taller, talleres de empleo, etc.) para personas desempleadas que han agotado la prestación y el subsidio por desempleo o personas inscritas como demandantes de empleo durante más de 6 meses y que no tuvieran derecho a prestaciones, subsidio o ayudas. También para la juventud con menor cualificación profesional, evitando su exclusión social y laboral. Siempre teniendo en cuenta que la formación y experiencia que se dé a las personas desempleadas sea en sectores con medio o alto índice de inserción laboral.

58. Impulsaremos un plan de empleo joven con medidas como el retorno a empresas asturianas de la juventud cualificada y con formación específica para juventud con titulación, orientada a cubrir las necesidades de las empresas asturianas. También impulsaremos programas dirigidos a la inserción laboral estable de jóvenes menores de 30 años y a incentivar del contrato relevo para sustituir a personas a partir de los 61 años, cuando se contrate de forma indefinida a jóvenes menores de 30 años.

59. Promoveremos que desde el SEPEPA se establezcan actuaciones para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados por expedientes de regulación de empleo o por la deslocalización de empresas.

60. Realizaremos un seguimiento sobre las subvenciones y bonificaciones en la contratación de personas con discapacidad, sobre todo de los Centros Especiales de Empleo (CEE), y reivindicaremos 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.

61. Si bien en el ACESS se recogen importantes medidas para impulsar el Observatorio de las Ocupaciones, se necesita reforzar su papel de prospección de empleos vacantes, elaboración de informes, detección de necesidades formativas en el sistema productivo y la coordinación con el sistema educativo.

62. CCOO considera prioritaria la planificación y coordinación del conjunto de recursos públicos destinados al empleo local (planes locales de empleo, acciones complementarias, agentes de desarrollo y de igualdad, planes y estudios, escuelas taller, etc.) desde una visión global dirigida a favorecer el desarrollo económico y el empleo en los municipios o agrupaciones de municipios. En la asignación de estos recursos deben utilizarse mecanismos objetivos de valoración de la situación socioeconómica y de las necesidades de empleo del municipio.

63. Seguiremos apostando por los planes locales de empleo como una medida generadora de empleo dirigida a evitar la exclusión social. Este empleo debe dirigirse hacia los colectivos más desfavorecidos (parados y paradas de larga duración, mayores de 45 años y perceptores del Salario Social). Las personas contratadas para los planes de empleo locales, en ningún caso deben realizar tareas propias de las plantillas municipales.

64. Pero también, y en cualquier caso, consideramos necesario mejorar, evitando y solucionando los problemas surgidos, los actuales planes locales de empleo, manteniendo los criterios acordados en el ACESS. Estos planes de empleo deben tener un carácter integral y combinar acciones de orientación y formación para su inclusión en el mercado laboral. Exigimos una mayor coordinación por parte del SEPEPA y un mayor compromiso desde los ayuntamientos, evitando que estos hagan uso fraudulento de los trabajadores y trabajadoras.

65. La apuesta de CCOO por la estabilidad y la calidad en el empleo sigue siendo una de nuestras señas de identidad. La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal y a tiempo parcial ha de ser excepcional y estar adecuadamente justificada en base al trabajo, obra o servicio a realizar. El abuso de la contratación parcial y temporal incide de manera más acusada en las mujeres, incrementando la brecha salarial y mermando su plena incorporación al mercado laboral. Es imprescindible que el sindicato sea riguroso en la exigencia de la causalidad en la contratación laboral. Reducir la temporalidad injustificada es clave, evitando el uso abusivo y fraudulento de este tipo de contratos cuando se utilizan como vía de entrada a la empresa o para cubrir puestos de trabajo estructurales.

66. Seguiremos exigiendo al Gobierno regional el compromiso de convocar anualmente una Oferta de Empleo Público que incorpore todas las vacantes y evitar la amortización de plazas, para desviar

presupuesto de plantilla a otras cuestiones. La congelación de las ofertas de empleo público y las exiguas tasas de reposición han provocado una constante merma en las plantillas que repercute directamente en el deterioro de los servicios públicos. Las ofertas de empleo público deben garantizar el cumplimiento de la cuota del 5%, establecida legalmente, de reserva de plazas para personas con discapacidad.

67. CCOO combatirá el prestamismo laboral en las empresas y en las administraciones públicas que recurran a la utilización de las ETT, o que subcontratan la actividad. Acción fundamental para el sindicato debe ser la lucha contra el fraude en la contratación y contra la economía irregular.

68. La formación es un elemento fundamental para el desarrollo de un modelo productivo basado en el conocimiento y la innovación, que promueva la cualificación de las personas trabajadoras, la calidad del empleo y que genere mayor valor añadido.

69. Seguiremos apostando por la implantación de sistemas de control de la calidad formativa, para evaluar de manera continua y permanente las acciones desarrolladas. También exigimos el seguimiento de la inserción laboral del alumnado de FP, tanto en la formación para el empleo como en la reglada. Es necesario conocer la incidencia de la formación recibida en el desarrollo laboral y profesional de los trabajadores y trabajadoras ocupados, que nos permita conocer el éxito de las medidas acordadas.

70. En las convocatorias de formación para el empleo deben priorizarse los proyectos y planes dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad, impulsando la extensión de la oferta formativa modular, para favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y su relación con los sectores productivos con mayores necesidades de relevo generacional. También es necesario ampliar y mejorar, tanto los plazos como la gestión, de las ayudas y becas, para reducir las dificultades de acceso a la formación por razones económicas. En todo caso, se debe garantizar la participación y la negociación con interlocutores sociales, en la planificación y en el desarrollo normativo de la formación profesional, a través de órganos tripartitos, bien en el Consejo Rector del SEPEPA o en el Consejo Asturiano de la FP (CAFP).

71. A pesar del tímido logro que supone el acuerdo para la creación (ACCESS) de una unidad para el desarrollo de los sistemas de acreditación profesional y de las cualificaciones, propondremos que en esta unidad se desarrollen los procedimientos para disponer y consolidar un sistema estable de acreditación de competencias, sobre todo por la vía de la experiencia profesional. En este sentido, se deben establecer actuaciones específicas para sectores, empresas y colectivos, teniendo en cuenta sus propuestas. También se debe establecer un plan de formación permanente de asesores y evaluadores sectoriales e impulsar la coordinación entre las consejerías de Empleo y Educación para la acreditación y cualificación a través del Consejo Asturiano de la FP.

72. CCOO impulsará la formación a demanda y la promocionará entre las empresas asturianas, con especial atención a las pymes y micro pymes, para favorecer la adaptación de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades concretas y a los cambios en los sistemas productivos de las empresas. Este trabajo requiere la coordinación con las federaciones para el asesoramiento a nuestros delegados y delegadas en el seguimiento de los diferentes planes realizados en empresas y sectores.

73. Los Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) son de vital importancia para vincular la formación, tanto reglada como para el empleo, con los sectores productivos. Por ello apostamos por su desarrollo a través de un plan de inversiones y de calidad que asegure el buen funcionamiento de la red pública. Asimismo, continuaremos con el seguimiento del decreto ley que los desarrolla y del Modelo de Planificación Común, pionero en el Estado, que entre otros propósitos debe asegurar una financiación adecuada. Es necesaria una mayor coordinación de nuestros representantes en los diferentes consejos sociales de los CIFP y nuestros representantes en el CAFPA.

74. Con respecto a la FP reglada, reivindicaremos la revisión y puesta al día de la red de centros y ciclos para adaptarlos al nuevo sistema de cualificaciones, así como orientarla al modelo productivo que proponemos. Reivindicamos un plan cuatrienal de inversiones, implementación del sistema de calidad, mantenimiento del ratio máximo de 25 alumnos y alumnas por docente, actualización del plan formativo en materia didáctica y tecnológica del profesorado, mejora de la colaboración del centro de formación y empresas (sobre todo la estancia formativa de los docentes en empresas) y una oferta equilibrada en lo territorial y adaptada a nuestra realidad productiva.

75. El avance de la FP dual debe tomar como punto de partida la mejora y desarrollo de la llamada FP Dual Experimental. En este sentido el alumnado trabajador tiene que tener un contrato para la formación y el aprendizaje, anclado en el convenio colectivo de la empresa o sector correspondiente. El objetivo es que el alumnado trabajador obtenga un título de FP o certificado de profesionalidad y favorecer su inserción

laboral. La formación dual debe disponer de una financiación suficiente y una adecuada planificación para que su inicio se produzca al mismo tiempo que el curso escolar. Sería conveniente que en aquellos sectores productivos de mayor valor añadido y en los que el sindicato tenga una fuerte implantación se desarrolle, por medio de la negociación colectiva, la formación dual.

76. Las otras modalidades de la FP dual (sin contrato y en alternancia), así como las prácticas en empresas, han de ser revisadas. Estas suponen una sobreexplotación de trabajadoras y trabajadores jóvenes y cualificados. Es necesario establecer un control sobre estas modalidades mientras no cambie la normativa estatal. Es necesario dignificar estas figuras aumentando las cuantías económicas, engarzarlas en un modelo de contrato y denunciar los abusos que se produzcan. Este debería ser, en coordinación con toda la estructura del sindicato, el principal trabajo de acción sindical de las secretarías de Juventud, trabajando con los colectivos prelaborales, tanto en los centros de estudios como en los centros de trabajo.

77. CCOO negociará el Plan Regional de Formación Profesional 2016-2019, acordado en el marco del ACESS, en el que planteará los ejes de actuación y las medidas concretas que permitan el desarrollo de un sistema integrado de FP, de carácter público, de calidad y orientado hacia el cambio de modelo productivo. Una FP que se adapte a la realidad cambiante del mercado laboral asturiano y a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras.

78. Los cambios introducidos en la Formación Para el Empleo provocaron continuas pérdidas económicas en los presupuestos anuales de FOREM, con el resultado de fondos propios negativos y pasar a depender de los préstamos económicos realizados por CCOO de Asturias. Esta insostenible realidad condujo a que el Patronato de FOREM Asturias decidiese abandonar la línea de formación, que suponía el 90% de la actividad de la fundación y llevó consigo la realización de un ERE de extinción, pactado con el comité de empresa, que afectó a todas las trabajadoras y trabajadores vinculados a dicha línea, con la intención de evitar el concurso de acreedores y la desaparición total de la fundación. Esto supuso que las indemnizaciones y el Plan de Acompañamiento Social al ERE fuese sufragado, ante las deudas que tenía la fundación, por CCOO de Asturias, con la consiguiente merma de recursos de la organización sindical. También permitió que la fundación mantuviese la línea de orientación para el empleo.

79. Actualmente, FOREM Asturias, la herramienta de la que nos hemos dotado para la formación y la orientación, se ha visto reducida a una pequeña expresión representada por la línea de orientación. La continuidad de la fundación, vinculada exclusivamente a subvenciones de la Administración, dependerá de los recursos a los que pueda optar debido a los continuos recortes en materia de políticas activas de empleo, por lo que es imprescindible su continua adaptación a la realidad, dada su precaria situación económica, siempre teniendo clara nuestra apuesta por ella como referente en materia de orientación y formación para las personas trabajadoras de la región.

## ***PROTEGER LA SALUD LABORAL, UNA REIVINDICACIÓN PERMANENTE***

### **Introducción**

80. Estos últimos años no han sido los más favorables para avanzar en la protección de la salud en el trabajo. Las reformas laborales han incrementado la precariedad, la temporalidad, las jornadas laborales, los falsos autónomos, incluso se ha llegado a penalizar la incapacidad temporal (IT) hasta el punto de poder ser una causa de despido. Esta realidad ha supuesto un claro retroceso y ha despilfarrado los esfuerzos realizados durante los 20 años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

81. Las reformas, y el mayor poder empresarial que han supuesto, mermaron el objetivo de prevenir para proteger, la formación de los trabajadores y trabajadoras, el estudio de los riesgos de los puestos de trabajo. Si a esto añadimos el incremento de los ritmos de trabajo, la desregulación de la jornada y los excesos sobre la misma, tenemos el caldo de cultivo perfecto para que se relajen o directamente no se cumplan las medidas para prevenir la siniestralidad y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Pero también la crisis ha animado a desinvertir en prevención en muchísimas empresas, de la misma manera se han visto recortados los recursos públicos consecuencia de los ajustes presupuestarios.

82. Continuamos arrastrando, además, la invisibilización de buena parte de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales. La práctica de tratar como enfermedad común dolencias relacionadas con el trabajo o determinados accidentes sigue siendo habitual y por tanto desaparecen de la estadística. Pero además la individualización de las relaciones laborales, autónomos y falsos autónomos provocan otra fuga de datos al no tratarse su totalidad en la estadística. Y en cuanto a las enfermedades relacionadas con el trabajo, las estadísticas sobre enfermedades profesionales no son un sistema de información para la

prevención de riesgos laborales, sino un registro de aquellos daños de origen laboral que han sido objeto de compensación.

83. Aun así hemos conseguido avances importantes en algunas materias. Antes del año 2010 en Asturias no se había declarado ninguna enfermedad profesional por carcinógenos; sin embargo, en nueve años y sólo desde CCOO hemos conseguido que se reconozca 40 casos. En cuanto a los cambios de contingencia, nuestro sindicato está consiguiendo que se reconozca como contingencia profesional más del 60% de los casos presentados y planteados inicialmente como incapacidad temporal por enfermedad común, hecho fundamental para la salud de la persona y también para su retribución.

84. También hemos conseguido introducir en la concertación regional la mejora del funcionamiento y de los procedimientos para la detección de las enfermedades profesionales y la vigilancia de la salud post-ocupacional, con especial énfasis en la exposición al amianto.

85. Aspecto importante recogido en el vigente acuerdo de concertación (ACCESS) ha sido mantener la figura de los delegados y delegadas territoriales de prevención, que a lo largo de sus 16 años de historia han realizado, hasta finales de 2015, 20.553 visitas a un total de 13.824 empresas que dan empleo a 163.047 personas.

86. El doble aspecto de la seguridad y la movilidad ha tenido cabida en el compromiso de impulsar la prevención de riesgos asociados a los desplazamientos de las personas trabajadoras, in itinere o en misión, promoviendo que esta figura se integre en la organización preventiva y favoreciendo iniciativas que puedan propiciar mejoras en los sistemas de movilidad.

87. Recientemente se ha firmado un acuerdo con Alcohólicos Anónimos que entendemos como una herramienta al servicio de la salud y una alternativa a la penalización de las adicciones que pueden y están suponiendo la pérdida del puesto de trabajo.

## **Objetivos y propuestas**

88. El sindicato debe ser cada vez más activo en la denuncia de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales y de todo intento de ocultación de accidentes laborales, y en la vigilancia del funcionamiento de las mutuas y los servicios de prevención, evitando toda actuación fraudulenta.

89. Mejorar la coordinación entre las estructuras del sindicato. Mejorar nuestras bases de datos y la actualización de los delegados y delegadas de prevención. Constituir todos los comités de seguridad y salud en las empresas tras cada nuevo proceso de elecciones sindicales. Generar desde las estructuras federativas encuentros regulares entre nuestros representantes en las empresas, para tratar y poner en común temas de salud laboral y medio ambiente. Debemos optimizar los recursos sindicales disponibles, recavando el apoyo técnico del Departamento de Salud Laboral.

90. Las evaluaciones de riesgos deben contemplar las características de los puestos de trabajo pero también las de las personas que los ocupan, lo que en la mayoría de los casos no ocurre. La exposición a los riesgos tiene como factor determinante, entre otros, el género, por ello debemos promover las actuaciones necesarias para un cambio en el procedimiento de evaluación de riesgos que contemple todas las variantes para una eficaz prevención.

91. Impulsar la negociación de planes de intervención en drogodependencias en las empresas, contemplando medidas rehabilitadoras y evitando el recurso al despido.

92. Alcanzar acuerdos con la Inspección de Trabajo que permitan realizar un seguimiento estricto de los procedimientos de propuesta y de sanción hasta el cierre del expediente incoado por incumplimiento en prevención de riesgos, teniendo acceso a la información completa. Las cuantías económicas provenientes de las sanciones deben ser conocidas por los agentes sociales y destinarse a actividades para la prevención.

93. Promoveremos acuerdos con los ayuntamientos para la elaboración de mapas de amianto instalado en el municipio, con el objetivo de actuar preventivamente ante ellos, formando, informando y facilitando el control de su manipulación.

94. Es necesario actualizar el catálogo de enfermedades profesionales, incorporando los trastornos originados por las nuevas actividades que a su vez están causando nuevos riesgos psicosociales, musculoesqueleticos, etc.

95. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) es, pese a los esfuerzos realizados, una institución susceptible de mejora en su funcionamiento, un tanto aletargado como lo demuestra la larga demora para poner en marcha un nuevo registro de delegados y delegadas de prevención, o la ausencia de mecanismos ágiles para la comunicación de los accidentes.

96. Es necesario que como desarrollo del nuevo acuerdo de concertación regional se ponga en marcha la negociación de un nuevo Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral de Asturias 2016-2019.

97. La visibilidad de la salud en el trabajo tiene en el 28 de Abril una buena mezcla entre la acción formativa e informativa con la denuncia a través de la manifestación que cada año realizamos. Lamentablemente, también seguiremos teniendo que concentrarnos ante accidentes mortales en el trabajo. Ambas actuaciones deben ser mantenidas para que no se silencie la lacra de la siniestralidad ni la de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

## ***EI MEDIO AMBIENTE, CONDICIÓN DE FUTURO***

### **Introducción**

98. El acuerdo internacional sobre cambio climático firmado en París en 2016, ratificado por la Comisión Europea el 4 de octubre, implica la puesta en marcha de una hoja de ruta global para un cambio de modelo productivo y energético. Este cambio requiere, en primer lugar, que sea fruto de un amplio consenso en el que los agentes sociales debemos tener un papel de primer orden, ya que esos cambios afectan al empleo, a las condiciones de trabajo y al diseño de una industria sostenible, materias de innegable interés sindical.

99. Ha sido desde esta perspectiva, y el convencimiento de que es necesario adelantarse, lo que nos ha llevado a participar desde Asturias en el proyecto europeo de la Confederación Europea de Sindicatos “Regiones industriales y políticas de cambio climático”, cuyas conclusiones fueron presentadas en Bruselas en octubre de 2016 y trasladadas a la Comisión Europea.

100. La reactivación del Observatorio de la Sostenibilidad de Asturias puede y debe propiciar el marco adecuado para elevar propuestas concretas de actuación medioambiental. En este sentido se ha planteado la necesidad de realizar un estudio sobre dificultades y potencialidades para actuar en la reducción de emisiones de gases efecto invernadero.

101. El volumen de residuos originados lleva aumentando año tras año en las últimas décadas. Tendencias poco sostenibles, como la compra de artículos innecesarios y la cultura del “usar y tirar”, provocan un aumento continuo en la cantidad de residuos y una mayor contaminación de nuestro entorno.

102. La política de residuos en el Principado sigue teniendo la incineradora como instrumento prioritario del sistema de eliminación de residuos, obviando o minorando la importancia de los pasos previos que deben darse antes de llegar al vertedero. CCOO ha mantenido su oposición a este sistema reiterando la necesidad de actuar sobre él.

103. La participación en las Comisiones de Control de la Calidad del Aire se ha sustanciado en Gijón y Avilés, tratando de corregir la situación anterior de exclusión a pesar del interés sindical en la participación del diseño industrial y la afectación de las medidas correctoras tanto a la ciudadanía como al personal de las empresas e instalaciones. Ahora debemos trasladar nuestras propuestas, realizadas a partir de los distintos trabajos elaborados por ISTAS y la confederación, adaptados a nuestra realidad, no sólo industrial sino también urbana, para avanzar integralmente en la mejora de las condiciones medioambientales.

### **Objetivos y propuestas**

104. Promover y apoyar cuantas actuaciones se dirijan a políticas de ahorro energético y mejora de la eficiencia, tanto en la industria como en el ámbito residencial y de servicios, así como las que propicien la corrección de los actuales impedimentos a la generación de energía basada en el autoconsumo, las renovables y la cogeneración.

105. Desarrollar una buena programación para la sustitución de equipos e instalaciones y la implantación de sistemas de gestión energética que, junto con la incorporación de tecnologías de energías renovables distribuidas, pueden favorecer la mejora energética de nuestra industria y la reducción de emisiones.

106. Los incrementos de siniestralidad “in itinere”, la aportación de contaminantes de la movilidad centrada en el vehículo de uso individual, o de baja ocupación, hacen pertinente desarrollar actuaciones que se encaminen a la demanda y negociación de planes de movilidad sostenible, promoviendo el uso preferente del transporte público colectivo.

107. Defendemos la necesidad de un sistema de gestión de residuos jerarquizado, que descarte la incineración como solución. Reivindicaremos la elaboración de planes de prevención de residuos desde el nivel municipal, con medidas concretas, presupuestos adecuados y objetivos medibles.

108. Fomentar la reutilización, mejorar la recogida selectiva, especialmente la fracción orgánica que es responsable del 40% del volumen de residuos. Trabajar por la disminución de la publicidad masiva en papel y el embalaje excesivo (sistemas *pack*), responsable de la mayor generación de residuos plásticos y papel/cartón.

109. Insistir en la exigencia de mejoras en las redes de distribución de agua, minorando las cuantiosas pérdidas. Proponer la planificación de infraestructuras que faciliten el aprovechamiento del agua de lluvia, aguas subterráneas y la reutilización de las depuradas.

110. Fomentar las inversiones destinadas a la implantación de mejores técnicas y las buenas prácticas medioambientales, actuando sobre el ahorro energético, los recursos y materias, con el fin de minorar lo máximo posible las emisiones contaminantes. Mejorar la eficiencia de la industria y responder a las crecientes demandas de la normativa ambiental y de la propia sociedad.

111. Apoyo a la implantación de sistemas de gestión medioambiental en las empresas, especialmente los basados en el Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría de la Unión Europea.

112. Impulsar medidas de mejora en la gestión de los espacios naturales y en el medio rural, especialmente en lo concerniente a la prevención de incendios, buscando el entendimiento y la complicidad de todos los actores implicados (sector forestal, ganadero y servicios de extinción, guardería), como fórmula principal para tratar de evitar la escalada de actuaciones criminales que empobrecen el medio y ponen en peligro bienes y vidas.

113. Apoyo a la mejora de la competitividad de las explotaciones agrarias, ganaderas y forestales. Dinamización de recursos comunales infrautilizados. Avanzar con decisión en la concentración parcelaria. Promoción del consumo de productos de proximidad.

114. A través de la concertación social impulsaremos la adopción de medidas en la línea de identificar las dificultades para transitar a una industria de bajas emisiones de carbono, las potencialidades y oportunidades del cambio progresivo de modelo y, al igual que los sindicatos hemos conseguido que el acuerdo de París recogiese la transición justa para la protección de los trabajadores y trabajadoras, corresponde trasladar el acuerdo a niveles regionales. Se trata de pasar del “sí, pero” al “sí, cómo”, ser actores y no espectadores, cogobernar los cambios.

115. Para ello es necesario impulsar estrategias regionales, concretas, definidas que prevean incluso las necesidades de formación y capacitación de las personas a la vez que ha de acelerarse la investigación que pueda propiciar un despliegue tecnológico de ruptura y sustitución.

## **LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL DEL SINDICATO**

### **Introducción**

116. El papel clave y esencial de CCOO en el proceso de constitución democrática de nuestro país conllevó que los sindicatos fuesen reconocidos constitucionalmente como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales. Los fundamentos jurídicos que sustentan la legitimidad de los sindicatos para su participación institucional se hayan recogidos en la propia Constitución,

en algunos Estatutos de Autonomía, La Ley Orgánica de 11/85 de Libertad Sindical y en la doctrina del Tribunal Constitucional.

## **Objetivos y propuestas**

117. Es necesario impulsar la participación institucional como un instrumento fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante los gobiernos, las administraciones públicas y las empresas, de acuerdo con el modelo sindical que representa CCOO, de carácter reivindicativo y sociopolítico, donde la defensa del salario indirecto de los trabajadores y trabajadoras es tan importante y decisiva como la del salario directo.

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

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

120. Para seguir consolidando y ampliando nuestra presencia y participación institucional es necesario que continuemos mejorando nuestra coordinación interna y asesorando a nuestros representantes para que puedan ejercer su labor con una mayor eficacia. También debemos ordenar nuestra representación con criterios objetivos, coherentes y relacionados con las materias que en los diferentes organismos se traten. Es prioritario que cuando en más de un organismo se debatan materias comunes o relacionadas entre sí, la representación de CCOO de Asturias sea ostentada por la misma persona. Para todo ello, es fundamental completar y actualizar de forma permanente nuestro Mapa de Representación Institucional.

121. La eventual aprobación de una Ley de Participación Institucional generaría derechos, pero también obligaciones. Por ello, la actualización permanente del Mapa de Representación Institucional debe servirnos no sólo para una mejor coordinación e impulso de nuestra representación, sino también para adelantarnos a esas futuras obligaciones. La responsabilidad que conlleva nuestra presencia en diferentes órganos debe llevar aparejados ciertos compromisos de justificación de nuestra asistencia y participación en los mismos. Para tal fin, tenemos que dotarnos de las herramientas necesarias para que cada persona que representa al sindicato, en cualquier organismo, tenga la obligación de dejar constancia documental del día, hora y lugar, así como de las actas de las reuniones a las que asista.

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

123. Además de las relaciones con las instituciones es fundamental un marco de relación amplio con las organizaciones representativas de la sociedad asturiana con las que tenemos que buscar puntos de encuentro para que, desde la autonomía e independencia de las partes, avancemos en las conquistas laborales y sociales.

124. Seguiremos reivindicando que el Estatuto de Autonomía de Asturias sea reformado 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 defendemos debe destacar por su compromiso con los principios de libertad e igualdad, en un territorio cohesionado social y territorialmente. Además, debe establecer los principios de un modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, en la innovación tecnológica, en la formación, en el empleo de calidad y en un tipo de empresa socialmente responsable.

125. Para nuestro sindicato, el Estatuto de Autonomía asturiano debe dotarse de una amplia capacidad de autogobierno. En este sentido, tiene que incorporar a su texto, entre otras competencias, nuevos mecanismos democráticos, como la capacidad de disolución de la Junta General y la convocatoria anticipada de elecciones, sin las actuales limitaciones temporales; la oficialidad de la llingua asturiana; la

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

126. El Consejo Económico y Social de Asturias (CES), como centro de reflexión, debate y propuesta, debe incorporarse al Estatuto de Autonomía para potenciar el valor de esta institución, que busca el consenso en sus informes y dictámenes -en materia económica y social-, al Gobierno y a la Junta General del Principado de Asturias. El anclaje de esta institución en el Estatuto de Autonomía la libraría de los intereses partidistas y coyunturales surgidos en los últimos tiempos.

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

128. 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 los anterior, y en el ámbito de nuestra región, es imprescindible concretar el pacto local y la aprobación de una Ley de Administración Local de Asturias que defina las competencias municipales y se acompañe de un sistema de financiación de los ayuntamientos que garantice la suficiencia presupuestaria para el desarrollo de sus competencias.

129. CCOO de Asturias reforzará sus relaciones con el sindicalismo internacional, preferentemente con el regional europeo, con el objetivo de analizar conjuntamente experiencias y actuaciones antes las políticas neoliberales ejercidas por la UE, así como organizar la respuesta del movimiento sindical en materia de diálogo social y negociación colectiva con la aspiración de colaborar y consolidar el movimiento sindical transnacional. La solidaridad y la cooperación internacional son señas de identidad de nuestra organización, para ello buscaremos la mejor forma de apoyar proyectos y conseguir financiación económica para el desarrollo de este objetivo por medio de la Asociación Paz y Solidaridad de Asturias

## **LA DEFENSA DEL ESTADO SOCIAL, SERVICIOS PÚBLICOS UNIVERSALES Y DE CALIDAD**

### **Introducción**

130. La profundidad de la crisis, así como su incipiente y precaria salida, nos han conducido a una situación desconocida hasta ahora, en la que las bolsas de pobreza y exclusión social han alcanzado niveles desorbitados. El déficit de los mecanismos de redistribución de la riqueza ha acentuado la brecha de las desigualdades sociales, ampliando y diversificando las situaciones de vulnerabilidad. El ataque neoliberal constante al mundo laboral trae como consecuencia una altísima cota de desempleo, desregulación, precariedad e inseguridad. Además, la pérdida de nivel adquisitivo de las pensiones, junto a las medidas establecidas por el Gobierno central, asumidas y ejecutadas por las CCAA para hacer frente a las políticas de ajuste impuestas por la UE están afectando a la sostenibilidad de los servicios públicos que conforman el Estado Social mediante sucesivos recortes del gasto.

131. En Asturias sufrimos especialmente estas problemáticas. Por un lado, la influencia de los cambios estructurales en nuestra economía; por otro lado, el acusado envejecimiento demográfico, ya que somos uno de los territorios más envejecidos del país (el 24,4% de la población tiene más de 65 años). Ello da lugar a la enorme influencia que tienen las pensiones de jubilación en nuestra economía, basta resaltar que suponen el 20% del PIB regional. Además, las pensiones se han visto devaluadas en estos últimos años y, sumado a que esta población es la que más servicios sociales y sanitarios demanda, hace especialmente preocupante la situación. Por eso, para Comisiones Obreras de Asturias debe de ser prioritario defender, mejorar y ampliar las diferentes redes de cohesión social. También es absolutamente imprescindible mantener el actual sistema de pensiones, dotarlo de los recursos necesarios para su pervivencia y revalorizar su cuantía.

132. En nuestra Comunidad aún estamos lejos de configurar un verdadero sistema público de servicios sociales que integre con coherencia y racionalidad la acción preventiva y los recursos necesarios para

garantizar el bienestar social de la población. Y aunque es cierto que se avanzó en el establecimiento de nuevos derechos universales, la débil red de servicios sociales, lejos de consolidarse y ampliarse, continúa desbordada y bloqueada por falta de recursos humanos y económicos. Ello hace que no se aborden 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 continuada y creciente tendencia 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 profesionales y las profesionales en función de la calidad del empleo.

133. Para CCOO de Asturias es imprescindible la concertación social como herramienta de información, evaluación, proposición e influencia sobre las diferentes acciones políticas que los Gobiernos llevan a cabo respecto de la cohesión social. De hecho, la aprobación en 2005 de la Ley del Salario Social Básico, fruto precisamente de la concertación social, responde a una reivindicación esencial de este sindicato, proteger a las personas en situaciones de pobreza grave y de exclusión social. Este derecho tiene dos aspectos fundamentales, su carácter subjetivo y no temporal, aspectos que no contempla ninguna otra renta similar del resto de CCAA. Dado que no existe una legislación estatal que garantice una renta mínima de similar naturaleza, se trata de una significativa contribución al objetivo que se ha fijado nuestra Confederación de establecer una verdadera renta básica de ciudadanía en todo el Estado.

134. Hoy en día, el Salario Social Básico (SSB) tiene bajo su cobertura más de 20.000 perceptores. Debemos apuntar que Asturias, de entre todas las Comunidades, sin tener en cuenta las que tienen financiación foral, es la que mayor esfuerzo inversor realiza en este tipo de protección. Rechazaremos todo intento de modificación a la baja de la Ley de SSB, especialmente su carácter subjetivo y su no limitación temporal; además, seguiremos exigiendo al Gobierno de Asturias un mecanismo específico del seguimiento de su gestión, en el que estemos los agentes sociales.

135. Pero el derecho a contar con unos ingresos mínimos no basta para la eliminación de las situaciones de exclusión social (de hecho, el SSB recoge también el derecho a la inclusión social), que no sólo son fruto de las carencias económicas, sino también de la falta de oportunidades educativas, sanitarias, de acceso a la vivienda, y de participación en la vida social, política y cultural. La incorporación del Salario Social Básico en el ACCESS pretende el seguimiento en la aplicación de la ley, para que 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.

136. En materia de protección social se ha dado un gran paso en los últimos tiempos. Se instauró el Sistema para la Autonomía y Atención a Dependencia, fruto del diálogo social en el Estado, una de las asignaturas pendientes en nuestro país. La problemática demográfica de nuestra comunidad autónoma, con una población de las más envejecidas del país, y la escasa participación laboral femenina, exige una mayor agilidad en la implantación de este sistema, así como su consolidación, ya que nació 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 estas y la Administración central para su desarrollo, lo que está provocando importantes desajustes en su ejecución. Todo ello, junto con las decisiones del Gobierno central de recorte del gasto público y la financiación estatal de este sistema, ponen en riesgo el normal desarrollo e implantación de esta gran conquista social.

137. En nuestra Comunidad, el ACCESS recoge el compromiso del Gobierno de avanzar decididamente con el desarrollo y consolidación del sistema, así como la voluntad política de ofrecer la prestación de unos servicios suficientes y de calidad. En este sentido, y como elementos más destacados, se compromete a universalizar el sistema, actuando sobre las listas de espera, para su reducción; 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.

138. Nuestro sindicato defiende el derecho a una vivienda digna, entendida como un bien social básico. Durante décadas, por diferentes motivos, se ha impuesto el modelo de acceso a la vivienda mediante la tenencia en propiedad, lo que sumado al fácil acceso al crédito hipotecario propició la expansión de un mercado especulativo y de inversión que dio lugar a la burbuja inmobiliaria; todo ello, a costa de un bien social. La realidad actual es que en Asturias hay miles de viviendas desocupadas y multitud de personas sin vivienda o con graves problemas para atender los gastos derivados de ella, debido a la crisis económica, lo que les coloca en grave riesgo de exclusión. Asimismo, también defendemos una política de rehabilitación, más intensiva en empleo, y la construcción ordenada y sostenible.

139. El fenómeno de la inmigración representa también una seria preocupación para nuestro sindicato. La globalización económica acrecienta las desigualdades entre países ricos y pobres y provoca incesantes flujos migratorios en busca de mejores condiciones de vida. La llegada de inmigrantes tiene un valor positivo en nuestra sociedad, tanto desde la perspectiva económica como demográfica y cultural. Pero no se está actuando adecuadamente para facilitar su integración social y laboral. Con la llegada de la crisis económica, el desempleo les ha golpeado con mayor intensidad que a los nacionales, al haber ocupado los puestos más temporales y de peor calidad del mercado laboral. Todo esto, junto a las dificultades inherentes del trabajador o trabajadora extranjera, hace necesaria una acción compensatoria hacia este colectivo como uno de los más vulnerables y castigados por la recesión.

140. Para CCOO la educación es un derecho básico de ciudadanía, y el sistema público educativo un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la sociedad. No obstante, quedan aún objetivos pendientes, y hacia una parte importante de ellos se dirigen los compromisos del vigente acuerdo de concertación. Nos preocupan especialmente la política de concertación, la reducción del profesorado y el aumento de la ratio por aula de alumnado, la alta tasa de interinidad, la modernización de las infraestructuras y equipamientos en los centros, la concentración de los colectivos desfavorecidos en los centros públicos y las deficiencias en la atención a la diversidad, y la fórmula para la implantación de la red pública de escuelas infantiles, excluida de la red educativa general donde entendemos que debería integrarse.

141. Otro pilar básico del Estado del bienestar lo constituye el sistema público sanitario que para nosotros debe tener carácter universal, accesible, socialmente justo, equitativo y gratuito. 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 nuestra Comunidad sumado al crecimiento de las enfermedades crónicas, la mayor preocupación de la población por su salud y los avances tecnológicos y farmacológicos provocan un incremento progresivo en la atención y en el gasto sanitario, y la necesidad de afrontar cuantiosas inversiones. En los últimos años se han producido mejoras en las infraestructuras sanitarias con la puesta en funcionamiento del HUCA y el Hospital Álvarez Buylla, y continuarán con la ampliación y reforma del Hospital de Cabueñes. Los recortes en el gasto sanitario, el repago de medicamentos y otras prestaciones, la falta de personal y el aumento de las listas de espera conducen a un aumento del aseguramiento privado y a una mayor colaboración público-privada, lo que provoca al avance de una dualidad que no deseamos en el sistema.

## **Objetivos y propuestas**

142. Para CCOO es un elemento estratégico 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. Exigiremos 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. Un sistema de protección que debe basarse en el principio de solidaridad, ejercido a través de la vía impositiva, con una participación justa y progresiva. Exigiremos, asimismo, una gestión transparente en la que estemos presentes los agentes sociales.

143. Este sistema 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 de personal y 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.

144. Es prioritario adecuar la legislación en materia de protección a la infancia y equilibrar los recursos y servicios públicos/privados, también de prevención del riesgo de exclusión social, mediante la elaboración de un nuevo plan de inclusión social que fomente realmente la igualdad de oportunidades. En materia de discapacidad, habría que reflexionar sobre la proliferación de los centros especiales de empleo, su impacto sobre el empleo en determinadas actividades y sobre las mujeres. También 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 (el 40% del total no alcanzan el SMI y fundamentalmente son mujeres). Por ello, defenderemos el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de las pensiones, alineados con las reivindicaciones recogidas en el documento "Tener hoy y en el futuro pensiones públicas de calidad es posible y sostenible". Así mismo defenderemos la actualización de la Ley del Anciano y la potenciación de la figura del Defensor del Mayor.

145. Asimismo, con el objetivo de asegurar la calidad y la equidad de la atención básica en todo el territorio asturiano, defenderemos la armonización del Plan Concertado de Prestaciones Sociales, prestándole especial atención a las ayudas de emergencia social. También continuaremos reivindicando la elaboración de un plan sociosanitario, en colaboración con el sistema sanitario.

146. No aceptaremos ninguna modificación normativa a la baja del Salario Social Básico. Además, defenderemos el criterio de que las prestaciones económicas se mantengan por encima del umbral de pobreza grave establecido en relación a las rentas medias anuales de nuestra comunidad. Asimismo, seguiremos defendiendo la agilidad en su gestión, con suficiente dotación de recursos humanos y materiales, como elementos clave para mejorar el funcionamiento de esta medida. A la vez, y tras la elaboración y aprobación del nuevo Plan de Inclusión Social, debemos impulsar el desarrollo efectivo de las medidas que contempla y la coordinación efectiva /tanto de las Administraciones locales, del Estado y con el resto de consejerías) para llevar a cabo todas las políticas implicadas: atención en la primera infancia, educación, salud, vivienda, empleo y participación social. Además, seguiremos exigiendo al Gobierno de Asturias un mecanismo específico y permanente del seguimiento de su gestión y evolución, en el que estemos los agentes sociales.

147. Impulsar la implantación del nuevo sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Asturias, con criterios de universalidad, calidad en los servicios y en el empleo. El nuevo Sistema tiene que desarrollarse en toda su extensión, lo que obliga a actuar sindicalmente para que se implante de forma efectiva en Asturias. Exigiremos recursos suficientes para ofrecer unas prestaciones adecuadas y para garantizar la calidad de los servicios y del empleo que se cree, exigiendo que se incrementen las inspecciones y los controles, tal como recoge la propia Ley de Dependencia. Estar especialmente vigilantes en la reducción de las listas de espera, especialmente sobre quienes están pendientes de prestación, así como, las valoraciones. Exigir que se aumenten los medios personales y materiales. También debemos actuar para que se cumpla la excepcionalidad de las prestaciones económicas frente a la prestación de servicios, por ser más generadoras de empleo. Por otra parte, debemos apostar por la mejora y ampliación de la red de gestión pública, incrementando plazas en toda la red, además de nuevos equipamientos y recursos. Y exigir la homologación de las condiciones de trabajo del personal de todos los servicios, públicos y concertados.

148. 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. Para ello, propiciaremos unas políticas de vivienda que faciliten el acceso de toda la población a una vivienda digna. Tal y como hemos acordado en el ACESS, que pivote en tres ejes para nosotros fundamentales: vivienda accesible, actuando sobre el parque público de viviendas ampliándolo y mejorándolo a través de la eficiencia energética y el ahorro de consumos, así como reparando, con ayudas al alquiler y otras medidas que incentiven el alquiler e incorporen al mercado la vivienda ociosa; garantía habitacional y lucha contra la exclusión residencial, actuando sobre la infravivienda y el chabolismo, sobre las personas sin hogar; y rehabilitación y construcción ordenada y sostenible, mediante ayudas a la rehabilitación, al Informe de Evaluación Edificatoria (IEE), regeneración y renovación urbana, y promoción de vivienda sostenible. Además de la elaboración de un nuevo Plan Autonómico de Vivienda 2017-2019 en colaboración con el Consejo Autonómico de Vivienda.

149. La integración de las personas inmigrantes en nuestra comunidad, exigiendo la igualdad de derechos, oportunidades y participación en todos los ámbitos sociales y laborales es un objetivo que orienta la actuación de nuestro sindicato. Para ello 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 efectivas que endurezcan las sanciones a los defraudadores y explotadores y faciliten la regularización de quienes denuncien esta situación.

150. La enseñanza pública debe ser una prioridad política y presupuestaria. Apostamos por la promoción de la escuela pública y laica como eje vertebrador del sistema educativo asturiano; por la educación en los valores cívicos, así como por la igualdad de género; por la potenciación y 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 también la formación permanente del profesorado y 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.

151. CCOO seguirá luchando por la derogación de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). En ese sentido apostamos por una universidad pública, de calidad y que garantice el acceso a la educación como factor de cohesión social y de igualdad. Este modelo requiere un sistema estable y evaluable de financiación de la universidad, el incremento del número y dotación económica de las becas del alumnado, eliminar la fórmula 3+2 que privatiza de manera encubierta la enseñanza superior. Necesitamos una universidad que retorne el conocimiento a la sociedad y al sistema productivo. La importancia de la investigación, el desarrollo y la innovación producida en la universidad debe transferirse a la empresa asturiana y favorecer su competitividad. Esto requiere la consolidación y estabilidad de los grupos de investigación universitarios por medio de programas de financiación que los respalden.

152. En cuanto a la sanidad, seguiremos defendiendo la mejora del sistema público sanitario asturiano, vigilando el cumplimiento de los compromisos recogidos en el ACESS en esta materia, entre los que se encuentra el mantenimiento de la asistencia sanitaria a las personas extranjeras en situación irregular; transparencia en la gestión de las listas de espera, mediante un dispositivo de seguimiento y control, así como la elaboración de un decreto de demanda asistencial que regule los tiempos máximos de demora; además y con el objetivo de reducirlas, se pondrá en marcha un plan con las medidas siguientes: contratación de personal y refuerzos puntuales, derivaciones a centros concertados y excepcionalmente contratación de horas de tarde. Por otro lado, la elaboración de una ley de 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. Seguimiento de los plazos y la inversión en infraestructuras de la red de Primaria, prestando especial atención al Hospital de Cabueñes; mantenimiento del empleo y reducción de la temporalidad; plan de acción para que el Instituto Nacional de Silicosis sea referencia nacional e internacional. Por otra parte, seguiremos con la oposición frontal a la colaboración mutuas-sistema sanitario, que potenciaría un sistema dual, rompería la equidad y aceleraría la privatización del sistema.

153. En otro orden de cosas, seguiremos reivindicando la defensa de la titularidad pública de todos los servicios integrados en el sistema; la coordinación entre Primaria y Especializada; la generalización dentro del sistema de la atención geriátrica especializada y de los cuidados paliativos; así como la incorporación de la atención bucodental integral para toda la población. También defenderemos la dedicación exclusiva de los profesionales y que se ejerza un control eficiente 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.

154. La administración de Justicia es un servicio público fundamental, esencial para el normal funcionamiento de la sociedad democrática. Que la justicia funcione es la garantía de que los derechos de la ciudadanía y las libertades públicas sean realmente tutelados y no queden en meras declaraciones legales. Desde CCOO exigiremos al Gobierno regional la elaboración de un plan para la justicia asturiana que contemple su estructura, su dependencia orgánica y los recursos presupuestarios y de personal necesarios para el cumplimiento de sus fines. Un plan cuyo objetivo sea garantizar el acceso a la justicia de la población y sus derechos y libertades.

## **UN SINDICATO CON HISTORIA**

### **Introducción**

155. El sindicato ha mantenido como uno de sus objetivos trabajar tanto en lo concreto como en lo transversal para poner de relieve su papel en la historia de España desde el mismo nacimiento de las comisiones obreras, papel profundamente ligado a la clase trabajadora y al devenir democrático del país. Hecho que en los últimos tiempos, el poder económico, político y mediático ha pretendido ocultar.

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

manipulación de la historia más reciente para generar la formación de la opinión pública en el pensamiento dominante.

157. En este objetivo pretendemos impulsar el análisis, la elaboración teórica y el debate que se oriente a la construcción de una sociedad más libre justa e igualitaria. CCOO de Asturias, a través de la Fundación Juan Muñiz Zapico, mantiene una labor de investigación histórica y acción cultural de reivindicación del papel de la clase obrera y de las Comisiones Obreras, como parte fundamental de la lucha por la libertad. La reflexión, el análisis y las propuestas de intervención sobre los procesos políticos, sociales y económicos que hoy afectan a nuestra sociedad y que también han formado parte de las actividades de CCOO de Asturias a lo largo de estos años.

158. La defensa de la “llingua” asturiana y de su oficialidad es otro frente de nuestro sindicato que desarrollamos reivindicando su normalización. En el ámbito interno del sindicato contribuimos a la promoción de la “llingua”, dándole cabida en nuestras publicaciones y desarrollando algunas iniciativas específicas para su difusión entre los cuadros sindicales y la afiliación.

### **Objetivos y propuestas**

159. La lucha contra la hegemonía neoliberal requiere el uso de instrumentos de comunicación interna y externa, dotarse de los medios necesarios y saber usarlos. Debemos ser capaces de comunicar internamente para transmitir nuestras propuestas. Las dificultades existentes no pueden impedir nuestro empeño en transmitir otros valores, otra ideología para plantar cara a la hegemonía del sistema.

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

161. Desarrollar el archivo histórico de CCOO de Asturias como fondo documental útil para la investigación histórica, especialmente la relacionada con el movimiento obrero asturiano, facilitando a los profesionales su consulta para la elaboración de trabajos de investigación. También impulsaremos la colaboración con otras áreas de actividad sindical para el desarrollo del conocimiento de la historia de nuestro sindicato. Mediante la colaboración con el Archivo Histórico de Asturias, donde están depositados en régimen de comodato los fondos del archivo histórico de CCOO de Asturias. Dicho depósito permitirá las necesidades de catalogación y el desarrollo del mismo para su aportación al conocimiento de la historia de Asturias y de CCOO. Nos proponemos mantener la colaboración con el Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias, de la que la FJMZ forma parte junto a la Universidad de Oviedo.

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

163. Otro objetivo es hacer visible y apoyar el patrimonio industrial asturiano, reivindicando su inventariado y catalogación, conservación y redefinición de usos para espacios públicos. Es necesario estar atentos a las declaraciones de bienes de interés cultural (BIC) de las instalaciones industriales y colaborar en la propuesta de candidaturas para su declaración.

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

## **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS**

### **Introducción**

165. CCOO es un sindicato de hombres y mujeres que tiene el compromiso y el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades, combatiendo toda discriminación que por razón de sexo se produzca. En esta tarea el sindicato ha ido sumando avances, no con la generalidad deseada, para combatir la discriminación, para la promoción de las mujeres en la participación y la representación sindical en todas las actividades de la organización.

166. La discriminación laboral de la mujer sigue siendo un fenómeno cotidiano y, por tanto, es necesario actuar para superar esta lacra social. Haciendo análisis desde el Congreso anterior, las condiciones de trabajo de las mujeres continúan siendo peores que las de los hombres. Aunque en Asturias en el último año ha habido una leve mejoría económica que ha propiciado el empleo, especialmente entre las mujeres, este se sustenta en una mayor precariedad. Las mujeres tienen más dificultades para conseguir una inserción laboral “normalizada” con alta en la Seguridad Social, a jornada completa y con contrato indefinido, por lo que no se ajusta al principio de igualdad de oportunidades.

167. La brecha de género se manifiesta en la menor tasa de actividad, en más desempleo y de larga duración, en más temporalidad, en más contratación a tiempo parcial, en un menor salario en empleos de igual valor y en la segregación horizontal (sectores feminizados) y vertical (mayor presencia de mujeres en las categorías de menor cualificación y en los escalafones más bajos, independientemente de su nivel de formación).

168. El principal obstáculo en el avance de las políticas de igualdad de género y no discriminación continúa hallándose en la arraigada división sexual del trabajo, ese reparto socialmente establecido de tareas en función del sexo que ha asignado a las mujeres el cuidado de las personas dependientes de manera predominante, cuando no en exclusiva, en tanto que ha especializado a los hombres para el trabajo productivo. Al igual que siguen asociadas a los roles sociales que asignan a las mujeres la realización del trabajo doméstico. Todo esto se refleja en ausencias de las mujeres del mercado laboral, más o menos prolongadas, por causas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto es un obstáculo para el desarrollo de sus carreras profesionales, para mejorar su cualificación para el empleo y para la estabilidad laboral. Es por eso que muchas mujeres concilian a costa de su desarrollo profesional, su salario y también a costa de su empleo y por tanto de su independencia económica.

169. Además, la división sexual del trabajo actúa como legitimadora de la carencia masculina de corresponsabilidad, define de forma desigual los trabajos de mujeres y hombres, desvalorizando los realizados por mujeres, y por tanto influye en la valoración social y económica desigual de actividades y labores que determinan, en gran medida, las desigualdades en el empleo y la discriminación laboral, de manera expresa la discriminación salarial.

170. El análisis del informe sobre el mercado laboral de las mujeres, que realizamos anualmente, visibiliza las persistentes desigualdades de género que subyacen en él y que, aun aplicando medidas de acción positiva y otras disposiciones legales, no se han corregido. Además, también hay que resaltar la menor cobertura por desempleo, con un nivel de protección más bajo y de peor calidad, ya que depende del tiempo cotizado y del salario por el que se cotiza, y refleja de forma concentrada todas las discriminaciones salariales que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, porque son minoría en recibir prestaciones sociales, por la existencia de brechas salariales en todas las ocupaciones y porque esta brecha se prolonga e intensifica en las pensiones de jubilación.

171. Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo de personas. En el caso específico de las mujeres, la mitad de la población, se ha vuelto una necesidad impostergable tomar en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación. Estas condicionantes no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entretajadas en el género.

172. Continuamos con una sociedad que evidencia la persistencia de discriminaciones hacia la mitad de la población. A la permanencia de las barreras estructurales para las mujeres, fruto de la adscripción al rol de género y de la ideología patriarcal culturalmente imperante, nunca derribadas del todo, hemos vivido unos años de crisis y gestión neoliberal que han agrandado estas barreras, como demuestran las brechas de género y las estadísticas. Debemos al Gobierno del PP en la pasada legislatura retrocesos históricos, por acción u omisión, en materia de derechos laborales, sindicales, de ciudadanía, también en igualdad entre

mujeres y hombres, que han llevado a la persistencia inasumible de una injusta sociedad que repercute en pobreza laboral, nueva forma de pobreza generada para las personas trabajadoras que disponen de un empleo de mala calidad, y que hoy en día en su mayoría tienen perfil de mujer. CCOO debe trabajar todos los días, en todos los escenarios donde estamos, por crear empleo de calidad, por una sociedad socialmente más justa y solidaria, por combatir esta desigualdad de género, para la sociedad de nuestro tiempo y para una cultura sindical tan comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres como es la de CCOO, la nuestra.

### **Objetivos y propuestas**

173. Compromiso y acción en la defensa de los derechos de las mujeres, tanto laborales como sociales y civiles.

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

175. Promoveremos la existencia de “agentes de igualdad” como servicio a prestar en las administraciones públicas y también avanzar en su implantación en las empresas.

176. Fortalecer nuestro compromiso, como sindicato sociopolítico, por la erradicación de la violencia contra las mujeres en cualquiera que sea su forma y el contexto en el que se produzca.

177. En la negociación colectiva debemos impulsar la puesta en marcha de los planes de igualdad en los sectores y en las empresas. CCOO debe actuar con decisión para introducir la igualdad de oportunidades en las empresas, a través de los convenios colectivos y los planes de igualdad, ya que son instrumentos claves para mejorar los contenidos de las medidas en aspectos como la brecha salarial, la permanencia y promoción de las mujeres en su empleo, la eliminación de la segregación profesional, y la mejora en derechos de conciliación. También para que la cuestión de género sea tenida en cuenta en la evaluación de riesgos. Por otro lado, la inclusión de los aspectos de seguridad y salud laboral en todas las acciones que se pongan en marcha sobre igualdad de oportunidades, con especial atención a la elaboración de protocolos de intervención en situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como a la detección de posibles casos de víctimas de violencia de género.

178. Ampliaremos nuestra participación y las colaboraciones con otras entidades y asociaciones cuyos objetivos sean afines, principalmente en relación al trabajo, cuyo objetivo sea alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Promoveremos estas colaboraciones fundamentalmente con la universidad (Fundación Universidad de Oviedo), ayuntamientos (Áreas de Igualdad), Instituto Asturiano de la Mujer (a través del Consejo Asturiano de la Mujer), con otros sindicatos y otras organizaciones feministas. Continuaremos impulsando desde el sindicato la creación y consolidación de los Consejos de la Mujer en los ayuntamientos.

179. Comprometer a la organización en la defensa y reivindicación de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, especialmente en lo referido a la defensa del derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre su maternidad, rechazando la vuelta a una situación de indefensión e inseguridad contra las mujeres, asegurando un marco legal para su práctica sanitaria, que garantice la seguridad jurídica de las mujeres y del personal sanitario, equiparando la salud sexual y reproductiva a cualquier otra área de la salud pública.

180. Consolidar las secretarías de Mujer en los órganos de dirección de todas las estructuras del sindicato, allí donde aún estén poco consolidadas, como herramienta eficaz, como se viene demostrando, para la extensión transversal de los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la acción sindical y sociopolítica.

181. La formación en igualdad se debe extender a toda la organización del sindicato, especialmente a los cuadros y a los dirigentes, extendiendo y profundizando la información de las propuestas de transversalidad de género. Formar a nuestros cuadros, tanto a hombres como a mujeres, para avanzar en igualdad en nuestro interno.

182. Elaborar y divulgar estudios que analicen el mercado laboral femenino, ya que son imprescindibles para identificar los indicadores de desigualdad y nos permiten actuar sobre ellos. En los informes estadísticos elaborados por el sindicato se realizará una extracción de datos segregados por sexo.

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

184. Impulsaremos la participación y la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y de representación, en todas las estructuras de la organización, propiciar el incremento de la afiliación de las mujeres trabajadoras al sindicato con el objetivo de alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres en nuestro sindicato.

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

186. Crear instrumentos para evaluar si estos objetivos se están cumpliendo en CCOO de Asturias, que nos permitan analizar periódicamente su grado de ejecución y comprobar en cada momento y en función de los resultados aquellos aspectos sobre los que haya que incidir con mayor intensidad.

## ***LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, BASE DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL***

### **Introducción**

187. La crisis económica y las agresivas políticas ejercidas, entre las que figuraba el intento de destrucción de los sindicatos de clase, han repercutido notablemente en nuestro sindicato, mermando tanto la afiliación como los recursos disponibles y el prestigio labrado a lo largo de su historia.

188. A lo largo del mandato que ahora concluye se han llevado a cabo reformas y adecuaciones en nuestra estructura para hacerla más acorde con la realidad actual. Estructura que habrá que continuar analizando y adecuando, en el próximo período, para alcanzar un funcionamiento interno más eficaz, sin perder el objetivo de ser un instrumento útil para la clase trabajadora y la ciudadanía más desfavorecida.

189. Continuamos con una caída en la afiliación que, si bien parece haber superado la tendencia descendente, aún no ha iniciado una recuperación clara. En la actualidad se mantiene una alta rotación entre las bajas y las altas afiliativas. No obstante, a pesar de esta situación, mantenemos un nivel de afiliación superior a otras organizaciones sindicales, pero reducido en relación con la población trabajadora. No hemos alcanzado el objetivo de afiliar a todas las personas que nos representan en los procesos electorales, pero sí hemos mejorado la proporción en relación con el período anterior. Existe un gran volumen de trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical a los que debemos llegar y convencer de la importancia de su afiliación.

190. Un objetivo prioritario del sindicato es mejorar y ampliar nuestra representación en todos los ámbitos, en todos los sectores y empresas. En este período se han cerrado muchas empresas y otras han visto reducidas sus plantillas, por lo que el número de procesos electorales ha disminuido, como también el número de delegados y delegadas que se han obtenido en este período de cómputo dinámico. Aun así, hemos mejorado considerablemente nuestros resultados en las elecciones sindicales, situándonos muy cerca de ser el primer sindicato de la región.

191. En este período se han llevado a cabo un importante número de movilizaciones, de carácter general, sectorial y de empresa, no siempre con la participación que sería deseable. La movilización es un instrumento imprescindible en la acción sindical de CCOO. El volumen de las agresiones sufridas en lo laboral y social ha conducido a multitud de movilizaciones, que no siempre fueron convocadas, difundidas y asumidas con el rigor necesario.

192. La participación vertebradora del sindicato es esencial. No podremos fortalecer nuestra organización sin reflexionar sobre nuestros propios mecanismos de participación. Debemos analizar el porqué la participación en los órganos de dirección va disminuyendo paulatinamente según avanza el mandato de los mismos. Esto ha ocurrido, en estos últimos años, tanto en la Ejecutiva como en el Consejo regional de CCOO de Asturias.

## Objetivos y propuestas

193. Nuestra organización debe estar en condiciones de ser el sindicato que la clase trabajadora y la ciudadanía necesitan. El sindicato debe adaptar su estructura organizativa, haciéndolo más flexible y eficaz para llegar a la afiliación y a las personas trabajadoras en sus centros de trabajo. También para defender sus intereses fuera del trabajo por medio del diálogo social. Estamos ante una sociedad cambiante y debemos dotarnos de los instrumentos necesarios que nos permitan ser más capaces, más eficaces y más fuertes para hacer frente a las nuevas realidades económicas y sociales, y a los nuevos modelos de organización empresarial y laboral.

194. La fuerza del sindicato radica en la identificación de los trabajadores y trabajadoras con nuestras propuestas y nuestro trabajo, en ganar su afiliación, en la capacidad de organizarnos para avanzar en las mejoras colectivas y en ganar más representatividad. La organización es la base para ganar fuerza en la representación, para respaldar la capacidad de negociación y para movilizarnos en la conquista y defensa de nuestros objetivos.

195. El sindicato debe superar las debilidades que han aflorado en los últimos tiempos, repensándose y adaptando su organización a los retos actuales y futuros. Nuestro modelo organizativo tiene que ser transparente en el interno y ante la sociedad. Nuestra organización debe ser cooperativa y complementaria entre las diferentes estructuras que la integran.

196. Debemos aprovechar y optimizar nuestros medios de una manera más eficiente, más eficaz y con menor coste. Es necesario pensar y establecer de forma acordada entre todas las estructuras integradas en Comisiones Obreras de Asturias equipos multidisciplinares y/o multirrama que atiendan mancomunadamente las necesidades que surgen en el trabajo diario, partiendo de una buena formación sindical de sus integrantes. A las personas trabajadoras poco les importa que seamos de la federación o de una unión comarcal, lo que de verdad les importa es que estemos con ellas, ayudando a solucionar sus problemas, informándoles de sus derechos, resolviendo sus dudas. Lo que les importa es que Comisiones Obreras, su sindicato, esté cuando lo necesitan.

197. Debemos ser conscientes de que nuestros medios económicos y humanos son escasos, no podemos gastar lo que no tenemos y en consecuencia debemos adaptar las estructuras y los medios a este criterio. Pero el objetivo del sindicato es llegar a todos los trabajadores y trabajadoras, allí donde estén. Si queremos seguir siendo el mayor sindicato del país, el más representativo, el que soluciona los problemas a las personas trabajadoras, hemos de estar a su lado.

198. Nos proponemos mantener y fidelizar la afiliación con el objetivo de alcanzar un crecimiento sostenido de la misma. Hemos de conseguir la total afiliación al sindicato de los delegados y delegadas presentados en nuestras candidaturas. Es imprescindible trabajar la afiliación en todos los sectores, planificando objetivos evaluables y campañas de afiliación.

199. También debemos fidelizar la afiliación cuando se alcanza la jubilación. Es necesario extender el mensaje de que el sindicato es un instrumento útil y necesario más allá de la vida laboral. Que un sindicato sociopolítico va más allá de los centros de trabajo en la defensa y mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras por medio de los servicios públicos (sanidad, educación, vivienda, protección social, transporte público, etc.).

200. El sindicato debe mantenerse en el compromiso de hacer de las elecciones sindicales un proceso continuo y constante, inculcando a la estructura la necesidad de convertirlas en una tarea diaria. Se trata de concebir las elecciones sindicales como un proceso con principio pero sin fin y no como un proceso puntual.

201. Es necesario estudiar y analizar las razones del crecimiento del sindicalismo corporativo y amarillo. Debemos revisar nuestros métodos de trabajo electoral, sabiendo que la representación es un trabajo continuo y constante. Es necesario profundizar en la tarea de renovar y extender la representación, visitar y atender a nuestros representantes sindicales, como parte del trabajo cotidiano y diario del sindicato en materia organizativa y como parte del desarrollo organizativo de CCOO. El trabajo directo y diario de relación con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo sin duda contribuirá al crecimiento afiliativo y una mayor representación. Debemos reforzar la capacidad de intervención sindical, buscando con ello que el sindicato se sitúe en el centro de la relación con las personas trabajadoras y, por tanto, de las relaciones laborales.

202. Es imprescindible promover la participación de las mujeres en las elecciones sindicales, en los órganos de representación colectiva, en las mesas de negociación y en los órganos de dirección del conjunto del sindicato, con el objetivo de alcanzar una representación equitativa de mujeres y hombres.

203. Para seguir contando y ampliando el respaldo de las personas trabajadoras y de la sociedad a las movilizaciones que llevamos a cabo, es necesario seguir profundizando en la participación. CCOO de Asturias deberá implementar aquellas cuestiones que favorezcan dicha participación. Para ello es necesario informar antes de decidir, que el debate sea ágil, transparente y eficaz, que los órganos de dirección aborden lo específico y lo sociopolítico en sus reuniones, que el trabajo sea en equipo y continuado en todas las estructuras integradas y que estas trasladen los debates en su ámbito.

204. Es necesario incrementar no sólo la afiliación, también la militancia, hacer más sindicato. Debemos ser rigurosos a la hora de establecer el número de personas que conformarán los órganos de dirección, sin limitar la participación pero considerando que los órganos deben funcionar, ser operativos en su funcionamiento, y se debe garantizar la máxima asistencia de sus miembros a las reuniones. También debemos potenciar la participación y asistencia de los cargos a los actos que el sindicato programa, fomentar la crítica y autocrítica positiva en la organización.

## **Nuestros recursos**

### **Introducción**

205. A lo largo de estos últimos años nuestros ingresos se han ido recortando por dos causas fundamentales, la primera y más importante por la disminución de nuestra afiliación, y la segunda por la disminución de las subvenciones tanto finalistas como la llamada subvención institucional. En el período congresual que ahora concluye nuestra afiliación cayó en un 4,04%, y esto ha repercutido notablemente en nuestros ingresos. Además, los ingresos por cuota también se han visto reducidos por los cambios en su composición, dado que las mermas salariales producidas en mucha de nuestra afiliación han provocado la aplicación de otras modalidades de cuota diferentes a la cuota ordinaria.

206. Las subvenciones finalistas destinadas a pago de programas también se han visto mermadas en una cuantía importante. Esas subvenciones, además de los programas concretos a los que vienen destinadas, soportan en la mayoría de los casos salarios de las personas que ejecutan los mencionados proyectos. La subvención institucional (por mayor representatividad y participación institucional) se ha mantenido, en menor cuantía, y se reparte entre el territorio (CCOO de Asturias y uniones comarcales) y las federaciones regionales. Esta subvención, que ha sido puesta en cuestión por algunos grupos políticos con representación en el parlamento regional como parte del ataque a los sindicatos mayoritarios de clase, debería estar regulada en una Ley de Participación Institucional.

207. En Asturias, con el objetivo de adecuar nuestros gastos a nuestros ingresos, se aprobó un plan de optimización de recursos que supuso la adopción de medidas como: la congelación salarial de todo el personal durante tres años, la reducción de media paga extraordinaria a los permanentes sindicales durante un año, la reducción de dietas y de los desplazamientos, un plan de jubilaciones anticipadas por medio del contrato relevo y el cierre de las uniones comarcales de Grado y Tineo. También se alcanzó un acuerdo con el comité de empresa para prorrogar el convenio colectivo, introduciendo mejoras en su redacción, y con vigencia hasta diciembre de 2018. Todas estas medidas están suponiendo un ahorro en el gasto de CCOO de Asturias y un equilibrio presupuestario.

208. El plan de optimización se está llevando a cabo sin ningún despido y ha posibilitado que a partir de 2013 nuestra cuenta de pérdidas y ganancias alcanzase un saldo positivo por actividad propia, no así en el conjunto del presupuesto, al asumir las pérdidas ocasionadas en la formación impartida por Forem.

209. En Confederación, a lo largo de este mandato se han producido múltiples debates sobre nuestros recursos y su gestión, abordando asuntos como qué hacer con los programas finalistas o cómo participar en los consejos de administración. Para actuar en estas situaciones con un posicionamiento común se aprobó un código de conducta de obligado cumplimiento.

### **Objetivos y propuestas**

210. La gestión de los recursos de CCOO de Asturias debe tener como objetivo permanente la eficiencia, la eficacia, la transparencia y la solidaridad interna. Una gestión que, tanto en los gastos como en los ingresos, se dote de los máximos instrumentos de control. El control ha de ser exhaustivo por dos

cuestiones, en primer lugar para cumplir con nuestras obligaciones tributarias y auditoras, evitando los riesgos externos que la falta de control conlleva; y en segundo lugar, para dar respuesta a todas nuestras necesidades organizativas, haciendo posibles políticas de solidaridad y redistribución, siempre sobre la base de la austeridad.

211. No sólo un objetivo, también debe ser un requisito realizar un presupuesto equilibrado a través del Presupuesto Regional Integrado, como herramienta de planificación de los recursos del conjunto de la organización. Este presupuesto equilibrado debe ser garantía de autosuficiencia y objeto de análisis permanente por los órganos de dirección, a fin de corregir a tiempo posibles desviaciones.

212. También es necesario avanzar en el conocimiento mutuo de las cuentas anuales del conjunto de las estructuras integradas en CCOO de Asturias, fortaleciendo la transparencia y el sentimiento de sindicato.

213. Nuestra estrategia y nuestras decisiones deben orientarse en el objetivo de conseguir un presupuesto cuyos ingresos provengan, cada vez en mayor porcentaje, de los recursos propios de la organización.

214. El crecimiento afiliativo y su fidelización debe ser la base de nuestros recursos y estos deben ser gestionados con eficacia y austeridad. Seguiremos profundizando en la transparencia interna, de forma que todas las estructuras conozcan los presupuestos y balances de las demás. Seguiremos publicando nuestras finanzas en la página web del sindicato junto con el informe de la auditoría de cuentas externa que todos los años estamos obligados a realizar.

215. Se negociará con las estructuras federales integradas en CCOO de Asturias, la Norma de Gastos e Ingresos Comunes de forma racional, para el buen uso de instrumentos comunes.

216. Sin renunciar a la pretensión de exigir el Patrimonio Sindical Acumulado (PSA) en propiedad, nuestro objetivo debe ser la adecuación del patrimonio sindical disponible a las necesidades y a la capacidad presupuestaria de nuestra organización. Es imprescindible elaborar un mapa de necesidades de los inmuebles del sindicato, analizando la situación de cada uno de los locales, ya sean del patrimonio sindical, en propiedad o en alquiler, para afrontar, en función de nuestras posibilidades económicas, las obras o adecuaciones necesarias. Se negociará con las instituciones públicas (Ayuntamientos y Principado) y empresas privadas que puedan tener interés en los inmuebles de PSA, para permutar por otros y así renovar el parque inmobiliario obsoleto y ruinoso del patrimonio sindical por otro de nueva construcción más funcional y acorde con nuestras necesidades.

217. También es necesario impulsar la creación de comunidades de usuarios en los edificios del patrimonio sindical que compartimos con otras organizaciones sindicales, empresariales o de la administración, registrándolas en Hacienda, requisito indispensable para la cofinanciación del mantenimiento y reparaciones ordinarias de los inmuebles y sus instalaciones, así como para el abono de los suministros en zonas comunes y para posibles reclamaciones en caso de incumplimiento.

## ***Reforzar la comunicación interna y externa del sindicato***

### **Introducción**

218. A pesar de la potenciación del uso de las tecnologías y las redes sociales para difundir de forma inmediata la actualidad sindical, de la reordenación de la edición impresa de nuestra revista "El Sindicato" con contenidos que se orientan hacia el análisis sindical y reduciendo, además, su periodicidad, y de la potenciación de nuestra gaceta "El sindicato.es" para la difusión de movilizaciones y asuntos de especial interés, es necesario seguir mejorando en el uso de los medios internos y externos.

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

### **Objetivos y propuestas**

220. En el ámbito interno debemos priorizar la comunicación a la afiliación y al activo sindical para ganar presencia, reconocimiento y complicidad sindical. Para ello es necesario establecer los medios oportunos que eviten que las circulares, instrucciones, etc., lleguen por distintas vías, lo cual sólo produce sobreinformación y disuade de su lectura y posterior difusión.

221. Para que la información llegue a toda la afiliación es necesaria la permanente actualización de nuestras bases de datos. Asimismo, la información que se transmite a la afiliación tiene que contener mensajes claros, con lenguaje sencillo y adaptado al colectivo al que va dirigido. Debemos aprovechar los cauces de comunicación interna para realizar sondeos de opinión sobre determinados temas.

222. En el ámbito externo debemos recuperar la visibilidad y el protagonismo en los medios de comunicación. Promoveremos negociaciones que nos permitan aumentar nuestra presencia en espacios televisivos del ente público regional. También hay que aprovechar los nuevos medios sociales para hacer llegar nuestras propuestas e iniciativas de forma inmediata. En todos los casos aprovecharemos la presencia en los medios de comunicación para hacer visible nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

223. Seguiremos reforzando la página web de CCOO de Asturias, adaptándola en su estructura a la web confederal, como instrumento de difusión de la información diaria del sindicato y de acceso a los archivos con las publicaciones y documentos elaborados por el sindicato.

224. Para mejorar la atención a las consultas planteadas a través de la web de CCOO de Asturias debemos centralizarlas en la secretaría responsable del Departamento de Comunicación para, en función de la cuestión planteada, remitirla al responsable sindical apto para dar la información y la respuesta adecuadas.

### ***La formación sindical***

225. Nuestros delegados, delegadas y dirigentes sindicales necesitan más recursos y formación para el ejercicio de sus funciones, por eso la formación sindical debe ser concebida de forma amplia y extensiva, no puede limitarse a impartir una serie de conocimientos generales o específicos en materias propiamente sindicales como legislación laboral y pública, negociación colectiva, seguridad social, etc. Sin descuidar esta formación, es necesario extenderla a campos más desatendidos: economía, sociología, medios de comunicación, desarrollo tecnológico, política fiscal, etc. El conocimiento sobre la historia del movimiento obrero y las luchas sociales en Asturias, en España e internacionales, debe integrarse en la formación sindical.

226. La formación sindical se ha desarrollado, prácticamente en su totalidad, gracias a los fondos proporcionados por los diferentes planes intersectoriales promovidos por la Confederación dentro de las convocatorias más o menos anuales, de la Fundación Tripartita. Esta ha sido la vía, casi única, de fondos para el desarrollo de estas actividades y de la que el Gobierno del Partido Popular se encargó de expulsarnos. La pérdida de los recursos económicos que se destinaban a la formación sindical nos exige buscar fórmulas que nos permitan seguir formando a los cuadros sindicalmente. Para ello debemos aprovechar los recursos propios de que dispone el sindicato. Será necesario recurrir a compañeros y compañeras que por su capacidad, conocimiento y experiencia pueden colaborar en esa función.

### ***Los servicios a la afiliación***

#### **Introducción**

227. Los servicios del sindicato son una necesidad y un recurso imprescindible para la afiliación y para la propia estructura del sindicato, además son complementarios a la acción sindical. Los despidos, conflictos colectivos, los incumplimientos de los convenios, los expedientes de regulación de empleo, suponen una permanente demanda de nuestros servicios jurídicos y el análisis económico de los balances de las empresas que presentan regulaciones, descuelgues o cierres, y de la coyuntura económica y social de la región. Lo mismo ocurre con nuestros servicios técnicos para el asesoramiento y realización de informes en materia de prevención de la salud laboral, que además permite el desarrollo de nuestra política sindical en esta materia. También nuestro servicio de información a los trabajadores y trabajadoras extranjeros realiza una importante función de asesoramiento en la tramitación documental y laboral de los inmigrantes y goza de una gran aceptación en este segmento de la población.

#### **Objetivos y propuestas**

228. Debemos resaltar los servicios prestados por CCOO ante la afiliación y hacer uso de sus capacidades en el desarrollo de nuestra acción sindical, en la negociación colectiva y en el diálogo social. También en la difusión social de nuestros informes y documentos. Esta realidad conlleva una mayor exigencia, agilidad y operatividad de nuestros servicios para poder dar la respuesta adecuada a la demanda de la afiliación y de las personas trabajadoras que acceden al sindicato por medio de los servicios, y especialmente de los jurídicos.

229. Debemos seguir trabajando para conseguir un modelo de servicios jurídicos con recursos humanos y económicos suficientes y acordes con la demanda, en los que prime la calidad en su prestación, la eficacia en su gestión y en los resultados obtenidos, y un funcionamiento homogéneo en todas nuestras organizaciones.

230. Es necesario, como así está previsto, el establecimiento a nivel confederal de normas en algunos aspectos de gran incidencia en el funcionamiento de nuestros servicios jurídicos, en cuanto generadores de problemas y agravios comparativos. Así, es fundamental la revisión de las tarifas y la política sobre gratuidad de los servicios prestados a la afiliación conforme a las nuevas realidades laborales, especialmente en lo que se refiere a los “descuentos por interés sindical”, con criterios claros y comunes que permitan el acceso a los mismos en supuestos de verdadero interés sindical, eviten el abuso en su uso y tengan un tratamiento uniforme en todas las asesorías jurídicas de CCOO. Igualmente, para evitar controversias, es imprescindible la reformulación de la política de financiación de los servicios jurídicos.

231. Dado que el asesoramiento sindical es clave para conseguir que los servicios jurídicos atiendan exclusivamente las materias propias de la defensa jurídica, debemos seguir impulsando y desarrollando el asesoramiento sindical como filtro de control sindical previo a la utilización de los servicios jurídicos, a través de la herramienta SERVISIN y siguiendo los cauces establecidos en el Manual de Procedimientos para el Asesoramiento Jurídico y Sindical Confederal de Asesoramiento y Servicios.

232. Continuaremos extendiendo y mejorando las políticas de servicios para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc., realizando las tareas de verificación de su utilidad. Antes de formalizar un acuerdo con una entidad privada es necesario analizar su trayectoria, implantación, la relación laboral con sus propios trabajadores y trabajadoras y su solvencia. También es necesario que sus servicios no entren en contradicción con las políticas públicas de CCOO de Asturias.