



DOCUMENTOS DE DEBATE X CONGRESO U. C. DE COMISIONES OBRERAS DEL NALON

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39

I. INTRODUCCIÓN.

La Unión Comarcal de Comisiones Obreras del Nalón, una vez aprobado en la Ejecutiva y en el Consejo, se enfrenta a un nuevo Congreso, el próximo 07 de noviembre de 2008. Será previo al Congreso Confederado de diciembre y al Congreso de Comisiones Obreras de Asturias en febrero de 2009. Nuestro reto será hacer balance de lo realizado en los últimos cuatro años, y de ser capaces de establecer los pilares sobre los que iniciar una nueva etapa que se ha de caracterizar en lo interno por la participación y en lo externo por la más firme defensa de los derechos laborales, máxime en una época, vaya por delante, que se presume dura y complicada por la crisis económica que ya está presente entre nosotros y nosotras.

Desde el compromiso colectivo de Comisiones Obreras por la emancipación de la clase trabajadora, es el momento adecuado, para la reflexión, el debate, la toma de decisiones y la unidad en la ejecución de lo acordado, para redoblar nuestros esfuerzos por lograr, vivir y trabajar en la cuenca.

En el contexto, de un sistema capitalista en el que se apuesta por la desregulación de las relaciones laborales, en la permanente búsqueda del máximo beneficio en detrimento del bienestar del trabajador/a, es cada vez más evidente, las altas cotas de precariedad que se extienden desde lo laboral al ámbito vital, y máxime en nuestro castigado territorio, en el que se acentúan las desigualdades, debido a que la reconversión industrial no acaba de dejar paso a nuevos sectores económicos que puedan paliar los efectos negativos de la pérdida de puestos de trabajo que hemos sufrido. Frente a ello, se hace necesario, un modelo sindical combativo y no de mera gestión.

Los objetivos que nos marquemos, no sólo deben centrarse en mejorar y cambiar las condiciones en el mundo laboral, sino también en las condiciones sociales y de vida de los ciudadanos/as de la comarca.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

II. LA ORGANIZACIÓN.

Tenemos que ser un referente en todo lo concerniente a los/as trabajadores/as del valle, tanto en el puesto de trabajo como fuera del mismo. Debemos mantenernos con posicionamientos claros y concretos, generando opinión, en cuantos asuntos consideremos oportunos, siendo así un referente sociopolítico de primer orden.

Pretendemos ser un instrumento cercano y eficaz en la defensa cotidiana de los intereses de los trabajadores/as, en el ejercicio de los derechos laborales y en la lucha por ampliarlos, con el que los/as trabajadores/as puedan verse identificados, desde el asesoramiento hasta el acompañamiento en la reivindicación. Estar presente en el centro de trabajo, a través de una buena acción sindical, dando soluciones a los compañeros/as que se acercan al Sindicato, pero también allá dónde exista el conflicto, generando propuestas, canalizando reivindicaciones y fortaleciendo los movimientos sociales.

Es muy importante, que aprovechemos los recursos que nos ofrece ser el primer sindicato del país en número de afiliados/as y en representación, y es que existen a nuestro alcance diferentes recursos que, limitándonos desde nuestro ámbito a jugar un papel de extensión, llevándolos al afiliado/a, a las empresas, pueden darnos grandes oportunidades, como pueden ser la Fundación Juan Muñiz Zapico, la Asociación Paz y Solidaridad, u otros servicios, tales como: la Orientación Laboral, la Formación...

En el último periodo congresual, nuestra Comarcal ha tenido una media de 4505 afiliados/as, estando la cifra a 10 de julio de 2008 en 4645 afiliados/as, acrecentar ese número debe de ser una prioridad, con especial atención en los colectivos de jóvenes, mujeres e inmigrantes por ser estos los más desfavorecidos/as. Y es que crecer en afiliación es ganar en capacidad sindical y en independencia.

De forma similar las elecciones sindicales son una tarea de todas las estructuras de nuestra organización. Los últimos resultados han sido francamente malos, **(Ver comparativa)** por lo que tenemos que lograr, a través de la coordinación, la clarificación de competencias y la demanda de más recursos, cambiar la tendencia de manera urgente.

1 Para ello se hace necesario revisar los últimos acuerdos en los
2 que las federaciones asumieron todo el control del proceso electoral
3 sin participación de los territorios. Y sobre todo, tenemos que visitar
4 / estar en las empresas no sólo en periodos electorales sino de
5 manera continuada, generando el caldo de cultivo que nos permita
6 mejores resultados.

7
8 Si la capacidad organizativa, es el primer paso para poder hacer
9 frente a todos nuestros retos, no es menos importante que
10 construyamos un ambiente lo más agradable y positivo posible,
11 desde el respeto mutuo y la ilusión por el trabajo bien realizado. Es
12 igual de importante, ser capaces de generar un plan de formación
13 presindical y política, formación en valores, que contextualice
14 nuestras tareas, generando cultura de clase.

15
16 Los **Servicios Jurídicos** son imprescindibles para la acción
17 sindical y dan el apoyo necesario a nuestros afiliados/as en la
18 defensa de sus interés profesionales, económicos y sociales, por lo
19 cual debemos tener una buena red de asesoramiento sindical que
20 evite el colapso de los mismos, tanto en el centro de trabajo como
21 en el día a día de CCOO Nalón.

22
23 En este último periodo hemos modernizado nuestras
24 instalaciones, lo que nos permite no sólo una buena imagen sino
25 también un mejor servicio a nuestros afiliados/as. Tenemos que
26 continuar esa línea, aprovechando al máximo las posibilidades de
27 nuestras instalaciones, así como intentar generar y crecer en
28 patrimonio.

29
30 La forma de avanzar en la consecución de nuestros objetivos, no
31 puede ser otra, que la conjunción del binomio: movilización –
32 negociación, puesto que la una sin la otra, nos sitúa en situaciones
33 de desventaja.

34
35 No cabe, negociar cualquier aspecto laboral o sociopolítico, sin
36 que el conjunto de la militancia, participe de la elaboración de las
37 posiciones de la Organización, por lo que, la relación directa, el
38 contacto personal y formulas organizativas abiertas deben generar
39 la información necesaria de abajo a arriba y viceversa. Para ello a
40 los métodos tradicionales de comunicación como pueden ser la
41 prensa, los tablones sindicales, las octavillas, aprovecharemos las
42 oportunidades de las nuevas tecnologías, a través de Internet (Web
43 – emails), la radio ó los SMS a móviles.

44

1 Si es importante elaborar de manera conjunta dentro de la
2 organización las posiciones político sindicales de las que nos
3 dotemos, no lo es menos, tener capacidad para trasladar de manera
4 firme dichas posiciones a los centros de trabajo, pues de nada sirve
5 elaborar grandes documentos si después se quedan en los
6 despachos, ya que los cambios sociales que deseamos solo se
7 pueden lograr si implicamos y “convencemos” al conjunto de los/as
8 trabajadores/as, en colaboración activa con otros movimientos
9 sociales. Para ello no sólo debemos ser, trabajadores/as
10 organizados en torno a un Sindicato, sino también parecerlo.

11
12 Un sindicato con mecanismos adecuados de participación está
13 en mejores condiciones para defender y conquistar derechos, para
14 mejorar la afiliación y la representación, y por tanto, para ser más
15 útil y eficaz. La Unión Comarcal, por ser la estructura más cercana,
16 debe dotarse de instrumentos para mejorar la atención, la
17 información y la participación de los trabajadores/as.

18
19 ○ **La Ejecutiva.**

20
21 Se mantendrá en su composición actual, de 14 personas más el
22 Secretario/a General, su periodicidad será a poder ser de una vez al
23 mes, y es la encargada de la dirección cotidiana y colegiada del
24 Sindicato. Los compañeros/as con responsabilidad en secretarías
25 concretas, presentarán un plan de trabajo y balance de lo efectuado de
26 manera anual al Consejo.

27
28 ○ **El Consejo Comarcal.**

29
30 Es el máximo órgano de dirección de la U.C. de CC.OO del
31 Nalón entre Congresos, se reunirá a poder ser cada dos meses, su
32 misión consiste en dirigir, orientar, coordinar, debatir e impulsar nuevas
33 ideas, retos y propuestas encaminadas a solucionar en la medida de lo
34 posible los problemas de los/as afiliados/as principalmente en el
35 apartado sindical y la mejora de la calidad de vida en el apartado
36 sociopolítico de la Comarca, así como controlar el trabajo de la
37 Comisión Ejecutiva. Estará formada por 41 compañeros/as. En
38 determinadas ocasiones, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, se
39 podrá ampliar a otros compañeros/as en relación con los temas a tratar,
40 con voz pero sin voto.

41
42
43

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

○ **Asamblea anual.**

Nuestro Sindicato, se caracteriza por tener entre sus mecanismos básicos de funcionamiento la asamblea, por lo que se procurará que al menos una vez al año el conjunto de la afiliación, directa o por delegación, pueda conocer y participar de la propuesta sindical de nuestra organización.

○ **Secciones Sindicales y Sindicatos comárcales.**

Como estructuras esenciales e imprescindibles dentro de la Organización y la piedra angular en la toma de decisiones siempre trascendentales en el día a día de las relaciones laborales entre trabajador y empresa, debemos comprometernos a crear canales de comunicación, información y coordinación estables, que permitan mejorar nuestra eficacia, trasladar recursos, y evitar desconexiones ó desajustes entre las diferentes estructuras.

○ **Pequeñas empresas.**

El mercado laboral, en los últimos veinte años, ha cambiado de manera evidente, con centros de producción cada vez más pequeños y contratos de trabajo temporales, que dificultan de manera notable la participación sindical, lo que hace imprescindible nuevas formas, flexibles e informales de información, formación con horarios flexibles, comunicación y relación entre nuestras estructuras, los delegados/as y los afiliados/as en el centro de trabajo. Tenemos que intentar llegar al máximo número de empresas que aún no cuentan con nuestra presencia.

○ **Otras formas de participación.**

En los últimos años, las estructuras territoriales han ido perdiendo peso respecto a las federaciones en cuanto a los recursos, tanto materiales como económicos, por lo que se crearán comisiones de trabajo, puntuales, que se encarguen del diseño, planificación, desarrollo y ejecución de los acuerdos adoptados en los órganos. Partimos de la experiencia previa y positiva, del trabajo realizado tanto con la Calle a Marcelino Camacho en Langreo, como los preparativos del 1º de Mayo, Semana Cultural incluida, una experiencia que servirá de ejemplo para Comisiones Obreras de Asturias en el futuro.

1
2 III. LA PROPUESTA.

3
4 3.1) Contexto

5
6 La realidad del Valle del Nalón, cada vez es más percibida, como
7 una sola, lejos de la división administrativa actual, que nos hace
8 despilfarrar recursos y desaprovechar oportunidades de conjunto, entre
9 los cinco municipios que conforman nuestra comarca.

10
11 En contra de la política del Gobierno Regional, aplaudida por los
12 correspondientes gobiernos locales del PSOE, basada en ocurrencias
13 electorales, muchas contradictorias entre si, es necesario impulsar
14 mecanismos de planificación política que vertebrén el Valle del Nalón y
15 que nos permitan ir dando pasos firmes hacía un único Ayuntamiento,
16 herramienta necesaria para que de manera global se de respuesta a los
17 problemas globales que tenemos los trabajadores/as y vecinos/as. Una
18 forma de recuperar el peso, que en Asturias históricamente hemos
19 tenido, tanto en lo económico como en lo político.

20
21 Así, por el contrario, la **Mancomunidad de Servicios del Valle**
22 **del Nalón** sigue sin asumir su papel, y se ha dejado morir el Consejo
23 de Desarrollo Comarcal, una buena iniciativa que debería estar jugando
24 un papel dinamizador. Estos instrumentos deberían impulsar aspectos
25 tan importantes como son las comunicaciones con la Asturias central y
26 con la meseta, el desarrollo coherente del urbanismo, ó un plan
27 conjunto para potenciar el sector turístico.

28
29 Para ello la Mancomunidad, tiene que estar más cercana a la
30 gestión diaria de los servicios al ciudadano/a, vertebrada por la
31 participación ciudadana y en la que tenga cabida los agentes sociales.

32
33 La propuesta de Tren – Tranvía, consideramos que no
34 solucionará los problemas de estrangulamiento urbanístico que
35 provocan las vías en los núcleos urbanos, ni de la lentitud actual en los
36 desplazamientos, tanto en el interior del valle como hacia las principales
37 ciudades y polígonos industriales del centro de Asturias.

38
39 Tenemos que intervenir sobre la actuación de los gobiernos
40 locales, lo que será algo consustancial con la práctica de CCOO Nalón
41 y no nos podemos conformar con un simple carácter consultivo. Hay
42 que abrir espacios de participación institucional ante los Ayuntamientos,
43 la Mancomunidad del Valle del Nalón, ó cualquier otra administración
44 que realice actuaciones sobre la comarca.

1
2 La utilización fraudulenta que el Gobierno Central y Regional
3 está realizando de los **Fondos Mineros**, merece nuestra atención, ya
4 que los están utilizando para suplantar los presupuestos ordinarios,
5 aplicándolos con especial incidencia en los municipios de su “color”
6 político para obtener de ellos réditos electorales. Por ello seguiremos
7 reivindicando su complementariedad, así como que sean destinados
8 principalmente a crear empleo, con la creación de nuevos polígonos
9 industriales y apostando como medida singular por el Hospital de
10 Parapléjicos. Reclamamos que se introduzcan medidas especiales
11 contra las empresas “caza subvenciones”, exigiendo responsabilidades
12 políticas a quién corresponda.

13
14 El Parque Natural de **Redes**, formado por los concejos de Caso y
15 Sobrescobio, en el Alto Nalón, es una buena oportunidad para impulsar
16 el desarrollo sostenible de la zona, a través del aprovechamiento del
17 bosque, la ganadería, la caza, la pesca ó la agroalimentación, así como
18 del Turismo, que se ha de desestacionalizar, con servicios de calidad,
19 no sólo para los/as visitantes sino también para los vecinos/as.

20 El proyecto del Gobierno Regional para crear un nuevo embalse
21 en la zona de Caliao, cuenta con nuestro firme rechazo, no sólo por no
22 demostrarse su necesidad, sino también por ubicarse en una zona de
23 especial protección, catalogada actualmente como Reserva de la
24 Biosfera. Es vergonzante este tipo de iniciativas cuando aún hay
25 pendientes compensaciones por los embalses existentes y no se
26 permite el uso deportivo de los mismos.

27 Seguiremos participando del PRODER, apostando por su
28 continuidad en el tiempo, y apoyando aquellos proyectos que se
29 caractericen por la creación de empleo y la innovación.

30
31 La **cabecera del valle**, debe recuperar su papel de motor
32 económico, a través de la industria y de los servicios. Por ello no sólo
33 debe de ser capaz de atraer nuevas empresas, con empleos de calidad,
34 sino que debemos estar preparados para luchar por la defensa de los
35 puestos de trabajo existentes: minería, siderurgia, metal...

36 37 **3.2) Empleo**

38
39 La **defensa del empleo**, será nuestra prioridad, siempre
40 vigilantes, al más estricto cumplimiento de las normativas
41 medioambientales que correspondan. La Fundación de la Energía, en la
42 que participamos, es una buena herramienta para impulsar las energías
43 renovables así como proyectos e investigaciones que fomenten su
44 utilización.



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

La experiencia de los últimos años, ha venido a demostrar la fraudulenta utilización de los **planes locales de empleo**, acciones complementarias u otros planes de inserción laboral, que lejos de su filosofía de *“dar trabajo mientras se crea empleo”*, han venido a destruir empleo público y de calidad. Por ello, denunciaremos su pésima gestión y reivindicaremos la comarcalización de dichos planes para un mejor aprovechamiento y control.

Nuestra Unión Comarcal, al igual que el resto de CC.OO. de Asturias, no está de acuerdo con la forma en la que se están llevando a cabo los Planes de empleo en los diferentes Ayuntamientos de la comarca, ni tampoco las Acciones Complementarias. Además de estar suplantando la oferta pública, ni siquiera se está cumpliendo la normativa, en muchos casos.

Estamos participando en la selección del personal de los Planes de Empleo a través de nuestros delegados/as en los distintos ayuntamientos, pero a pesar de haber realizado reuniones de coordinación entre estos/as, la FSAP, la Secretaría Regional de empleo y la Unión Comarcal, la mayoría de las veces no nos llega la información de dichas selecciones. Por tanto una prioridad de esta secretaría es seguir intentando que esta información llegue a la Unión Comarcal.

Las comisiones de seguimiento de los planes de empleo no son obligatorias de realizar por parte de los ayuntamientos. En ellas si cobraría una especial importancia el papel de la Unión, ya que el representante en las mismas sería el secretario/a de empleo, pero a día de hoy no se constituyen ó no se nos convoca.

Por otra parte, en la selección y seguimiento de las Acciones Complementarias, no se contempla la presencia de los sindicatos, por lo que ninguno de los ayuntamientos solicita nuestra presencia.

Seguiremos participando en las reuniones regionales de empleo, en las que se decide cuáles son las ocupaciones que nuestro sindicato considera que se deberían contratar en los diferentes ayuntamientos a través de los Planes de Empleo

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

El **sector público** debe seguir jugando un papel principal en la reactivación de la comarca, con la defensa del carbón, como única materia prima estratégica del Estado, máxime con la inestable situación internacional. Además, no consentiremos, que renuncie a su responsabilidad, con ningún tipo de privatización, que redunde en beneficio del capital privado, siempre en detrimento de los/as trabajadores y de la calidad de los servicios que se han de prestar a los vecinos/as, como es el caso del intento de privatización del geriátrico de Sotroñdio ó contra la privatización del agua en Langreo.

La tradición industrial que tenemos, nos permite, una situación ventajosa, que aún no ha sido suficientemente aprovechada, como es el desarrollo de equipamientos culturales a través de nuestro **patrimonio**. Seguiremos aportando nuestra capacidad, en el patronato del Museo de la Siderurgia, y estaremos atentos a apoyar e impulsar este tipo de iniciativas.

La **precariedad laboral**, no sólo se puede localizar por perfiles de población (jóvenes, mujeres e inmigrantes) especialmente vulnerables, sino también por sectores económicos, lo que nos debe obligar a redoblar nuestros esfuerzos en esas áreas, siempre en coordinación con las Federaciones correspondientes. Así, a los ya conocidos y generalizados sectores de la Hostelería, Limpieza y Comercio, en nuestra comarca, especial vigilancia tenemos que prestar, por el gran número de población envejecida, al área asistencial (ayuda a domicilio, geriatría...) que debe prestar servicios a quién lo necesite y por lo novedoso, al sector de las nuevas tecnologías, proclive a la temporalidad, los bajos salarios y a las deslocalizaciones.

Los efectos de la reconversión industrial, ha tenido como principal consecuencia, la **emigración forzosa**, de gran número de trabajadores/as, especialmente jóvenes. No podemos quedar en la simple denuncia, sino que tenemos que jugar un papel más activo, buscando formulas que refuercen nuestros vínculos y si así lo desean, su regreso.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

3.3) Política Social

La atención a las personas en situación de dependencia ha sido una reivindicación histórica de CCOO, desde las Secretarías de Política Social, por lo que debemos de estar vigilantes en el cumplimiento de la **Ley de Dependencia**, exigiendo a los Ayuntamientos que se impliquen en el desarrollo de la misma haciendo efectivas dichas ayudas.

Las diferentes líneas de actuación administrativa existentes hoy en el terreno de lucha contra la **pobreza** y la exclusión social mal pueden ser consideradas como tales en la medida en que el número de personas necesitadas que en la práctica están pudiendo acogerse a las mismas es muy reducido. Por otra parte las “Rentas Mínimas” hacen de esa “política social” una actividad más relacionada con la beneficencia y el auxilio social que con el justo reconocimiento del derecho de todas las personas a vivir dignamente.

Es criticable también el intento de legitimación de las distintas administraciones a través de estas políticas de “prestaciones mínimas”, frente al grave alcance del problema de la pobreza y exclusión social en todos sus niveles que, lejos de frenarse o erradicarse, siguen siendo un exponente claro de la injusticia y de las profundas desigualdades existentes, por lo que articularemos medidas para conocer y denunciar con datos reales, su alcance en el valle del Nalón.

La renta básica, **el salario social** o la renta social... configuran dichos ingresos garantizados como instrumento de lucha contra la desigualdad social y como un elemento desde el que se favorece el reparto de la riqueza existente. En ese sentido velaremos para que desde los Ayuntamientos estén acompañadas, o se complementen, por otras medidas fiscales y redistributivas contra las desigualdades salariales.

Fomentar la **inserción laboral** en el mercado ordinario de trabajo de los **discapacitados/as** requiere de nuestra atención:

- Para ello requerimos a los Ayuntamientos de valle para que realice los esfuerzos específicos para su integración social.
- Cooperación con las familias.
- Apostamos por la generación de políticas efectivas de empleo que garanticen la igualdad de oportunidades respecto de las personas con discapacidad,
- La superación de las barreras arquitectónicas, en los distintos espacios urbanos, en los medios de transporte y en nuestros locales.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

3.4) Educación y la Sanidad

Concebimos la Educación y la Sanidad dentro de la Red Pública, como pilar fundamental y elementos vertebrados de la Sociedad. En este sentido debemos reforzar nuestros esfuerzos para lograr la mejora del funcionamiento de ambos en la comarca, tanto en la prestación del servicio como en la mejora de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.

Si importante es seguir manteniendo la llama de la reivindicación del Hospital de Paraplégicos, también lo será que se cumplan las expectativas para el Centro de Discapacitados/as proyectado en Langreo, velando por la viabilidad y futuro de la Fundación Sanatorio Adaro. Reivindicaremos nuestra presencia en el Consejo de Salud del Área Sanitaria VIII del servicio de salud del Principado de Asturias.

Además, por incidir directamente sobre la educación de los más pequeños, debemos apoyar a los/as trabajadores/as de las Escuelas de 0 a 3 años, por el reconocimiento de su papel como educadores (y no simples guarderías) y por la estabilidad en el empleo, en un servicio que afecta a una población tan vulnerable.

3.5) Formación y Orientación

La nueva perspectiva de la Formación y Orientación a lo largo de la vida, ya no se diferencia entre trabajadores/as desempleados/as y activos/as, con lo que entramos en una nueva dinámica que favorece el acceso a la formación para cualquiera de los dos colectivos.

Desde la Unión Comarcal siempre hemos tenido una estrecha relación con FOREM, y siempre hemos solicitado aquellos cursos que nos parecen interesantes llevar a cabo en nuestra comarca, por tener una inserción laboral en nuestro territorio. Así y todo, debemos seguir con estas peticiones ya que el mercado laboral actual es cambiante y debemos revisar anualmente si algunos de ellos son interesantes o no en el momento actual.

Debemos tener una participación activa en todas las reuniones que se realicen a nivel regional, para llevar nuestras peticiones y nuestras ideas de cómo se podría mejorar este servicio.



1 La Orientación como la Formación son dos de los servicios que
2 nos permiten acercarnos a determinados colectivos como es el caso de
3 los desempleados y desempleadas, por eso creemos que se deben
4 utilizar estos servicios como manera de llegar a ellos/as. Para ello los y
5 las compañeros/as que lleven a cabo la acción sindical deben de
6 realizar visitas a estos grupos de personas para explicarles que es el
7 sindicato y que les puede ofrecer. Esta se viene haciendo desde hace
8 tiempo con el colectivo de personas que realizan Acciones OPEA, pero
9 debemos hacer mas hincapié en los grupos de personas que realizan lo
10 diferentes cursos de formación.

11
12 Así mismo debemos mantener contacto con las diferentes
13 federaciones para intentar realizar algún curso de estos sectores en
14 nuestros locales, ya que actualmente tenemos disponibilidad para ello.

15
16 En la actualidad estamos participando en los consejos sociales
17 de los dos Centros Integrados de Formación que están ubicados en
18 Langreo: el de Imagen y Sonido y el de Servicios y Mantenimiento a la
19 Producción. Estos consejos al igual que los centros son de nueva
20 implantación y están sufriendo diferentes problemas para funcionar con
21 total normalidad, por eso desde CC.OO. no se descarta la posibilidad
22 de que pase a formar parte de esos consejos otra estructura del
23 sindicato, como sería la federación correspondiente a cada uno de esos
24 centros. Nuestra idea es seguir participando mientras no se tome una
25 decisión que implique el que no sigamos acudiendo.

26
27 Refiriéndonos exclusivamente a la Orientación, a día de hoy,
28 nuestra unión comarcal está participando en los dos proyectos que
29 nuestro sindicato tiene en marcha: La orientación a desempleados,
30 llevada a cabo por los técnicos de OPEA, y la Orientación de activos,
31 que también se realiza en nuestros locales. Nuestra idea es seguir
32 apoyando estas dos iniciativas, ya que consideramos fundamental este
33 servicio, sobre todo teniendo en cuenta que con el Nuevo Sistema
34 Nacional de las Cualificaciones, que incluye los Certificados de
35 Profesionalidad, estos técnicos/as van a ser determinantes a la hora de
36 asesorar a las personas trabajadoras, tanto desempleadas como en
37 activo, ya que la idea es, al igual que en la formación, que estos dos
38 colectivos se unan en un solo servicio.

39
40
41
42
43
44

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

3.6) Mujer.

La Unión Comarcal del Nalón exigirá que se adopten las medidas necesarias para intensificar la inserción laboral de las mujeres no sólo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres sino también con actuaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar. Por lo que realizarán las siguientes reivindicaciones de cara a los próximos cuatro años:

a) Que la educación en igualdad se garantice desde los poderes públicos como un pilar fundamental y vertebrador de la sociedad futura.

b) La intensificación de las medidas de inserción laboral de las mujeres, no solamente en cuanto a la inserción laboral en igualdad de oportunidades sino también en actuaciones concretas para la conciliación de la vida laboral y familiar, con escuelas de cero a tres años con plazas vacantes suficientes para atender la demanda cada vez mayor de toda la comarca, y con servicios sociales de atención a personas mayores o dependientes en la cuantía que sea necesaria.

c) La adopción de las medidas necesarias para la participación de la mujer en el ámbito del Sindicato, tanto a nivel afiliativo como en la asunción de responsabilidades.

d) Se exigirá además, el establecimiento de acuerdos con las organizaciones patronales y con las empresas para la inserción laboral de las mujeres víctimas de malos tratos y para la realización de cuantas campañas de sensibilización sean necesarias para la erradicación de la violencia de género.

En definitiva, desde la Secretaría de Mujer del Nalón se seguirá haciendo hincapié en que los temas de la mujer no son únicamente de las mujeres, que los casos que se plantean no son exclusivamente de las Secretarías de Mujer, sino de todos y todas. En este sentido, es necesario promover el conocimiento de las políticas de género y sensibilizar respecto de la violencia contra las mujeres. Es necesario además fortalecer estas cuestiones en nuestros servicios jurídicos para que puedan perseguir los casos de discriminación de género y puedan realizar el oportuno seguimiento judicial.



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

Por lo tanto planteamos como objetivos prioritarios:

1.- Promover la igualdad entre hombres y mujeres como una tarea de carácter transversal que incida en todos los ámbitos del Sindicato, con tareas tendentes a reivindicar el papel de las mujeres en el trabajo y en la sociedad.

2.- Adoptar las medidas necesarias para favorecer la inserción de la mujer en el ámbito sindical, tanto en la afiliación de base, como en los cargos de representación y dirección.

3.7) Juventud

La situación que nos enfrentamos l@s jóvenes no ha variado sustancialmente desde el último congreso. Cabe apuntar que la clase trabajadora y en especial l@s jóvenes tras la última reforma laboral del PSOE hemos quedado un poco más tocados y un poco más indefensos.

Como venimos denunciando, últimamente la clase trabajadora hemos sufrido fuertes ataques que han conllevado un gran retroceso en cuanto a derechos que se habían ganado, no sin dar la batalla. Las últimas reformas laborales y la última directiva europea sobre las 65h de la jornada de trabajo, nos han dejado tocados y aparentemente incapaces de movilizar a la clase trabajadora.

Debemos retomar las calles, debemos ser capaces de organizarnos para que no se sigan erosionando nuestros derechos laborales, para demostrar que juntos podemos conseguir lo que nos pertenece.

Además la última crisis económica nos sigue demostrando cada día que el capitalismo es el mal endémico de esta sociedad, debemos ser conscientes que bajo el capitalismo l@s trabajadores nunca podremos ser libres. El capitalismo mata, y así lo demuestran los datos en el número de accidentes laborales, para el capitalismo somos mercancía. Por eso debemos luchar para cambiar la sociedad, porque otro mundo es posible.

En lo concreto en la comarca del Nalón si la situación también ha variado poco, seguimos siendo precarios, con muchas dificultades para adquirir una vivienda, una alta tasa de paro. Además sufrimos las privatizaciones de servicios y de recursos que l@s jóvenes teníamos para nuestro uso.



1 Seguimos inmersos en una reconversión que nunca llega, los
2 fondos mineros se agotan y seguimos sin tener una alternativa. Los
3 diferentes gobiernos del PSOE y del PP, no ha sabido dar una
4 alternativa para tener eso que llevamos pidiendo tantos años unas
5 cuencas para vivir y trabajar.

7 **L@s Jóvenes y el Sindicato**

9 Estos últimos años desde la Secretaria de Juventud hemos
10 intentando, no sin dificultades, acercar el Sindicato a los jóvenes. Lo
11 hemos hecho sectorialmente yendo a los centros de trabajo, y a los
12 centros de estudio. Y explorando una nueva forma de actuar, actuando
13 territorialmente en los barrios.

14 Si hay un grupo de jóvenes que regularmente han ido
15 participando con esta secretaria, es verdad que esto es sumamente
16 insuficiente. Por eso uno de los objetivos que deben partir de este
17 Congreso es el de involucrar a l@s jóvenes que ya están en el
18 Sindicato.

19 Llevamos tiempo diciendo que uno de los males que tiene este
20 sindicato no es la falta de jóvenes, en el sindicato hay jóvenes, pero
21 jóvenes sin organizar. La Secretaria de Juventud debe conocer cuántos
22 jóvenes hay en el Sindicato, cuantos delegados/as jóvenes hay, y este
23 es un trabajo que se debe hacer junto a las secciones sindicales y las
24 distintas federaciones.

26 Podemos decir que ese es uno de los **objetivos** prioritarios,
27 además:

- 29 • Debemos seguir atando lazos con la Secretaria de Juventud
30 Regional y trabajando conjuntamente.
- 32 • Seguir yendo a l@s jóvenes a mostrarles el Sindicato.
- 34 • Formar a l@s jóvenes para la actuación sindical, que sean
35 referentes en su trabajo y puedan llegar a ser delegad@s
36 sindicales.
- 38 • Potenciar la palabra de l@s jóvenes en el sindicato.
- 40 • Luchar por lo público y lo joven.



1 Debemos seguir apostando por el trabajo sectorial:

2

3 - En los **Centros de Trabajo**:

4

5 Debemos coordinarnos con las federaciones y las secciones
6 sindicales para buscar jóvenes en los centros de trabajo y para
7 potenciar una renovación entre los delegados sindicales.

8

9 Debemos potenciar la formación de l@s jóvenes en el ámbito
10 laboral y sindical.

11

12 - En los **Centros de Enseñanza** y Formación Profesional:

13

14 Llevamos ya tiempo realizando distintas actividades por los
15 centros de enseñanza y formación profesional con un resultado
16 agríndice. Si bien podemos llegar a un buen número de jóvenes, estos
17 siguen siendo reticentes a acercarse por el Sindicato.

18

19 Es un campo muy ambicioso y que puede ser muy fructífero,
20 debemos intentar enganchar a estos futuros trabajadores/as, con la
21 oficina de orientación laboral como medio.

21

22 Además debemos enseñarles que nos diferencia del resto de
23 sindicatos, explicar que es un sindicato de clase y porque es tan
24 necesario la unidad de los trabajadores para conseguir y defender
25 nuestros derechos.

26

27 Y No debemos dejar de lado el trabajo territorial:

28

29 - En los **Barrios**:

30

31 Este ha sido uno de los campos que más satisfactoriamente
32 hemos trabajado en los últimos tiempos. El trabajo territorial es el que
33 se realiza en el lugar de residencia del trabajador donde realiza su
34 actividad diaria, donde encontramos aquello que preocupa al trabajador
35 en su vida cotidiana.

36

37 Debemos tratar de aglutinar a l@s jóvenes de los concejos de la
38 comarca del Nalón, porque todos compartimos una misma realidad y
39 sobre todo intentar enmarcarlos en la creación y funcionamiento del
40 consejo de la juventud en los distintos ayuntamientos de la comarca.

40

41

42

43

44

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

3.9) Cooperación al desarrollo

El intento de ampliación de la jornada laboral o las políticas de emigración que quiere aplicar la Unión Europea, demuestran que la correlación de fuerzas política actual, la sitúa al servicio del capital, sólo pensada desde lo económico y el máximo beneficio, sin ningún tipo de carácter social. Todo ello en un marco de globalización neoliberal que camina a una velocidad de vértigo hacia la “*barbarie*”.

Por lo tanto en el ámbito de la cooperación al desarrollo el principal objetivo que nos debemos marcar es el de avanzar hacia un modelo de **cooperación sindical** que, al mismo tiempo favorezca la Política Internacional del Sindicato, es decir que nos permita hacer frente a esta situación contraatacando con la globalización de los derechos laborales y de los derechos humanos.

Para ello, que mejor, que recupere su papel la **Asociación Paz y Solidaridad Asturias**, dejando atrás el modelo actual de cooperación tradicional. En ese sentido sería muy importante la evolución de la figura de asociación a la de fundación con los beneficios que ello supone. Potenciaremos la participación de los/as representantes de la Junta Directiva de Paz y Solidaridad Asturias en nuestro Consejo Comarcal, invitándolos a participar en ellos periódicamente, para que nos informen de cuantas iniciativas se vayan tomando en la asociación, y sirva como nexo de unión para trasladar sus proyectos a la comarca ó viceversa.

En este sentido consideramos que es muy importante intentar estrechar lazos de colaboración y **hermanamiento** con otras organizaciones sindicales de zonas de Europa que estando en una situación similar a la nuestra, nos permita compartir experiencias, aprovechar sinergias, y contribuir a construir una Europa de los y las trabajadores/as.

Debemos de establecer entre nuestras prioridades, el acercamiento y acompañamiento a los/as **inmigrantes** establecidos en la comarca, siendo el CITE un buen servicio para ello.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

3.10) Salud Laboral

Análisis de contexto.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1996 se amplió de forma considerable el ámbito de la actuación preventiva en los centros de trabajo que pasaron por la designación de los delegados de prevención, su formación para desempeñar sus tareas, las evaluaciones de riesgos en el trabajo y un amplio repertorio de actuaciones sindicales que conllevaron, en unos centros a mejorar las condiciones de trabajo y en otros a verse obligados a las denuncias y otras acciones debido fundamentalmente a la pasividad de los empresarios para poner solución tanto a los problemas de siniestralidad como de salud para los/as trabajadores/as.

Es de destacar que la siniestralidad recae fundamentalmente en trabajadores/as eventuales, jóvenes, mujeres e inmigrantes y por sectores la construcción, metal, minería, etc. contabilizando varios muertos en Asturias en los últimos años y meses, alguno de ellos en esta comarca.

Por otra parte, se ha generalizado un modelo preventivo externalizado y mercantilizado, a través de los servicios de prevención ajenos y de las mutuas que llevan a cabo su actividad de manera insuficiente e irregular.

En definitiva la desregulación, la precariedad y la subcontratación sinónimos de mayor exposición al riesgo y de indefensión legal.

Objetivos Prioritarios.

Promover, como una de nuestras prioridades, la formación de los delegados de prevención en todo lo referente a la salud laboral con la realización de cursos, en la comarca, acorde a la disponibilidad de tiempo por parte de los delegados de manera que se les facilite la participación.

Intentar establecer, con la colaboración de personas apropiadas, uno o dos días de asesoramiento para delegados de prevención en la sede de la Unión Comarcal.

Trabajar para inculcar la implicación del conjunto del sindicato en las tareas referidas a la salud laboral y conseguir que la siniestralidad laboral sea una prioridad de la acción sindical.

1 **Iniciativas y Propuestas.**

2

3 La acción sindical diaria debe estar encaminada a asegurar el
4 cumplimiento efectivo de la normativa preventiva para la mejora de las
5 condiciones de vida y de trabajo para hacer que el lema “trabajo
6 estable, sano, seguro y con derechos para todos y todas” deje de ser
7 una utopía para la mayoría de trabajadores/as.

8 Conseguir, en lo interno, que la salud laboral deje de ser algo
9 secundario en nuestra organización y pase a impregnar y
10 transversalizar al conjunto de las áreas de trabajo con iniciativas
11 conjuntas entre el área de salud laboral y otras, como mujer, juventud,
12 etc.

13

14 **Mecanismos de actuación y Seguimiento.**

15

16 Potenciar la figura del responsable de salud laboral.

17 Nuestros ojos y nuestras manos en los centros de trabajo son los
18 delegados/as de prevención, por consiguiente debe ser prioritario seguir
19 extendiendo una buena red de delegados/as de prevención de nuestro
20 sindicato.

21 El Plan de Formación Sindical de Salud Laboral, dirigido a los/as
22 delegados/as de prevención de nuestra organización, es el instrumento
23 adecuado para dotarlos de los conocimientos técnicos y sindicales
24 básicos que faciliten y fortalezcan su actividad.

25 Mantenimiento de un contacto fluido con el departamento de
26 Salud Laboral ya que es una importante herramienta para el impulso del
27 sindicato en materia de salud laboral.

28

29

30 **3. 11) FORMACIÓN SINDICAL**

31

32 En cuanto a formación sindical debemos seguir potenciando y
33 mejorando dicha formación de los cuadros, delegados/as y afiliados/as
34 del sindicato para que les permita disponer de los instrumentos
35 necesarios para una mejor defensa de sus intereses desarrollando para
36 ello un modelo de formación sindical integral y homologable y que
37 permita disponer de itinerarios formativos unificando criterios y
38 fomentando la colaboración entre territorio y federaciones. Asimismo se
39 debería de realizar un esfuerzo por implicar a los cuadros dirigentes de
40 nuestra organización en su propia formación para una mejor
41 comprensión de nuestro sistema organizativo, etc.

42 Mediante la asistencia a los plenarios de formación se verificará
43 la programación y seguimiento de toda la actividad relacionada con la
44 formación sindical.