

Introducción

Si bien el objetivo de la Sección Sindical en estos últimos cinco años ha sido, poner en marcha de nuevo la estructura sindical en el territorio, después de que el Real Decreto, 20/2012 del 13 de julio, del gobierno del PP, desmantelara laboral y sindicalmente nuestra estructura. Este nuevo periodo tiene que ser la transición del Comité Intercentros hacia la Sección Sindical en la negociación y gestión del Convenio, así como, consolidar y buscar los relevos generacionales que sin duda se han producido a se van a producir en estos años, teniendo que dar más protagonismo y responsabilidad a las nuevas incorporaciones, para ser capaces de dar respuesta a los muchos problemas que tiene nuestra empresa.

Uno de los mayores problemas que venimos arrastrando desde hace mucho tiempo, es la falta de plantilla, bien por la falta de tasas de reposición, o bien por el afán de esta dirección de dar buenos resultados cara a la prensa, generando mayor carga de trabajo y presión a las plantillas y provocando, entre otros problemas, efectos nocivos para nuestra salud, especialmente en el plano de los riesgos psicosociales. Muestra de ello son los gráficos aquí expuestos.

En nuestros Paradores, esa presión además de los clientes se ve incrementada, sobre todo por la actuación de muchos responsables que, con una visión egoísta, dañina e interesada, modifican, cambian y alargan turnos, viendo que estas conductas, no acarrea sanciones, ni amonestaciones, sino todo lo contrario por lo que se sienten fuertes, protegidos e invulnerables, perpetuando esa forma de actuar.

Esa complacencia de la Dirección genera en la plantilla una sensación de que son “*intocables*” y que no se puede hacer nada contra sus desmanes, aun conociendo los problemas, los compañeros y compañeras nos piden en muchas ocasiones, que no hagamos nada, sobre todo por temor a las represalias. Esos responsables son los que más cobran, y carecen totalmente de liderazgo real y moral.

Estas actuaciones provocan en la plantilla sentimientos alternos de miedo, decepción, ira y agotamiento.

Igualmente, y a pesar de algunos avances en los últimos años, todavía tenemos recorrido de mejora en materia de igualdad de oportunidades, lucha contra la brecha salarial y conciliación familiar.

Otro de los graves problemas que afrontamos diariamente es el inmovilismo y la excesiva burocratización de las relaciones laborales.

La mayoría de los acuerdos firmados con RR. HH, parece que no va con los centros, que es cosa solo de Madrid “*esto se ha hecho siempre así...*”. Aunque no nos faltan paciencia y perseverancia, hay momentos en que es agotador, sobre todo para las personas que necesitan una solución y no comprenden que una simple respuesta SI o NO, pueda tardar meses, por unas series de requisitos legales como es que pase por la comisión paritaria todo.

También la permanente incertidumbre y la constante rumorología nos afectan a todos los niveles: profesional, personal y sindical, en constante cambio de responsables, así como de Presidencia.

La labor de nuestra Sección Sindical debe encaminarse a intentar atender y solucionar estos problemas, pero también a cumplir los objetivos que nos marquemos, teniendo muy claro que somos la mejor (y posiblemente la última) línea de defensa de los derechos de nuestros compañeros y compañeras,

Para conseguirlo, debemos mantener y reforzar la estructura de la que nos dotamos en el Plenario del 15 de noviembre del 2016. Ágil y flexible, que permite afrontar estos retos con fortaleza y convencimiento y que, además, facilitará la adaptación a futuros (previsibles o no) acontecimientos, cuando sea necesario.

Evidentemente no empezamos de cero, ni pretendemos con esta Ponencia inventar nada nuevo o realizar cambios radicales, sino mantener la línea de trabajo ya existente, adaptándola al momento actual y estableciendo como uno de los principales objetivos, el de mejorar nuestros resultados en las próximas elecciones sindicales de 2022.

El método de trabajo, aplicable para cumplir los objetivos que proponemos, es el utilizado hasta ahora, propio de nuestra organización y seña de identidad de las Comisiones Obreras, que todos conocemos y compartimos: **el basado en la CERCANÍA, el COMPROMISO, el TRABAJO y el SENTIDO COMÚN.**

Dicho todo esto, un proyecto como el presente, no dejan de ser ideas plasmadas sobre un papel. Somos nosotras y nosotros quienes podemos y debemos, con nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo, hacerlo bueno.

1. Objetivos

Han de ser una referencia y una base para el desarrollo de la estrategia y el trabajo de la Sección Sindical, pero nunca una limitación;

Será en el seno de la Comisión Ejecutiva donde se valorarán las propuestas y prioridades en cada momento, así como la modificación y/o inclusión de algún nuevo objetivo.

Establecemos como prioritarios y generales, los siguientes:

- **Contratación y Plantilla**
- **Negociación Convenio**
- **Seguir avanzando en Igualdad y Conciliación.**
- **Crecer en afiliación y concienciación de la misma.**
- **Elecciones Sindicales 2022- 2026.**
- **Liderar los procesos negociadores.**
- **Optimizar nuestros recursos.**
- **Renovar la estructura y crear un equipo que tenga continuidad.**
- **Potenciar la coordinación y la comunicación.**

2. Estrategia

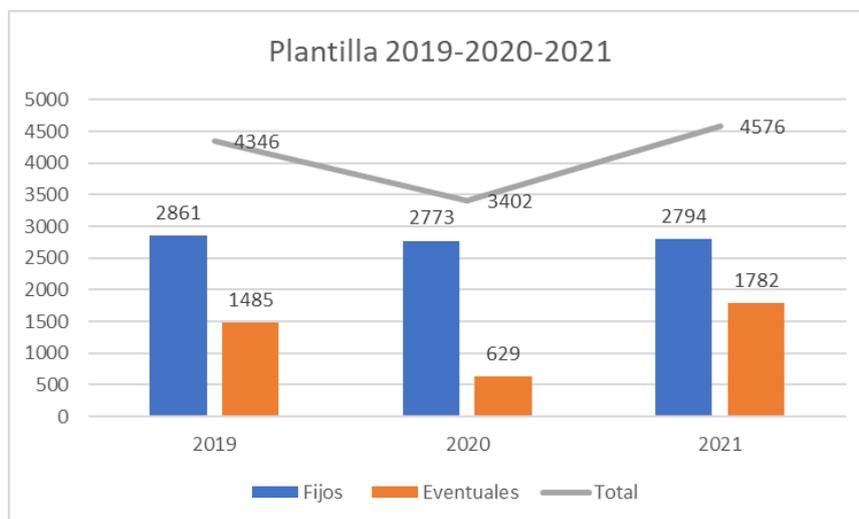
Para conseguir estos objetivos, planteamos las siguientes actuaciones:

Contratación

La situación laboral desde hace años y más actualmente en los Paradores no es la idónea, ya que llevamos desde el año 2012 con restricciones, en estos dos últimos años, estados de alarma, etc., debido a la pandemia por COVID, como en todo el mundo.

Las plantillas lo demuestran con una pérdida de trabajadores en todos los centros, el número de personas fijas ha bajado de una forma clara, y los eventuales no se les están contratando o se están haciendo contratos de 15 días en 15 días, sin ningún tipo de estabilidad en el empleo, esto está provocando por un número elevado de situaciones de estrés y ansiedad en el personal, al encontrarse muchos días solos en los servicios de atención al cliente, con numerosas reclamaciones que si bien tendrían que ser aceptadas por la Dirección, por no poner los medios, son el arma arrojadiza sobre los compañeros y compañeras que siempre están sintiendo la *Espada de Damocles*, ante posibles sanciones, y por el otro está la elevada contratación que por la rotación y la falta perspectivas de futuro en la red, sienten que por más que se esfuercen o aprendan no se les garantiza nada, y son alentados con falsas promesas que casi nunca se cumplen. Por lo que tenemos que forzar y reivindicar las plantillas estructurales, y la salida de las plazas a cobertura de la Red, denunciando si fuesen necesarios los posibles incumplimientos en esta materia

Gráfico de la actual situación sin incorporar la última OPE.



En la actualidad la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 37,5%, faltaría por contabilizar tanto las empresas externas, como las ETT, de media fluctuando la misma en base a cada centro de trabajo. Esto implica que existen unos 1.300 puestos de trabajo que están ocupados por personal temporal.

Con la oportunidad que nos brinda por un lado la reforma laboral y por otra el Acuerdo de Estabilidad, publicado el 29 de diciembre, como medidas urgentes para la reducción de temporalidad. Esto significaría que se deberían pasar en torno a 1.000 contratos temporales a fijos, por lo que desde esta Sección Sindical lucharemos estar en la negociación y conseguir que estos empleos sean de calidad impidiendo que al final la empresa, como son sus pretensiones, y estos contratos se lleven a cabo en la modalidad de contratos fijos discontinuos, por un periodo de cuatro meses, con jornada cuatro horas diarias.

Luchar contra la presión

Tal y como expone la Introducción, uno de los principales problemas que tenemos la Plantilla es la presión desmedida y la actuación de muchos responsables.

Debemos optimizar las herramientas que tenemos (interlocución con el Área de Personas, Inspección de Trabajo, movilizaciones y Juzgados). Que no quede ninguna acción proporcionada y justa por hacer, que esté en nuestra mano, siempre que nuestros compañeros o compañeras lo requieran.

Evidentemente no se trata de *“matar moscas a cañonazos”*, pero tampoco de encogernos de hombros y ofrecer el magro consuelo de la escucha y el desahogo a quienes se dirigen a nosotros.

Sabemos que conseguir pruebas es hartó difícil, pero en cuanto detectemos una situación de este tipo, y más si afecta a nuestra afiliación, debemos empezar a actuar con un plan progresivo y coordinado.

Algunos pasos pueden ser los siguientes:

- Recabar información y hablar y aconsejar a las personas afectadas.
- Remitir para su uso el documento **“ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DIARIO DE INCIDENTES”**
- Recopilar pruebas si las hay (correos electrónicos, WhatsApp...).
- Hacer una valoración y un seguimiento constante del tema.
- Proponer recurrir a lo que establece el Protocolo interno de Acoso.
- Consultar con la Inspección de Trabajo y/o denunciar todas esas actuaciones (Previa autorización de los/as afectados/as)
- Llegado el caso, si la persona o personas afectadas, tras consultar con la Asesoría Jurídica de CCOO si así lo deciden, acompañarlos en sus denuncias.

Seguir avanzando en Igualdad y Conciliación

La negociación del II Plan de Igualdad de Paradores, tiene que ser el instrumento para establecer las medidas y acciones específicas para favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres en esta empresa, y corregir los errores del plan anterior, haciendo un mayor control del cumplimiento de este.

Hemos avanzado gracias al 1º Plan de Igualdad, que tendríamos que haber renovado en 2021. Este nuevo plan tiene que ser la clave que nos permita:

- Avanzar para romper el techo de cristal en segmentos muy masculinizados como son: cocina y mantenimiento.
- Mejorar medidas de conciliación y distribución del tiempo de trabajo.
- Combatir el acoso tanto laboral como sexual también siguen entre nuestras prioridades.
- La igualdad en la diversidad. Otros colectivos potencialmente discriminables deben procurar nuestra atención sindical: por su modelo de familia, por su orientación sexual, por su raza o por su religión, por poner algunos ejemplos.

Somos los líderes en la exigencia de mejoras en materia de Conciliación, Igualdad, lucha contra todo tipo de acoso.

Es urgente insistir en el desarrollo de los Reales Decretos 6/2019 (de 1 de marzo) de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, el 902/2020 (de 13 de octubre) de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

Como Sección Sindical tenemos que dar ejemplo, incrementando ese compromiso mediante la introducción de más mujeres en nuestras candidaturas, y haciendo todo lo posible por la paridad en todos los niveles organizativos y de responsabilidad de la Sección Sindical, lo que nos aportará un mayor compromiso y permitirá una mayor y mejor sensibilización.

La formación y la participación, tanto a nivel federal como confederal en cuantas acciones se planteen sobre el tema, serán prioritarias en nuestro trabajo y nuestras agendas.

Negociación Convenio

Como todos sabemos en el mes de septiembre ha empezado la negociación del convenio, negociación que se prevé que sea larga y muy complicada , en lo que podemos esperar cualquier cosa , incluida movilizaciones, la unificación de la plataforma de los tres sindicatos, CC.OO,CSIF y UGT, que en principio tiene que ser positivo al presentar un frente común, conlleva un doble trabajo gestionar esta situación, y se vea claramente cuál es nuestra postura de los puntos presentados, porque la plataforma propuestas está muy abierta y somos conscientes de que en algunos puntos económicos el objetivo común es subir los salarios a todo el personal, las pretensiones de otros sindicatos son distintas, prueba de ello ha sido los incrementos adicionales firmados en el 2018, 2019 y 2020, donde los realizamos a los niveles más bajos, haciendo desaparecer el nivel V, equiparándolo salarialmente al nivel IV, más el complemento a las Camareras de Pisos, cuando otro sindicato quería un reparto proporcional a la responsabilidad, y para todo el personal de la Red.

Liderar los procesos negociadores

En realidad, es algo que ya estamos haciendo, pero que siempre es susceptible de mejora.

El liderazgo se tiene que producir en las Mesas y en los procesos de Negociación, constituyendo los equipos con las personas más indicadas y realizando un buen trabajo de reparto de tareas, preparación, estrategia, elaboración de propuestas y coordinación.

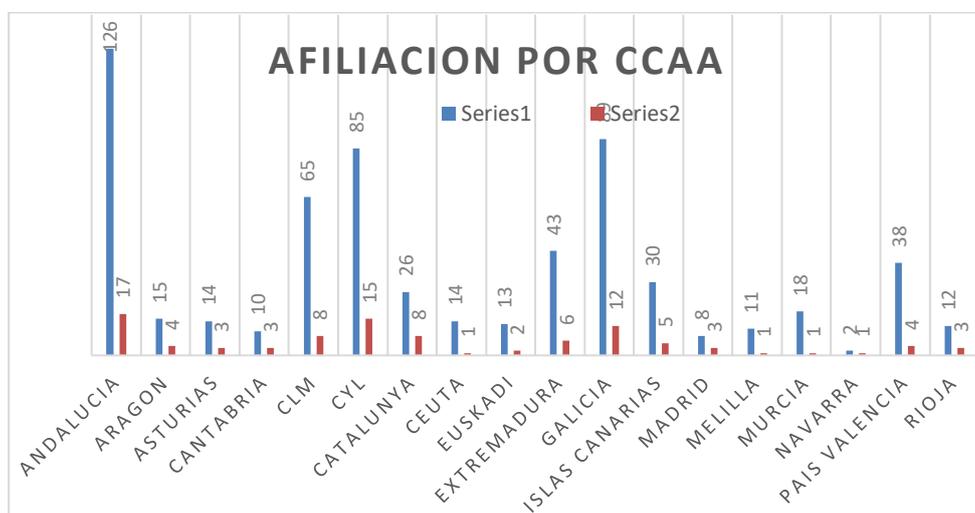
Pero también debemos liderar la comunicación de los logros conseguidos en la negociación, mediante la transmisión de la información de forma puntual, fluida y exquisita, especialmente, con la Sección Sindical y con la afiliación. Esa comunicación ha de ser, además, bidireccional, para conocer la opinión, aspiraciones y necesidades de las personas a quienes afecten esos posibles Acuerdos.

Crece en afiliación y concienciación de la misma

La tendencia en la afiliación está disminuyendo de una forma clara en estos últimos años, la explicación no siendo lógica tiene su esclarecimiento, y es que las personas que estaban afiliadas con una antigüedad importante se están jubilando, las plantillas están bajando y el personal contratado básicamente joven no tiene orientación sindical. Los jóvenes que se afilian vienen del conocimiento sindical de sus padres, familiares más allegados, amigos con conciencia de clase trabajadora o situaciones de necesidad de asesoramientos por problemas laborales. Hay que apostar por una campaña de afiliación atractiva para la gente joven en los Paradores, una forma podría ser a través del asesoramiento en la estabilidad en el empleo y la información de sus derechos y deberes en los centros, así mismo la situación actual no ayuda, la plantilla fija a disminuido los jóvenes y con contratos cortos, y los salarios son muy bajos sin sentimiento de vinculación ni permanencia a paradores con lo que priorizan los gastos, pero esa es la labor que deberemos hacer, dar a conocer las distintas cuotas que tenemos y hacer ver que estar afiliado solo genera ventajas, la reforma no da la oportunidad, de dirigirnos a este colectivo para darles a conocer como les afecta a ellos en la estabilidad en el empleo y su salario.

Afiliación por CCAA

La Afiliación por CCAA con alguna excepción, la gran mayoría sigue en la tendencia a la baja, con los mismos criterios que ya relatamos en el punto anterior.



La afiliación supone el principal sustento que tenemos para contar con posibles nuevos miembros de la Sección, para confeccionar futuras candidaturas, mejorar nuestros resultados, extender nuestras ideas, recabar información, resumiendo, nos fortalece como organización y potencia nuestra capacidad de negociación e interlocución con la empresa. Sabemos de la dificultad que supone afiliar a alguien, así como mantener su afiliación (las dos bases para el crecimiento).

Una afiliación (o su mantenimiento), no suelen ser fruto de una sola visita o una acción puntual, sino de un trabajo en equipo bien desarrollado, así como de la cercanía.

Podemos y debemos aumentar nuestra presencia en todos los Paradores, pero es evidente que, en algunos, por diferentes circunstancias, tenemos más recorrido y necesidad de crecimiento.

De un análisis meramente numérico de nuestros porcentajes de afiliación, se desprenden, principalmente, las siguientes conclusiones:

ELECCIONES SINDICALES 2022-2026

A finales de este año 2022 nos vamos a encontrar inmersos en un fuerte proceso electoral, al que nos referimos como concentración de EESS.

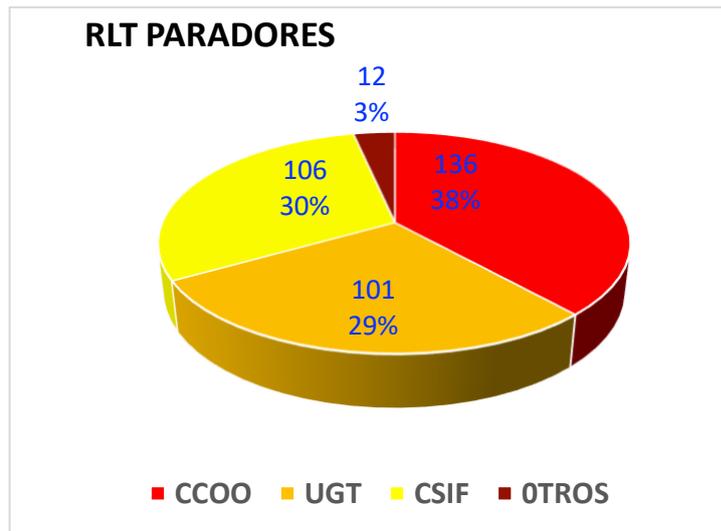
Abarcar el proceso va a ser complicado, nos va a requerir un esfuerzo mayor del que diariamente hacemos. Debemos ser rigurosos y organizados lo máximo que nos sea posible en nuestro trabajo diario para poder alcanzar los objetivos. Continuar consolidando a CCOO como 1ª fuerza sindical y marcar una diferencia mayor con CSIF y UGT.

Unos buenos resultados electorales, y siendo el sindicato mayoritario siempre nos da más capacidad de negociación, sin tener que ir a remolque de otras organizaciones sindicales. Aunque este apartado tendrá que ser tratado y ampliado en una reunión monográfica de EESS, para diseñar las estrategias, eslóganes y grupos de apoyo, tanto de personal como de material a los territorios, no podemos de olvidar estos objetivos básicos, y la situación actual de representatividad.

Afianzando bien con nuevas/os afiliadas/os y siempre podremos mejorar esos resultados para el próximo proceso.

REPRESENTATIVIDAD ACTUAL

Después de la interrupción, de un tercer actor, CSIF en este caso, y teniendo en cuenta que tiene mucha facilidad de entrada en los centros porque el grueso de su afiliación es de los jefes de departamento y son los que influyen en las listas de candidaturas, las diferencias se estrecharon, siendo CCOO el sindicato mayoritario, pero NO CON LA MAYORIA.



El periodo concentrado del mes noviembre de 2022 en el que tenemos 43 procesos en que se eligen más delegados y delegadas de personal, donde tenemos 66 de 159 posibles (los que más), 56 CSIF - 35 UGT - 2 otros, pero con margen de mejora, y en todo el 2022, son 55 los procesos donde la representatividad es: **84 CCOO**, 64 CSIF, 51 UGT y 5 otros.

Desde la Sección Sindical se elaborarán planes específicos de visitas, coordinados con los delegados y delegadas, con apoyo de otros territorios.

Las Secretaría de Organización y Acción Sindical elaborarán una hoja de ruta, con la colaboración de los responsables de ámbito territorial, en la que se reflejará el trabajo a realizar (campaña electoral, comunicación, recogida de firmas y elaboración de candidaturas) para revalidar nuestra mayoría e incrementar nuestra representatividad en la empresa.

Igualmente, en nuestras comunicaciones debe primar nuestro mensaje, evitando entrar en polémicas y cruces de declaraciones con otras organizaciones.

Incrementar nuestra representación. Cuantitativamente

Desde las Secretaría de Organización y Acción Sindical hay que realizar un estudio de todos los centros de trabajo sin representación, pero susceptibles de tenerla, para

Esa mejora, evidentemente, depende de los votos de la plantilla, por lo que debemos trabajarlos en todo momento desde la cercanía, trasladando información y gestionando sus problemas y necesidades, detectando simpatizantes y haciendo seguimiento de estos.

Por supuesto, la prioridad ha de ser la atención a nuestra afiliación.

Cualitativamente

Pero además de lo anterior, debemos esforzarnos por crear “*cantera*”, ir descubriendo y atrayendo personas con interés por el tema sindical, que permitan fortalecer nuestras futuras candidaturas, o posibiliten tenerlas donde no las tengamos. Esto facilitará también realizar el relevo generacional, donde y cuando sea necesario.

Hay que hacer especial incidencia en los territorios establecidos como prioritarios, por el número de Paradores, como el número de delegados y delegadas a elegir y son:

- Castilla y León
- Castilla la Mancha
- Andalucía
- Galicia

Por supuesto, sin olvidarnos del resto de territorios donde cualquier delegado y delegada suma.

Optimizar nuestros recursos

- **Crédito horario sindical**

Contamos con liberaciones, y con suficiente crédito horario como para mantener, e incluso mejorar, la labor de visitas a los centros de trabajo, pilar básico de nuestra acción sindical. Se trata de emplear ese crédito sindical de manera práctica y coordinada, por lo que es preciso ser más proactivos y organizados.

Sabiendo con antelación nuestras horas sindicales, y conociendo (más o menos) la situación y necesidades de nuestro centro de trabajo, cada cual establecer un calendario, coordinado con las Secretaría de Organización y Acción Sindical y el responsable territorial, para el uso y optimización de su crédito horario, dando preferencia a las visitas y al seguimiento de los asuntos pendientes.

Además, para que la labor de visitas sea más efectiva, debemos contactar siempre con el territorio y concertar las visitas.

Desde las Secretaría de Organización y de Acción Sindical se hará un seguimiento del uso del crédito horario y se coordinará la actividad, mediante los planes que hemos mencionado.

Debemos trabajar muy bien las candidaturas de las siguientes EESS, a celebrar previsiblemente en 2022, para facilitar el objetivo de renovación y continuidad.

Está claro que llevamos mucho tiempo sin contrataciones indefinidas, lo que dificulta la entrada de personas jóvenes en la Sección y, con ello, el necesario relevo generacional. Debemos trabajar sondeando a la afiliación y a las personas más afines, especialmente a las más jóvenes.

Además, las personas más experimentadas han de compartir sus conocimientos y su saber hacer con las de reciente incorporación o menos experiencia, conformando equipos, colaborando y coordinando los trabajos.

También resultará un factor importante la Formación. Nuestra organización dispone de una amplia e interesante oferta, que intentaremos que sea complementada desde la Sección, ante cualquier necesidad que se plantee o precise.

Sobre las elecciones sindicales, organizaremos una reunión monográfica, para tratar más en profundidad este tema y todo lo relativo a candidaturas prioridades y estrategia común.

- **Propuesta Organizativa**

En cuanto al organigrama de la Sección, la siguiente propuesta mantiene el actual, debidamente adaptado a los Estatutos de nuestra organización.

En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos de dirección, nos remitimos a los que figuran en el Reglamento interno de Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 4 de octubre de 2017, y a los Estatutos Federales.

- Plenario: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada cuatro años.
- Comisión Ejecutiva: Su número y composición se elegirán por el Plenario. Se reunirá con periodicidad al menos bimensual.
- Secretaría General: Será elegida por el Plenario. Representará a la Sección Sindical ante la empresa y el Sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva.

Potenciar la coordinación y la comunicación

La comunicación es la base de la coordinación y, por lo tanto, de un buen trabajo. Los delegados y delegadas debemos ser exquisitos y disciplinados en la transmisión de la información, no dando pábulo a rumores, trasladando puntual y correctamente la información y, en caso de no tener la certeza sobre algún tema, consultando y cotejando previamente la cuestión con quien corresponda.

Es básico también, que la información fluya de la Sección a los delegados y delegadas, a la afiliación y a la plantilla, con diferentes niveles en función de la importancia y/o confidencialidad del mensaje, y que sea bidireccional. Los miembros de la Sección Sindical y la afiliación deben tener un trato preferencial respecto a la plantilla, en cuanto al volumen, la atención y la rapidez en las comunicaciones.

Para ello debemos utilizar todos los medios a nuestro alcance, especialmente aquellos que sean más efectivos y resulten más cómodos y ágiles.

Tras cada reunión relevante, sea del ámbito o foro que sea, se confeccionará un resumen de la misma por parte de una de las personas asistentes, y se remitirá lo antes posible a la Comisión Ejecutiva, donde se valorará su distribución.

Es preciso que nuestros comunicados, correos electrónicos, redes sociales y la WEB mantengan una línea coherente y inequívoca. Ello nos permitirá no sólo emitir, sino recibir información para poder actuar en consecuencia.

Conociendo la realidad de la plantilla y de la Entidad, podremos desarrollar un buen trabajo sindical y tomar las decisiones correctas en los procesos negociadores, o en el asesoramiento a nuestra afiliación y simpatizantes.

Salud laboral

La Exposición de Motivos de la Ley 31/1995 recoge “La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello claro está la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.”

En línea con esto el Artículo 14.1 de la mencionada Ley recoge *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.”

Para finalizar el Capítulo VII del Vigente Convenio Colectivo contempla *“La protección de los trabajadores y trabajadoras, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.”*

Con la intención de implementar estos tres Principios en la empresa se debe cambiar el paradigma de actuación realizado hasta ahora, el cual ha sido derivar todas las medidas al CISS, órgano consultivo y no ejecutivo, siendo un cuello de botella por la inactividad del departamento de PRL, por las obstrucciones de la responsable del citado departamento.

Si se quiere poner en marcha la PRL en Paradores, a los niveles marcados por la ley, se debería actuar en 3 fases:

1º.- **IDENTIFICACION:** Se deben identificar a los y las delegadas de prevención y hacerles ver la importancia que tiene la prevención en el quehacer diario, toda vez que la vía laboral está muy constreñida.

2º.- **FORMACION:** La empresa imparte la formación legalmente establecida por la Ley, esta formación no tiene contexto sindical lo que hace que el Capítulo V de la ley se aplique poco y mal. Esta formación debería ser impartida por personas de la SSE de Paradores, dado que nuestro conocimiento de la empresa hace la formación más funcional, o a través de los cursos que se establecen a nivel de las Federaciones del Territorio para tener además el lado sindical del curso.

3º.- **AMBITO:** Hay que llevar la acción sindical al centro de trabajo ejerciendo las funciones reconocidas por la Ley, exigiendo la entrega inmediata de la documentación preventiva, estudiándola y exigiendo su cumplimiento a pie de obra y trasladando a la ITSS los incumplimientos, dejando las funciones del CISS como las que son.