

# 10º CONGRESO

## CCOO DE EXTREMADURA

### PONENCIAS

- I - OTRA POLÍTICA ECONÓMICA PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS
- II - RECUPERAR Y AMPLIAR LAS REDES DE PROTECCIÓN. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL
- III - UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS Y UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE



comisiones obreras  
de extremadura

I

## OTRA POLÍTICA ECONÓMICA PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

La estructura productiva de Extremadura genera una tipología de empleo basada en la precariedad de condiciones salariales descalificantes, de salud laboral deficiente, de escasas prestaciones por desempleo y de pensiones bajas. Se trata de una estructura que profundiza en una dinámica que provoca más desigualdad entre los propios trabajadores y trabajadoras, cuya sustantividad es la temporalidad del empleo, afectando fundamentalmente a las mujeres en negativo en todos los indicadores enunciados, que junto con las personas jóvenes y las paradas de larga duración ya sufren una problemática de cronificación. Frente a ello, deberemos enfrentarnos con la concertación social para avanzar en una red de servicios públicos y la recuperación de la negociación colectiva como herramientas centrales.

### **1. UN NECESARIO CAMBIO PRODUCTIVO PARA EXTREMADURA. CRECER ECONÓMICAMENTE CON UN EMPLEO DE CALIDAD:**

La necesidad del cambio de modelo productivo no puede seguir siendo una muletilla justificadora para aquellos que propician un modelo desigual. La recuperación es una falacia o la antesala de nuevas recesiones que propiciarán más desigualdad. La necesidad de salir de la crisis optando por otro modelo más social no se ha hecho realidad. No solo no hemos cambiado un estéril y fracasado paradigma, sino que hemos profundizado en él, acrecentando su degradación sobre la precarización de las condiciones laborales, los recortes sociales y la privatización de los servicios públicos, propiciando la fuga del capital humano más "sobrecualificado" de nuestra región, aumentando la desertización de una Extremadura con más divergencias y con muestras inequívocas de descapitalización social y económica.

La recuperación económica del mercado no determina la recuperación económica de los hogares. La premisa fundamental es la recuperación y consolidación del mercado interno y la demanda doméstica regional, que debe llegar a través de la elevación de los salarios y las prestaciones sociales. La reactivación económica en Extremadura dependerá del efecto multiplicador en términos de actividad y empleo y el retorno fiscal de la actividad económica que implementemos con suficiente valor añadido.

Extremadura profundiza en su divergencia frente al resto de España con tasas de desempleo más negativas. Cerca del setenta y cinco por ciento de las personas que no han superado la ESO son jóvenes en paro sin expectativas. Persiste la cronificación del desempleo de larga duración y la segregación de las mujeres en el empleo. La estructura sectorial sigue muy desequilibrada, destacando el bajo valor añadido de sus servicios, un sector agrícola aun sobredimensionado y una industria deteriorada y raquítica pero con muchas potencialidades. Todas estas son variables suficientes y argumentos más que sólidos para no dilatar la transformación del sistema productivo.

Para ello, el desarrollo de Extremadura tiene que apuntalarse con la contribución de su desarrollo industrial. Un desarrollo industrial desde la agroindustria a la industria de la sociedad de la información, consensuando un modelo y una estrategia industrial dotada del diagnóstico previo de la situación actual de las empresas extremeñas, poniendo el acento en la ampliación de las cadenas de valor añadido en la región y favoreciendo a la economía real.

La reestructuración de nuestro tejido productivo debe ser una prioridad del Gobierno regional basándose en inversiones públicas y privadas que deben destinarse a desarrollar y consolidar en las empresas una política de investigación y desarrollo y la mejora del capital humano. Reclamaremos la necesaria implicación del Estado en su aportación a la resolución de nuestros déficits estructurales.

Para ello debe arbitrarse a corto y medio plazo un plan de estímulo y reactivación económica, con implicación del estado, que actúe de catalizador y procure, desde las limitadas posibilidades regionales, volver a poner en marcha la economía regional.

La apuesta por el empleo verde, basado en la sostenibilidad ambiental, social y económica, en un contexto de cambio climático debe ir de la mano del “empleo decente”. El empleo puede y debe “reverdecerse”, será necesaria la exploración de nuevas actividades, muchas de ellas todavía por descubrir, que agrupamos bajo la etiqueta de economía verde como son las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética, la rehabilitación de edificios, la gestión de residuos sólidos, la gestión del agua o la gestión de recursos naturales.

En Extremadura, a través de la concertación social, hemos puesto en valor el concepto de Economía y Empleo Verde. A primeros de 2016 los agentes sociales acordábamos con el Gobierno extremeño un plan para avanzar en nuevas oportunidades en otro marco de desarrollo socioeconómico para Extremadura que sea capaz de ofrecer niveles de vida saludables y de conservación de nuestro medio. En definitiva, se pretende desarrollar la Estrategia de Cambio Climático extremeña fortaleciendo los aspectos económicos, los de generación de empleo y los de formación y recualificación de las personas para el nuevo modelo.

Es requisito previo para una adecuación a otro modelo más productivo y decente la mejora en las infraestructuras en las que somos deficitarios. Sin ellas, la convergencia y la cohesión territorial es inviable en Extremadura. Su efecto multiplicador generaría una actividad económica, que hoy por hoy es imposible, posibilitando una productividad que ahora a duras penas se consigue depreciando el valor del trabajo. Hay que facilitar los intercambios de bienes y servicios, la actividad social y la obtención de una masa crítica de la que hoy no disponemos.

Por ello, nuestras reivindicaciones centrales en este respecto son:

- Agilización y compromiso de un Tren Digno para Extremadura. Es preciso adelantar plazos que signifiquen una corriente de oportunidades económicas, sociales y culturales para Extremadura, en correspondencia con el Pacto por el Ferrocarril en Extremadura.
- Con respecto al tren convencional es imprescindible la mejora de los servicios ferroviarios debiendo ejecutarse las inversiones firmadas por parte del Ministerio de Fomento. Sería necesario implementar la reapertura de líneas ferroviarias eliminadas como la de la Ruta de la Plata y el Tren Lusitania a su paso por la provincia cacereña.
- Mayor agilidad en la concreción y puesta en funcionamiento de la Plataforma Logística del Suroeste en Badajoz.
- Conversión en autovía de la carretera EX100 entre Cáceres y Badajoz así como el inicio de las autovías A-43, A-81 y A-83 con el fin de conectar la región entre sí y con el levante español, con el puerto de Huelva, y el sureste de España (Granada y Córdoba).

- Estudio y puesta en marcha de un nuevo Plan Regional de Transporte de Viajeros (ferrocarril-carretera) para que la población extremeña tenga mayor facilidad de acceso a cualquier modo de transporte a través de estaciones intermodales y se facilite a los usuarios un único tipo de billete.
- Plan de mejora de infraestructuras en centros educativos y hospitalarios.
- Promover una Agenda Digital que propicie el despliegue de redes de nueva generación basadas en fibra óptica y en tecnología móvil de cuarta generación lo que generará empleo de alto valor tecnológico.

## 2. LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y EL EMPLEO EN EXTREMADURA:

Con el Plan Estratégico de Empleo para Extremadura, se abre una nueva etapa de concertación con el Gobierno extremeño, que parte de una realidad derivada de la crisis y de unas políticas neoliberales, que nos han llevado a este “tsunami austericida” que prolonga patológicamente la crisis. Se ha agravado enormemente la segregación laboral de género y el paro juvenil. Sufrimos un contexto de devaluación de la fuerza del trabajo, con importante pérdida de su poder adquisitivo y con una reducción drástica de la tasa de cobertura de las personas desempleadas.

Todo ello, para concluir que Extremadura ha retrocedido en su convergencia con España y Europa, ha aumentado su deuda y su déficit, y gran parte de su tejido productivo ha sido destrozado por la apuesta por reformas laborales, desregularizadoras de la negociación colectiva, que nos han conducido a la precarización en toda su extensión.

CCOO en la nueva estrategia concertada, debe poner el acento en la necesidad imperiosa de la incorporación de las mujeres al empleo. En este proceso de concertación tenemos que ser vigilantes en:

- Conseguir el carácter integral de la orientación, prospección e intermediación con criterio de género.
- *Conseguir el carácter integral de la orientación, prospección e intermediación con criterio de género, incidiendo en la necesidad de conciliar y coordinar la orientación educativa con la orientación laboral, reivindicando programas de actuación en la transición del mundo educativo al laboral, como potenciación de competencias claves y genéricas, tutorización de prácticas laborales y no laborales, orientación en los contratos de formación y todas aquellas medidas concertadas a través del Plan de Empleo de Extremadura 2016-2019*
- Profundizar en dar solución a la desconexión en la transición del mundo educativo al laboral en un territorio donde el fracaso escolar alcanza dígitos insostenibles.
- *Exigir la negociación e implementación de planes concretos de choque para reducir significativamente la tasa de abandono escolar, para situarla.*
- Vigilar los contratos de formación y prácticas no laborales.
- Negociar el diseño y puesta en marcha de una Red de Centros Integrales, vinculando la educación y la formación con el contexto productivo del territorio.
- Dar respuesta a una abrumadora tasa de desempleo juvenil que sobrepasa el 50%, a través de las políticas del Plan de Empleo joven reclamadas al gobierno autonómico

- Potenciar la normalización de las competencias genéricas y claves para los trabajadores y trabajadoras.
- Incidir en todas las políticas sociales de cualificación y empleo
- Apostar por herramientas que luchen decididamente en la prevención de riesgos laborales y contra el fraude laboral.
- Apoyar, mientras se mantengan las altas tasas de paro, planes sociales de empleo y medidas dirigidas a un emprendimiento pero que no se conviertan en sinónimo de proyectos avocados al suicidio.
- Potenciar los órganos de gobernanza de carácter institucional
- Controlar la aplicación de las cláusulas sociales en las licitaciones de la Junta de Extremadura y contratos financiados con dinero público, que sirvan de referencia y marco de buenas prácticas en la negociación colectiva.

El compromiso de concertación por el que hemos apostado en Extremadura, nos mandata al empresariado, organizaciones sindicales y Junta de Extremadura, a recorrer un trayecto de nuevas apuestas que incidan en la adecuación de la formación. Es necesario un proyecto de nuestra comunidad más diversificado en lo económico y más igualitario en lo social, donde el conocimiento y la cualificación sean considerados eje central en la mejora de la productividad de nuestras empresas

La reparación del maltrecho contrato social para resolver el estancamiento económico de Extremadura y sus déficits estructurales exige diálogo para la concertación. Esta Estrategia reclama también la participación comprometida del Estado, para que realmente se pueda aspirar a una situación de convergencia de la región con el resto de España.

### **3. LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO COMO FACTOR DETERMINANTE DEL AUMENTO DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD. UNA ESTRATEGIA SINDICAL COMPARTIDA PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE:**

La precariedad laboral constituye un claro factor de riesgo para la plena participación social de la población. Así, según el informe FOESSA, existe una relación directa entre precariedad en el mercado de trabajo y una mayor vulnerabilidad social. Por tanto, no solo el desempleo puede encaminar a la exclusión social, también las situaciones cada vez más precarias de ocupación laboral se asocian con un alejamiento del espacio de la integración, especialmente en el caso de las mujeres. El empleo temporal tiene un fuerte carácter excluyente; ejerce una importante fuerza desintegradora, incluso más intensa en hogares en los que la persona de referencia es una mujer.

El impacto de esa precariedad laboral en la región es desgarrador. Según el *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2104 (FOESSA)*, Extremadura es una de las comunidades autónomas con mayor riesgo de pobreza y exclusión social en España: cerca de 290.000 personas<sup>1</sup> en la región se ven afectadas por procesos de exclusión social, casi un tercio de la población extremeña.

Cabe destacar, las grandes dificultades que se reconocen en los hogares extremeños en los que no se percibe ninguna retribución, o en el que las contribuciones que se perciben son

---

<sup>1</sup> Datos desagregados no disponibles

insuficientes para hacer frente a las necesidades básicas de subsistencia. En este caso, se constatan con mayor vulnerabilidad los hogares sustentados por mujeres, las formas de convivencia monoparentales o monomarentales, así como aquellas cuya figura principal es una persona joven o de origen extracomunitario.

Por otra parte, y particularmente en Extremadura, percibir una pensión de jubilación o prejubilación puede ser un elemento capaz de mantener a los hogares en el espacio de integración o de atenuar la intensidad de la exclusión social.

Una precariedad laboral acentuada no solo por la situación de crisis económica, sino también por el efecto perverso de las últimas reformas laborales. Éstas han cambiado el marco de relaciones laborales, hostigando la negociación colectiva y potenciando el contrato a tiempo parcial, favoreciendo la tasa de fraude en unas empresas muy atomizadas en el tejido extremeño.

El aumento de la individualización de las relaciones contractuales, el tamaño de la empresa y las dificultades de nuestra organización para llegar a todos los rincones de las empresas extremeñas, hace necesario que CCOO de Extremadura planifique una actuación sostenida en el tiempo. Tenemos que denunciar, de manera coordinada con las distintas federaciones, un gran número de fraudes en la contratación. Estas prácticas suponen reducción salarial y fiscalidad a la Seguridad Social, recortando derechos y prestaciones de los trabajadores y trabajadoras. De ahí que tengamos que plantear una respuesta organizada para no quedarnos en la simple denuncia y análisis de la situación y ser un referente en la lucha contra el fraude.

La contratación temporal en Extremadura, en el acumulado total de 2015, alcanza los 623.143 contratos, incrementándose con respecto al acumulado de 2011 (457.196), año anterior a la puesta en marcha de la Reforma Laboral, un 36,29%. Pero donde realmente se da el incremento es en la contratación a tiempo parcial, incrementándose en un 90,98%, pasando de 70.123 en 2011 a 133.924 a 2015.

En un mercado cada vez más desregularizado, debemos dar una respuesta más organizada, sistemática, compartida y de referencia frente a fraudes que se han normalizado como la ausencia de contrato, la no afiliación a la Seguridad Social, la incorrecta utilización de la clasificación profesional, los salarios inapropiados, el uso impropio de las horas extraordinarias o la discriminación por razón de género.

Los espacios que nosotros no ocupamos, los ocuparán otras entidades y puede que con otra intención. Tenemos que ser conscientes de que el empleo que viene no va a ser estable, ni controlado en su totalidad por la R.L.T (Representación Legal de las personas que Trabajan en una empresa), y tendrá dificultades para su visualización y por ello esta fórmula de facilitar la proximidad del sindicato al que se viene en llamar la nueva figura del precariado. En coherencia con esta lucha contra el fraude, desde CCOO de Extremadura, proponemos:

- Un Plan de Lucha contra el Fraude laboral con implicación de las federaciones de nuestra organización, en coordinación con nuestro Gabinete Jurídico y el Gabinete de Salud Laboral. Este plan ha de ser sistemático y compartido, haciendo visible ante la sociedad extremeña de forma pedagógica nuestra lucha contra los abusos laborales.
- Una evaluación continua de esta acción que podamos valorar e interpretar, y poder denunciar mediáticamente para dar visibilidad a una realidad cada vez más dramática.

- Que los procedimientos, articulación y difusión pública del mismo estén consensuados antes de finalizar el año 2017.

#### **4. MÁS NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL PARA RECUPERAR DERECHOS:**

En Extremadura, los efectos de la Reforma Laboral han sido más perniciosos que en el resto del Estado, derivando a la implantación de convenios de empresa en detrimento de los sectoriales.

La concertación social nos mandataba a los agentes sociales y económicos en nuestra región a la creación de una mesa que incidiera en una mejora de la negociación colectiva, pero aún está sin constituir. En ésta, tendremos que defender de manera clara y cuanto antes:

- La creación de convenios de sector, favoreciendo que estos concluyan en convenios regionales.
- Que dichos convenios incluyan cláusulas obligatorias de creación de empleo estable, acotando en la medida de lo posible los contratos temporales, salud laboral, discapacidad, etc.
- La necesaria integración de la transversalidad de género en los procesos de negociación colectiva que permita combatir las discriminaciones por razón de sexo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Temporalizar los procesos de negociación colectiva, comprometiéndose el conjunto de las federaciones en los dos primeros meses del año a tener constituidas las mesas, de tal forma que a finales del primer semestre pudieran estar todos los convenios firmados.

Es importante resaltar el debilitamiento de la negociación colectiva en el sector público, la aplicación intensiva del Gobierno de la capacidad de modificar elementos sustanciales de las condiciones de trabajo a través de Ley, adoptando y aplicando medidas de carácter básico y por lo tanto de aplicación directa al conjunto de las administraciones impide en gran medida las posibilidades de negociación.

No obstante debemos continuar defendiendo el marco general y la estructura de negociación que establece el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y debemos exigir al Gobierno autonómico el desarrollo reglamentario inmediato de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y con ello el impulso a la implantación de las medidas contempladas en la misma, encaminadas a perfilar y desarrollar, en los ámbitos autonómico y local, un nuevo modelo de administración pública extremeña modernizada que dé respuesta, con altos niveles de eficacia y eficiencia, a las demandas y necesidades de la ciudadanía extremeña.

#### **5. LA ACCIÓN SINDICAL EN UN TEJIDO PRODUCTIVO BASADO EN EL TRABAJO TEMPORAL Y FALSOS AUTÓNOMOS.**

Nuestro sindicato deberá promover herramientas y estrategias para dar respuestas de proximidad a un volumen significativo de asalariados y asalariadas que alcanzan un 37% de contratación temporal en nuestro mercado de trabajo regional. No podemos perder la perspectiva con el colectivo de falsos autónomos y autónomos sin asalariados que ha crecido en el periodo

de crisis como una consecuencia más de la precarización en el empleo. Asesorarlos, afiliarlos, y organizarlos será una preocupación central en el próximo periodo.

Una reivindicación reclamada por nuestra organización como era la de incluir cláusulas sociales en los concursos públicos se ha conseguido en el marco de la concertación social con la Junta de Extremadura. Nos toca a nosotros, gestionar este logro y gobernarlo como instrumento de acción sindical y su transferencia al conjunto de la negociación colectiva. La filosofía inherente a las cláusulas sociales con respecto a las licitaciones que adjudica la administración autonómica debe ser crear un marco de referencia para el resto de administraciones y para el sector privado. El objetivo es el respeto a las condiciones mínimas laborales, poniendo coto a la desregularización vigente y aumentando la calidad de los servicios públicos derivados de estas adjudicaciones.

Medidas a desarrollar en este sentido serán:

- Vigilar la aplicación de estas cláusulas sociales
- Elaborar un mapa de empresas licitadoras por sectores, creando además un Registro de empresas licitadoras.
- Evaluar de manera sistemática de los indicadores relacionados con los baremos de puntuación para la obtención de las adjudicaciones.
- Difundir las buenas prácticas de empresas licitadoras.
- Analizar de manera cualitativa y cuantitativa el impacto en trabajadores y trabajadoras beneficiados por las cláusulas sociales: personas en situación de discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, personas derivadas de la renta básica...
- La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de cláusulas de género.
- Anualmente, se realizará una evaluación integral, desde la perspectiva federativa y territorial de la aplicación de las mismas, planteando estrategias de mejora en el seguimiento.

## **6. LA SALUD LABORAL EN UN CONTEXTO DE CONTRATACIÓN PRECARIA.**

La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes. Lo acaecido en los últimos años, marcados por políticas de ajuste devastadoras aplicadas con el pretexto de la salida de la crisis, ha deteriorado enormemente la negociación colectiva y el ejercicio efectivo de derechos que son elementos imprescindibles para la salud y la seguridad en el trabajo. Hemos asistido por ello a una regresión de la prevención en las empresas en nuestra región, dando lugar a un cambio de tendencia en la siniestralidad aumentando de forma muy alarmante.

Hay que destacar otro factor muy importante que influye en el repunte de accidentes de trabajo que es la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres. Ésta precariedad, aumenta la desigualdad de género y eleva a 10 veces más las probabilidades en el ámbito laboral de accidentarse o enfermar.

Existe en nuestra tierra, igual que en el resto del país, un grave problema de ocultación de Enfermedades Profesionales (EEPP), sobre todo de aquellas más graves y que comportan



mayor sufrimiento a las personas afectadas y a sus familias, como son el caso del cáncer laboral y las enfermedades psicosociales.

Las enfermedades ocasionadas por el trabajo terminan derivándose al Servicio Público de Salud en lugar de a las Mutuas, infradeclarando su número, aumentando el gasto público y erosionando la prevención: porque lo que no se reconoce no se previene.

Romper este círculo vicioso de empobrecimiento y recortes pasa por poner fin a las políticas de austeridad y dar paso a una progresiva transformación del modelo productivo de nuestra región que permita la democratización de las relaciones laborales, el ejercicio efectivo de derechos, la interiorización de la cultura preventiva en las empresas y la generación de un sistema preventivo dinámico que anticipe los nuevos riesgos laborales emergentes.

Para atajar esta deriva, desde CCOO de Extremadura, proponemos un decálogo de medidas:

- Ningún trabajador ni trabajadora sin protección: garantizar su salud integral debe ser un eje esencial de las políticas de salud pública de nuestro gobierno regional.
- Accidentes de Trabajo: Las políticas públicas acordadas en la concertación social y su puesta en práctica son necesarias para frenar el repunte de los accidentes de trabajo. Es imprescindible recuperar la iniciativa pública para frenar esta lacra social.
- Enfermedades de origen laboral: Apostamos por un reconocimiento real de las enfermedades de origen laboral, para superar una de las grandes debilidades de las políticas de salud laboral.
- Desde nuestro sindicato proponemos desde hace años que la Administración Autonómica se dote de instrumentos que impidan el fraude y el “subregistro”, que elude el reconocimiento de estas enfermedades profesionales.
- Garantizar la equidad y la igualdad de género: La desigualdad es uno de los determinantes sociales clave para la salud. Es necesario conocer cómo las desigualdades de género influyen en los riesgos laborales para aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de trabajadoras y trabajadores por igual.
- Independencia y calidad de los Servicios de Prevención. Establecimiento de controles públicos que garanticen la calidad de sus prestaciones.
- Vigilancia de la salud para proteger a las personas trabajadoras. La vigilancia de la salud es un derecho y una herramienta indispensable para prevenir los riesgos. Han de aumentar los controles públicos para garantizar este derecho y preservar la esencia del mismo.
- Potenciar la Inspección de Trabajo y la Autoridad Laboral como herramientas que inciden en el descenso de la siniestralidad en nuestro mercado laboral.
- Financiación autonómica estable de las políticas públicas de Salud Laboral. Se trata de consensuar un modelo de financiación de estas políticas que esté protegido de los vaivenes políticos o partidistas de cada momento.
- Seguimiento de las Mutuas en Extremadura. Subrayar su carácter público y perseguir la mejora de la participación de la representación de los trabajadores en

su elección. Mejorar y ampliar los sistemas de interlocución con las mismas para favorecer el diálogo y el entendimiento con las personas que trabajan.

- El impulso a la democratización en las relaciones laborales: La prevención “participada” es indispensable para alcanzar unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras, con la negociación colectiva como eje central. El impulso de la concertación social como herramienta para la defensa de la salud y la seguridad de la clase trabajadora extremeña.

## **7. EL SINDICATO Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO:**

El ensamblaje en nuestra comunidad de las consejerías de educación y empleo era más que prioritario para dar respuestas estructurales de futuro a las políticas de formación profesional, pero ahora queda lo más difícil: conciliar los recursos y las estrategias para cambiar el rumbo e incidir en lo que debe ser un modelo productivo sostenible desde el punto de vista social y económico, sin perder de vista que la inversión debe ser de largo recorrido. La ecuación a resolver es armonizar una educación y formación para un empleo decente y digno que dé respuesta a demandas sociales, educativas, de igualdad de género, sanitarias, ambientales e inclusivas, y no para solventar solo las necesidades del denominado “mercado de trabajo”. Este matiz es fundamental.

*La formación y cualificación profesional es una de las políticas activas de empleo prioritarias para el necesario cambio de modelo productivo que necesitamos. En este nuevo contexto de futuro, la idea de “transición justa”- acuñada por el movimiento sindical y recientemente asumida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- se convierte en la fórmula de lucha contra el cambio climático más idónea en términos de garantizar un empleo nuevo orientado a todas las personas sin exclusiones.*

*Desde CCOO Extremadura trabajaremos para una formación profesional que dé respuesta al doble reto de cualificación de trabajadores y trabajadoras en nuevas ocupaciones y reducir el impacto del cambio climático en los sectores económicos.*

*La negociación del III Plan de Cualificaciones y FP, comprometida en el Plan Estratégico de Empleo para Extremadura 2016-2019 será el espacio para su concreción y desarrollo.*

La utilización de los centros públicos educativos ha sido una referencia recurrente que no ha pasado de ser repetido como mantra pero sin traducción real por dificultades varias que no se pueden obviar. Por esto, es imprescindible un definitivo “asalto”, metodológicamente ordenado y valiente, ya que tendrá detractores interesados, y que optimice los recursos escasos con su concentración. Como síntesis, es sustantiva y central, la superación de una concepción estrictamente corporativa, que no sectorial, para posibilitar que la empresa se inserte, ofreciendo lo mejor de ella, en los centros de formación profesional.

El diseño ya estaba dibujado en el Pacto Político y Social de Extremadura y ahora debe aumentar un nivel de concreción en su revisión necesaria, que contemple la puesta en marcha de una Red de Centros Integrales que:

- Amortice infraestructuras realizadas.
- Concentre un sistema de orientación educativo y profesional que facilite la transición de estudiantes al mundo del trabajo y que sean referencia para la población trabajadora activa.

- Facilite unos recursos humanos, con una adecuada capacitación como evaluadores para enfrentar la acreditación de la experiencia profesional de miles de trabajadores y trabajadoras con cualificación real, pero sin la mochila de la acreditación y que facilite su movilidad profesional.
- Integre toda la oferta de formación, fundamentalmente en certificados de profesionalidad, con modulación, dirigida a personas activas, ocupadas o en desempleo, que hoy sienten la necesidad de cualificación, pero sin oferta ordenada, a través de itinerarios estables y de calidad.
- Acerque al mundo laboral a la prospección profesional y la intermediación alejándola de ese invento neoliberal de las agencias de colocación.
- El Catálogo de servicios, de otro SEXPE que es posible, estaría imbricado con la dinámica proactiva de estos centros y de la gestión de toda una constelación de centros y entidades de menor volumen, periféricos a esta red, poniéndose orden a un caos de ofertas en el sistema.

CCOO de Extremadura ya ha presentado a la Junta una sólida propuesta basada en la territorialización de estos centros, con una gobernanza que acoja a claustros, empresarios, sindicatos y administración y que esté vinculada a instrumentos de diagnóstico, innovación investigación, concertación y participación como el Observatorio de Empleo, el Instituto de las Cualificaciones o el Consejo de Formación Profesional de Extremadura.

La Ley 30/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, plantea respecto a la gobernanza de este sistema, el nuevo papel de los agentes sociales impulsando su liderazgo y protagonismo en el diseño estratégico, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, independientemente de su situación laboral. Así, hemos acordado en el reciente Plan de Empleo de Extremadura, abordar una apuesta decidida que dé certidumbres estructurales a toda una sistemática relacionada con el impulso a esta formación, a través de la cual CCOO de Extremadura tenga un protagonismo en su planificación y evaluación final de todas las políticas activas de empleo.

Objetivo vertebrador de esta Comisión de Gobernanza en Extremadura deberá ser evaluar las necesidades urgentes de cualificación profesional derivadas de la creciente oleada de innovación y tecnificación productiva, aumento de las nuevas tecnologías en general y de una mejora de la calidad en los procesos productivos que derive en una mejora en la calidad en el empleo y su valor añadido.

El análisis sobre el nivel de cualificación homologable de los trabajadores y trabajadoras extremeños no resistiría una comparativa con comunidades autónomas más productivas, con la cualificación de la mano de obra, ni con los niveles educativos registrados respecto a los países de la UE; pudiendo afirmar que nos enfrentamos a un claro desequilibrio fomentado por un tejido productivo muy débil.

Deberemos considerar que el desarrollo de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con su desarrollo normativo en nuestra Comunidad Autónoma, debe ser articulada junto al marco de la Negociación Colectiva en Extremadura, porque nos permitirá centrar objetivos, planificar actuaciones y resolver carencias estructurales en nuestro mercado de trabajo. Mercado caracterizado por una deficitaria cualificación en sectores con escaso valor

competitivo y con necesidades de mejora en aquellos que deben ser fuerza motriz de nuestra economía.

A través de esta Comisión de Gobernanza, de carácter tripartito, CCOO de Extremadura, incidirá, entre otras:

- En la revisión y adaptación a nuestras especificidades territoriales de las políticas activas de empleo, incorporando la transversalidad de género en las políticas activas de empleo.
- Información de procesos de oferta formativa y acreditación a la experiencia profesional.
- Difusión a través de la Representación Legal de los Trabajadores en las empresas.
- Creación de itinerarios de formación sindical que faciliten la interlocución con la empresa.
- Potenciación de las competencias profesionales y genéricas, innovando sobre propuestas metodológicas que faciliten la empleabilidad.
- Impulso de la capacitación permanente de trabajadores y trabajadoras que gestione estas políticas, propiciando herramientas de difusión on-line que faciliten el acceso inclusivo a la cualificación y ordenando integralmente la coherencia del sistema.
- Elaboración de un Plan de Tutorización concertado entre administración autonómica y agentes sociales y económicos de todos los contratos de formación y aprendizaje y de las prácticas no laborales

Con respecto a los servicios que ofrecemos a la parte más vulnerable, las personas que están en desempleo, tendremos que abordar, desde la vertiente territorial y federativa, las herramientas e instrumentos que nos acercan a estas personas, asegurando un catálogo mínimo de servicios a la afiliación que se encuentre en desempleo. Este catálogo asegurará:

- Los recursos técnicos imprescindibles para una atención estable.
- Una información estable y dinámica de las ofertas de formación y empleo utilizando redes sociales para agilizarla, concretándose las mismas.
- En las Delegaciones Comarcales se atenderá de forma personalizada a este colectivo, teniendo un itinerario de posibles derivaciones en el interno y hacia el externo para una mejor atención.
- Se difundirá de manera coordinada las ofertas que desde las federaciones regionales sean dirigidas a las personas en desempleo.

## II

### **RECUPERAR Y AMPLIAR LAS REDES DE PROTECCIÓN. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL**

Los recortes con la perspectiva de las políticas de la derecha han debilitado y modificado los sistemas de protección provocando un retroceso del modelo social.

Es preciso recuperar lo perdido en derechos y protección social, pero también ampliar los recursos ya que la dimensión de los problemas tras la nefasta gestión que se ha hecho de la crisis es muy superior: más pobreza, más desigualdad, más exclusión y mayores necesidades en dependencia y en los servicios públicos básicos.

Las brechas de género han aumentado y por ello las acciones que se pongan en marcha tienen que marcarse como objetivo avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y desarrollarse bajo el principio de transversalidad de género.

Una estrategia integral tiene que partir en primer lugar de impulsar el desarrollo regional para generar riqueza desde nuestras posibilidades, de manera que las necesidades de las personas sean en la mayor medida solucionadas por la generación de un contexto económico en el que el empleo de calidad es la garantía de calidad de vida. Para ello es preciso:

- Profundizar en las propuestas del Acuerdo de Diálogo Social y en la Declaración para el Diálogo Social
- Reivindicar recursos para inversiones estratégicas para Extremadura.
- Influir para que se sitúe el empleo en las prioridades políticas.

#### **8. POLÍTICAS DE SERVICIOS PÚBLICOS Y DE PROTECCIÓN SOCIAL**

Es evidente que la reducción de ingresos tributarios y el incremento de las necesidades de protección se agudizan en las situaciones de crisis, produciendo tensiones entre ingresos y gastos.

Los sistemas de protección social exigen una profunda revisión y evaluación que permita dar respuesta a las necesidades y corregir los efectos devastadores que se han producido en nuestra sociedad, donde más de un tercio de la población de nuestra región está en riesgo de exclusión social.

Es necesario asegurar que se generan recursos suficientes para el mantenimiento de una protección social adecuada, que se dotan de forma adecuada, permanente y sostenida de forma que se permita una intervención realista y estructurada sobre las familias.

Tanto la pérdida del empleo como la precariedad están evidenciando en estos momentos una gran necesidad de refuerzo social por parte de los sistemas de protección. Los Sistemas Públicos de sanidad, dependencia, educación y servicios sociales básicos no están preparados o han retrocedido, no habiéndose cumplido las expectativas de aplicación.

Por tanto, es necesario garantizar la protección de una renta mínima garantizada para la población de Extremadura a través de la Renta Básica Extremeña de Inserción (RBEI) que dé cobertura al grupo de población que queda fuera de los mecanismos ordinarios como el salario, las prestaciones por desempleo o las pensiones. Todo ello con una gestión eficiente de los soportes de emergencia social que permitan resolver acontecimientos de carácter circunstancial.

Los **servicios públicos** como la sanidad, la educación, los servicios sociales, los medios de transporte y de comunicación o los cuerpos de seguridad, entre otros, junto a los sistemas de Seguridad Social o de pensiones y protección del desempleo, constituyen la base del Estado de bienestar y del denominado Modelo Social Europeo, señas de identidad de las sociedades europeas más avanzadas.

El progreso en Europa ha estado vinculado al desarrollo y consolidación de este modelo, cuya construcción es consecuencia de la presión social de la clase trabajadora organizada, demandando unas mejores condiciones de vida.

No existe ninguna posibilidad de construir y mantener un Estado social y de derecho del que forme parte el Estado de bienestar sin garantizar a la ciudadanía el acceso a unos servicios públicos universales, suficientes y equitativos, gestionados con un modelo eficiente y sostenible, que debe asegurar estándares de calidad adecuados.

Sin embargo, y a pesar de haber constatado que los países con un sector público más desarrollado son los que mejor han aguantado el impacto de la crisis y los que antes están saliendo de ella, en los últimos años, en nuestro país, hemos venido sufriendo un deterioro constante del conjunto de los servicios públicos como consecuencia de la aplicación de medidas, impulsadas por los gobiernos de turno, con el objetivo del adelgazamiento del sector público.

CCOO considera que tras estos recortes está el objetivo de cambiar el modelo social que recoge nuestra Constitución, haciéndolo al margen de la ciudadanía lo que puede llevándonos al pasado y a la ausencia de derechos.

Esta situación se agrava más en nuestra comunidad autónoma cuando además se suman factores propios como la extensión territorial, la dispersión geográfica de la población y su grado de envejecimiento.

Para CCOO, los servicios públicos son el pilar fundamental del Estado de bienestar. Son esenciales por su papel redistribuidor de la riqueza que se genera en los centros de trabajo y por lo tanto un eje fundamental en Extremadura para la vertebración y sostenimiento de la población en nuestro territorio y para la recuperación económica. El sector público es una pieza fundamental para reducir el desempleo con la generación de empleo estable, directo e indirecto.

Por ello, consideramos necesario el fortalecimiento del sector público extremeño y su capacidad de intervención como motor de desarrollo económico y cohesión social.

**Las políticas públicas tienen que estar orientadas a la igualdad de género.** Hay que tener muy presente que las brechas de género tienen una mayor intensidad en Extremadura: mayor nivel de desempleo, peores salarios, más precariedad, pensiones más bajas y, en definitiva, más pobreza. La crisis ha venido a acentuar estas brechas ya que los recortes en los servicios públicos, el deterioro de los derechos laborales y los mecanismos de protección social profundizan en el empeoramiento de una situación que ya era negativa.

Así el estudio elaborado por CCOO sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en Extremadura pone de manifiesto que esta alcanza el 25,14% y que un 10% de las mujeres asalariadas cobran muy por debajo del SMI; que la brecha en pensiones es del 19,66% y que el 86,5 de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas son mujeres (este último dato pone en evidencia que las cifras que no están segregadas por sexo esconden las discriminaciones hacia las mujeres). En el mismo sentido el deterioro las grandes deficiencias de la atención a la dependencia tienen un impacto de género muy significativo.

Por ello:

- Las propuestas de recuperación de los servicios públicos y las prestaciones sociales tienen que tener presente el impacto de género y fijar objetivos de reducción de las brechas de género.

La **sanidad**, al igual que las pensiones, son un suculento botín para la expansión del sector privado y son por ello objetivo de las políticas de la derecha. La crisis económica ha sido el argumento del que se ha aprovechado para avanzar en esta dirección.

El gobierno ha llevado a cabo una total contrarreforma del sistema mediante el Real Decreto 16/2012, dejando sin cobertura a amplios sectores de la población, castigando a las personas enfermas, a las pobres y a las dependientes con severos copagos, en muchas ocasiones inasumibles. Mientras, las empresas, en complicidad con el Gobierno, se dedican a hacer negocio. Se les han entregado hospitales completos, servicios, actividades, sistemas de información, investigación sanitaria, control de las tecnologías y, todo ello, sin que apenas nos demos cuenta, con sigilo.

En Extremadura se intentó con la centralización de los laboratorios en Mérida y con la puesta en marcha de una unidad de gestión clínica. Ambas paradas por la movilización que promovimos entre los trabajadores y trabajadoras de todos los centros hospitalarios de nuestra comunidad, así como de las denuncias públicas en los medios. Esto no significa que dejemos de prestar atención a cualquier intento de privatización y por ello, durante las reuniones en las que hemos participado sobre el Plan de Ordenación de recursos humanos del Servicio Extremeño de Salud (SES), nuestra principal demanda fue y es que la gestión de los recursos humanos del SES ha de ser pública y directa. De esta forma se lo hemos hecho llegar al actual gobierno regional sin que se haya tenido en cuenta.

Del mencionado Real Decreto, lo que más influye en nuestra comunidad autónoma, es el gasto sanitario de las familias/ciudadanos. En 2015 ha sido de 333,58 euros, mientras que en 2009 fue de 296,33 euros. La renta media por persona en 2015 fue de 8.469 euros y en 2009 era de 9.028 euros, es decir, nos gastamos un 37,25% más y tenemos 559 euros menos.

El gasto de las familias/ciudadanos guarda relación con la renta media por persona. A menor renta, menor gasto. Parece una obviedad, pero lo que realmente refleja es que se está poniendo en riesgo a los más débiles económicamente y por tanto, las administraciones públicas incumplen el principio de equidad que debe regir la asistencia sanitaria pública.

Recientemente hemos presentado alegaciones al anteproyecto de ley en defensa de la sanidad pública en Extremadura, la cual consideramos innecesaria, hasta tanto no se derogue la Ley 15/97 sobre nuevas formas de gestión en el ámbito sanitario.

CCOO entiende que una Sanidad Pública de garantía debe contemplar los siguientes principios:

- Financiación suficiente y finalista, a través de los Presupuestos.
- Provisión pública con un sector privado complementario y derogación de la Ley 15/97.
- Universal, recuperando los derechos que se perdieron con el Real Decreto 16/2012.
- Equitativa, equiparando, en lo posible, el gasto sanitario en el conjunto de las comunidades autónomas, para evitar diferencias en cuanto al acceso y prestaciones al Sistema Sanitario Público.

- Participativa, impulsando los Consejos de Salud, para dar mayor participación en las decisiones a los ciudadanos.
- Gestión profesional, desarrollando una gestión más despolitizada y mejorando la profesionalización de la gestión.
- Incremento sustancial del peso del gasto sanitario en Atención Primaria, y con mayor capacidad de resolución.
- Garantía de tiempos máximos de espera y mayor transparencia en la gestión de las listas de espera.
- Desarrollo de la coordinación del espacio sanitario y sociosanitario, bajo la tutela del Sistema Sanitario Público.

Parte de este proyecto, es la consolidación del Acuerdo Marco para garantizar la Sanidad Pública entre los agentes socioeconómicos y la Administración regional que permita velar por la sostenibilidad y el carácter público del Sistema, asegurando los principios de universalidad, equidad, solidaridad social e igualdad efectiva en el acceso a sus prestaciones y que permita la atención sanitaria pública a cualquier persona que la necesite, independientemente de sus circunstancias sociales o económicas.

La **educación** en Extremadura ha sufrido uno de sus mayores deterioros derivados de la reforma educativa impulsada por la LOMCE y de las políticas de recortes. Las partidas dedicadas a educación de los presupuestos autonómicos están altamente condicionadas a los ingresos que provienen del Gobierno central. El escaso margen inversor de nuestra comunidad autónoma y el desacierto en las prioridades tampoco ha amortiguado su progresivo deterioro. En una región rural como la nuestra, la desigualdad crece y la equidad está seriamente comprometida.

Pero la carga ideológica de esta reforma educativa va más allá. Ha atacado a la profesión docente, desprestigiándola y relegándola a la mera transmisión de conocimientos instrumentales; justificando así el deterioro de las condiciones de trabajo con aumentos de jornada laboral, de ratios y recortes de plantillas, entre otras medidas de reajuste.

Han deteriorado la calidad de la enseñanza, poniendo el acento en las materias que se miden en las estadísticas europeas, reduciendo aquellas que más contribuyen al desarrollo de cualidades como el espíritu crítico, la creatividad o la solidaridad. Se han debilitado las medidas de apoyo, refuerzo y atención a la diversidad, imprescindibles en una sociedad como la nuestra, y en la que la escasa autonomía pedagógica añade dificultades.

Finalmente, han transformado la evaluación de la educación en una penalización para quienes no superan el sistema educativo deficiente.

El creciente corporativismo es el principal obstáculo para concienciar y sensibilizar a los profesionales del sector educativo de la importancia de combatir las reformas; por lo que es imprescindible contar con la confluencia de las familias, del alumnado y del resto del tejido social. Nuestra estrategia ha de pasar por la unidad de acción, mantener la lucha, y tratar de mantener la educación en la agenda pública. Para ello nos proponemos

- Reforzar el derecho a la educación pública y garantizar un modelo inclusivo que asegure la equidad y la igualdad de oportunidades adaptada a las características propias de nuestra región, proponiendo y exigiendo medidas de conciliación, de ayuda, de atención a la diversidad y a la convivencia.



- Rentabilizar al máximo el valor cualitativo del acuerdo (concertación social) y la fuerza de CCOO y su sindicalismo de clase en los correspondientes ámbitos de negociación de la educación.
- Mejorar la comunicación con los trabajadores y trabajadoras de la educación y la implicación y participación de la afiliación en el diseño de las nuestras propuestas.
- Poner la educación en el centro de la agenda política compaginando la insistencia movilizadora con la exigencia renovadora a los grupos políticos y los movimientos y organizaciones sociales afines.
- Adoptar fórmulas para alcanzar complicidades y acuerdos con la comunidad educativa y organizaciones sociales, políticas, de padres y madres y estudiantes que se estén en la línea de restituir la democracia y la equidad en el sistema educativo, mediante el diálogo y la participación de la comunidad educativa.

La **dependencia** es el primer ámbito del sistema de protección social que ha nacido y se ha puesto en marcha desde su inicio en el programa de autonomías, reportando a cada territorio las competencias de su desarrollo y gestión, que debe ser compatible con unas condiciones básicas comunes en todo el Estado y con una participación referencial por parte de la Administración central. Con este sistema, se pretende una atención de calidad a las personas en situación de dependencia, optimizando la inversión pública sobre la promoción de la actividad económica y la creación de empleo.

Extremadura es la Comunidad Autónoma con mayor número de solicitudes de dependencia registradas en relación a la población (52.762, un 4'83%). La mayor parte de las personas solicitantes, son mayores de 80 años con una proporción del 61,25% de mujeres frente al 40'19% de hombres. El mayor porcentaje de dictámenes realizados corresponde al grado III, con un 24% de los mismos, no habiendo grandes diferencias entre las otras categorías, teniendo en cuenta que todavía quedan casi un 25% de las solicitudes sin resolver. Actualmente, contamos con 23.888 personas beneficiarias de prestaciones, con un incremento de 2.147 con respecto al mismo mes del año de 2015. En el año 2015 el porcentaje de mujeres beneficiarias era del 64'51%, frente al 65'80% de 2016, un dato claro de la feminización de las personas beneficiarias de la dependencia, con un fuerte componente de edad avanzada (mayores de 80 años).

La Ley de Dependencia establece un marco de financiación pública en el que participan la AGE y las CCAA para garantizar la suficiencia de recursos, que en todo caso deben ser iguales entre ambas partes. No obstante, debe señalarse asimismo que los preceptos relativos al nivel acordado de protección se hallan suspendidos desde el ejercicio 2012.

Por tanto, la situación en nuestra región es de una enorme fragilidad, donde se deben reforzar ambos aspectos de cara a la concentración de los esfuerzos en la mejora de la atención a las personas con dependencia, sus familias y las personas que prestan los servicios, circunstancia hoy por hoy se enfrentan a situaciones de desregulación, desatención y desprovisión.

El **sector de acción social y atención a las personas**, en materia de relaciones laborales, está viendo como están siendo perjudicadas sus condiciones de trabajo. Este sector está fuertemente feminizado, muy profesionalizado y con gran implantación en nuestra región, tanto desde el ámbito público como de empresas privadas o entidades sin ánimo de lucro. Estamos ante un escenario de gran fragmentación, con dificultades de representación, diversidad de intereses y, en general, con un alto grado de frustración. Por ello desde el punto de vista sindical se debe considerar de gran interés dada su relevancia y crecimiento.

La crisis y los recortes presupuestarios de los últimos años por parte de la Administración estatal y de las comunidades autónomas en políticas sociales, incluidos los relacionados con el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), han supuesto una paralización absoluta del crecimiento de los Servicios Sociales, el incumplimiento de los compromisos y obligaciones legales de desarrollo de las leyes y, en algunos casos con reformas negativas, derivando en incremento o ampliación de los copagos.

La reforma de la Ley Extremeña de Servicios Sociales, que venía del año 85, pudo suponer un gran avance en generación de estrategias, consolidación de las estructuras y crecimiento del sistema de protección que podría haber incorporado un amplio catálogo de servicios y prestaciones. Pero debido a la precipitación del anterior Gobierno, a la ausencia del diálogo y concertación y a la falta del desarrollo necesario para que este escenario pudiera soportar un cambio de siglo para el Sistema, nos encontramos con una Ley que, hoy por hoy, es poco menos que contradictoria e insuficiente.

Será necesario para la consolidación del sistema:

- Una dotación suficiente y una gestión eficaz.
- La coordinación de todos los sistemas de protección social (sanitario, social y sociosanitario) que permita un acercamiento de los recursos a las necesidades reales de la población.
- Reforzar el planteamiento de sistema de Servicios Sociales unificado a nivel estatal, donde todas las personas tengan los mismos derechos, sin tener en cuenta su lugar de residencia.

La pervivencia y consolidación de un sistema fuerte de **pensiones** es esencial para Extremadura por el papel relevante que desempeña en nuestra economía. Papel que todavía ha adquirido mayor importancia en estos últimos años de crisis económica, alcanzando el 34,3 el porcentaje de hogares que subsisten gracias a una pensión.

Los regímenes especiales (especialmente agrario y hogar) tienen un peso superior en el caso de nuestra región, por ello es importante que se avance en las condiciones laborales por un lado y por otro en su convergencia en el sistema de pensiones.

Teniendo en cuenta que nuestras pensiones se sitúan en la cola en cuanto a las cuantías, las reivindicaciones como la subida del salario mínimo (que mejora las cotizaciones) o las referidas al poder adquisitivo adquieren más importancia.

En definitiva, el conjunto de recursos tienen que formar un entramado integral que garantice las condiciones de vida necesarias para mujeres y hombres, renta garantizada: el salario digno, las prestaciones por desempleo, las ayudas no contributivas, las pensiones, los servicios públicos y de éstos en particular los servicios sociales, los aspectos de vivienda, alimentación y energéticos.

Se están agudizando los problemas demográficos de nuestra región en cuanto a baja densidad, envejecimiento y descapitalización humana. Por ello es preciso extremar las estrategias integrales inspiradas en el principio de garantía de rentas, sabiendo que la solución real de esta garantía es conseguir más empleo y de calidad, pero sin olvidar que región llegará más despacio y a determinados sectores no llegará ni a medio plazo.

Esta combinación de estrategias debe encontrar su equilibrio en el desarrollo de la concertación social. Apostando por mejorar nuestro sistema productivo por un lado y por otro adecuando los

servicios públicos y políticas sociales. Para el impulso de estas estrategias es precisa una acción institucional decisiva.

## 9. GANAR EN HEGEMONÍA SOCIAL

El diálogo y la concertación social tienen una serie de dificultades de las que destacamos aquellas que se han manifestado con mayor intensidad en Extremadura.

En primer lugar, la resistencia desde el campo político hacia el papel de los agentes sociales. Las resistencias desde la derecha política las hemos constatado en los últimos tiempos de manera exacerbada en un proceso en el que se debilitó todo el proceso de diálogo y concertación para terminar en abierta confrontación y finalmente en posiciones destructivas.

Por parte de la izquierda hemos sufrido las consecuencias de una concepción basada en la idea de que es partido político quien representa a la clase trabajadora y por tanto los sindicatos deben jugar en todo caso un papel de herramienta subsidiaria y a su servicio. Llegando incluso a entender que los logros sindicales entran en competencia con los sus logros políticos.

También desde otras posiciones de izquierda se pretende optar por una nueva idea de concertación que no reconoce la concertación e interlocución diferenciada con los agentes sociales y económicos más representativos, sino que pone en pie de igualdad a los más representativos con el resto, y además la representación sindical con cualquier tipo de organización o asociación. En definitiva un modelo que no se basa en la representatividad.

Por otra parte están los demás sindicatos que pretenden acceder al campo de los sindicatos “más representativos” y que en determinados ámbitos o al acceso de recursos alcanzan algún objetivo.

Y además otro tipo de movimientos que no es que traten de entrar en el dialogo social, sino acuñar otro tipo de modelo con denominaciones como “diálogo civil”, con la intención de sustituir al “diálogo social” y en el que desaparece el protagonismo de los agentes sociales y económicos.

Por último no debemos olvidar en esta ristra de dificultades la parte nuestra, la de los sindicatos de clase: si se produce una deriva de pérdida del perfil sociopolítico tendría como consecuencia nuestra “dimisión” y con ello seríamos sustituidos o simplemente se perdería la concertación social. No debemos perder de vista que la concertación es un acto de voluntad y que por ello no tiene amarres fuertes, solo se fortalece cuando es buscada por las partes y cuando es útil para ellas.

Este panorama requiere por una parte un fuerte liderazgo del diálogo social que sea capaz de visibilizar socialmente su utilidad. Esta es la mejor forma de legitimarlo y de fortalecerlo. Pero, por otra parte, dado el panorama de cambio y confusión, es preciso avanzar en la clarificación y asentamiento de un modelo, que diferencie por un lado, y por otro no sea excluyente.

Es preciso delimitar los ámbitos: la concertación social, el diálogo social, el asesoramiento, la consulta, la participación, la negociación, la negociación bipartita, la tripartita y la información.

Esta delimitación nos lleva a determinar los criterios de representatividad y de opciones de intervención. Una sociedad más abierta, más democrática debe impulsar todo tipo de posibilidades, amplificadas ahora por la sociedad-red, para que las personas a título individual, las asociaciones de todo tipo, sindicatos, partidos políticos tengan las máximas posibilidades de intervenir en la vida pública. El buen y justo funcionamiento de esta aspiración de ampliación democrática requiere de reglas, diciendo: quiénes, cómo, para qué y cuándo intervenir. Y como

consecuencia para poder ejercer las funciones se deben proveer los recursos precisos en cada caso.

El ámbito de la concertación social es el adecuado para avanzar en los aspectos más generales de cara a configurar un modelo para nuestra región. Una de las concreciones de este modelo tiene que ser la concreción de un “Reglamento de desarrollo de la Ley de Participación Institucional”

Por todo lo dicho hay que destacar una serie de cometidos prioritarios para preservar la capacidad de intervención como sindicato sociopolítico. Necesitamos poner en marcha una estrategia para consolidar el modelo de concertación y con este objetivo es preciso:

- Especificar el mapa de la intervención social en sus distintas vertientes y su composición incorporando la variable sexo.
- Desarrollar el compromiso de la mesa “Calidad democrática y participación institucional” en el marco de la concertación social. Acordando un modelo que afiance la concertación social en el marco de un modelo de profundización democrática e igualitaria.
- Poner en marcha una estrategia dirigida al conjunto de fuerzas políticas con el objetivo de ampliar el respaldo al modelo definido.
- Extender el consenso en el tejido asociativo.
- Dotar de recursos externos (administración) e internos (de nuestro sindicato) para garantizar que la concertación sea efectiva.

Como aspiramos a esa profundización democrática, nuestra organización debe seguir profundizando en su desarrollo y dotarse de nuevos procedimientos e instrumentos. Esto requiere revisar tres aspectos: el político –qué nuevos espacios de decisión-, los organizativos y los de comunicación.

Se trata en definitiva de intentar una interrelación mayor entre la sociedad, la afiliación y las estructuras del sindicato.

Tanto los aspectos referidos hacia afuera (acción representativa del sindicato) como la interna (más democracia interna) tienen que tener una estrategia proactiva de la igualdad de género. La profundización democrática en la acción del sindicato, tiene que traducirse en resultados paritarios.

La posición con relación a la unidad de acción viene perfectamente definida en la ponencia confederal. Lo que podemos añadir es que en Extremadura es esencial para la supervivencia de los procesos de concertación y que en este aspecto nos corresponde esmerar nuestra actuación. Sería contraproducente un modelo de baja intensidad en el que cada parte se preocupa de los suyos.

Para ganar hegemonía social es imprescindible potenciar nuestra política alianzas, CCOO de Extremadura nunca renunciará a su historia colectiva e individual, forjadora una identidad propia enraizada en el mundo del trabajo, como sujeto político determinante del cambio social, que aspiramos a conseguir, porque es necesario para los hombres y mujeres que vivieron, viven o pretenden vivir de su trabajo.

Por ello apostamos por la intervención en el espacio sociopolítico con identidad propia, pero también requiere de una participación activa en plataformas y movimientos sociales, como

hemos realizado a lo largo de nuestra trayectoria histórica, como espacios de encuentro, confluencia, debate y confrontación, donde expresar nuestras posiciones y donde forjar militancia sociopolítica, como extensión del centro de trabajo. Por tanto: potenciaremos y seguiremos desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales para ampliar el espacio de la reivindicación laboral, de las políticas públicas y el estado de bienestar, de una redistribución de la riqueza justa, y renovando espacios de compromisos con demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos, como la lucha por la no violencia y la paz, y la atención a las personas que buscan refugio cuando huyen de la barbarie criminal de la guerra.

Pero en Extremadura se dan dificultades adicionales para consolidar estas estrategias, que con facilidad se vuelven mortecinas. Las distancias, los transportes, la debilidad del tejido asociativo hacen muy costosa en términos humanos y económicos su funcionamiento.

En cualquier caso la vía de las confluencias ya es ineludible. Si en un momento dijimos que la unidad de acción era un principio para CCOO, la alianza social tiene que pasarlo a ser también un elemento troncal ante la estrategia generalizada de destrucción de lo colectivo como estrategia de debilitación de los derechos.

- Será por tanto un objetivo profundizar en los mecanismos de cooperación, la dinamización de los distintos formatos de confluencia.

#### **10. NUEVAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN INTERNA Y COMUNICACIÓN.**

En la medida en que sea compatible con nuestra reglamentación estatutaria y con el fin de promover una mayor participación de la afiliación, se incluirá en nuestro estatutos un mecanismo para que los afiliados y afiliadas puedan presentar propuestas para su tratamiento por el Consejo Regional debiendo estar avaladas por las firmas de un porcentaje significativo del total de la afiliación (mayor o igual al 10%) Así mismo se establecerá un mecanismo (recogida de firmas) para que pueda ser convocado el Congreso Extraordinario, para ello será necesario contar como mínimo con las firmas de la afiliación en un porcentaje igual o superior a dos tercios del total de la afiliación regional.

La sociedad de la información, la digitalización de la economía y de la comunicación y la irrupción de los nuevos medios sociales (redes) han alterado sustancialmente las pautas de conducta de las personas en su búsqueda y consumo de información. Mientras los medios audiovisuales, no sin encajar el impacto de las nuevas tecnologías, mantienen una notable influencia social, la prensa escrita asiste a una fuerte crisis que le obliga a diversificar su oferta informativa para competir en la nueva realidad de medios digitales.

Aumenta el número de medios de comunicación, lo que no debe llevarnos a interpretar que crece el pluralismo informativo. CCOO de Extremadura debe impulsar, renovar y ajustar su política de comunicación a partir de la nueva realidad impuesta por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), estableciendo, eso sí, las prioridades que se derivan de su proyecto sindical, su estrategia de reivindicación y propuesta y el buen uso de sus recursos.

El mundo del trabajo ha experimentado una profunda transformación, lo que nos obliga a disponer de potentes herramientas organizativas y comunicativas para llegar a todos los sectores, a todos los trabajadores y trabajadoras; y regular protocolos de información y participación de toda la afiliación en las decisiones de mayor trascendencia. En consecuencia

ganar hegemonía social requiere reforzar la política de comunicación, incrementar la participación de la afiliación y avanzar en las alianzas con la sociedad civil, con esta finalidad:

**Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia. Profesionalidad, credibilidad y transparencia.**

- El circuito de la comunicación que pone en marcha el sindicato debe seguir una ruta clara, aunque simultánea: afiliación, trabajadoras y trabajadores, medios de comunicación y sociedad.
- La Comunicación del sindicato tiene que disponer de una estructura con, al menos, tres pilares básicos: gabinete de comunicación, espacios web y redes sociales, y elaboración, edición y difusión, en distintos soportes -publicación digital, cartel, folleto, octavilla...- de la acción sindical de CCOO. En cada uno de esos pilares se desarrollará una comunicación con perspectiva de género.
- Aprobar un Protocolo de actuación orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato, y su posible segmentación para atender a los diversos colectivos. Elaborar un Protocolo a seguir respecto a las comunicaciones masivas a la afiliación por parte de las diferentes organizaciones desde los medios habilitados por la Confederación.
- Instituir reuniones periódicas con los medios de comunicación para evaluar la relación profesional y actuar en consecuencia. El sindicato ha de convertirse en fuente de información de cuanto sucede en su ámbito. También como vehículo de opinión sobre la actualidad socioeconómica. El Gabinete de Comunicación ha de cuidar día a día su relación con los medios de comunicación.
- Aprobar un Protocolo de actuación orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato, y su posible segmentación para atender a los diversos colectivos. Elaborar un Protocolo a seguir respecto a las comunicaciones masivas a la afiliación por parte de las diferentes organizaciones desde los medios habilitados por la Confederación.
- Así mismo reforzaremos la producción propia (Vídeos, imágenes, infografías) que dinamicen de nuestros medios (Web, redes sociales, blogs, etc) que permitan una mayor visibilidad de nuestras propuestas, reivindicaciones y éxitos, de acción sindical, como de nuestros gabinetes, especialmente el jurídico.
- La Gaceta Sindical mantendrá su edición periódica con temas específicos monográficos a modo de campaña informativa. Si se considera necesario se realizará trimestralmente un gaceta digital que recoja las novedades y avances en la acción sindical regional

### III

#### **UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS Y UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE**

CCOO es el primer sindicato de la región, gracias a la fortaleza por ser sindicato de clase y por nuestro modelo organizativo. Uno de los grandes retos al que nos enfrentamos a nivel interno, es buscar nuevas fórmulas de cooperación y coordinación organizativa que nos permita garantizar el objetivo de tener más sindicato en la empresa, optimización de recursos, cooperación entre estructuras y polivalencia, preservando nuestro papel sociopolítico que es nuestra seña de identidad.

Es fundamental, fortalecer el sindicato en la empresa y en la sociedad, garantizando las mejores condiciones de trabajo y las mejores condiciones de vida. La acción sindical en la empresa nos permite mejorar el salario directo y la acción sociopolítica mejorar las políticas públicas con derechos para la ciudadanía. Es la doble pata de nuestra organización sindical que responde a nuestra ideología basada en la justicia social.

Se necesita realizar un análisis para determinar qué áreas, tareas o servicios son susceptibles de tener un funcionamiento diferente, estableciendo fórmulas de cooperación o de mancomunidad en los aspectos que se determinen y acuerden. Estos aspectos podrían abarcar desde actividades sindicales vinculadas tanto al asesoramiento sindical como a las elecciones sindicales, visitas a empresas, desarrollo y aplicación de los planes de afiliación. Porque ser el primer sindicato de la región, es una corresponsabilidad del conjunto de las estructuras

La destrucción del tejido productivo: con el cierre de empresas, la consiguiente destrucción de empleo, la precariedad laboral, los bajos salarios y el agotamiento de las prestaciones han incrementado los niveles de pobreza. Esto se ha reflejado en una importante pérdida de nuestra afiliación en el actual mandato, suponiendo al final del mismo, que la proporción de la afiliación respecto a la población asalariada, se sitúa en un 5,80% hombres y 5'76% mujeres.

Se ha producido un importante número de altas afiliativas a lo largo de este período, pero no podemos dejar de preocuparnos por un mayor volumen de bajas, que ponen de manifiesto nuestra dificultad para mantener y fidelizar la afiliación.

Hay que destacar, que la pérdida de mujeres afiliadas ha sido claramente inferior a la pérdida de hombres. Al principio del mandato, contábamos con menos de un 40% de mujeres afiliadas, que han pasado a ser, al final del mismo, un 43%. Las mujeres, en CCOO de Extremadura, suponen por ello un enorme potencial

La afiliación menor de 30 años, es muy escasa, no llegando en estos momentos a un 5%. El porcentaje de menos de 30 años es ligeramente superior por parte de las mujeres.

La reducción de ingresos, tanto por afiliación como por otro tipo de ingresos, da lugar a mayores dificultades económicas que nos llevan a adoptar una serie de medidas a medio plazo y que deben ser abordadas en este congreso.

La economía de escala en el sentido amplio es esencial para optimizar los recursos. Funcionar como una organización grande permite el acceso a más recursos y por otra parte este modelo funcional es coherente con un modelo ideológico que se basa en la unidad de la clase trabajadora.

Hablar de un sindicato para todas y todos significa, entre otras cosas, el compromiso sindical para avanzar en el modelo de Comisiones Obreras como un sindicato de mujeres y hombres. En

dicho modelo, las secretarías de la Mujer siguen definiéndose formalmente como las mejores herramientas para desarrollar la transversalidad de las políticas de género. Sin embargo, en la práctica el desarrollo desigual en las federaciones regionales puede conllevar el riesgo (en algunas existe ya) de vaciar de contenidos y valor el trabajo de las secretarías de la Mujer.

Por ello, las federaciones regionales deben reconocer, más allá del aspecto formal, el papel de las secretarías de la Mujer como instrumentos para avanzar en la igualdad de género y comprometerse en reforzar el empoderamiento de sus responsables mediante acciones formativas para el desarrollo de conocimientos, capacidades y destrezas para el ejercicio del liderazgo.

El 10 Congreso Regional adopta los siguientes mandatos:

### **Crece, atender y mejorar nuestro trabajo en la afiliación**

#### ➤ Crece en afiliación:

Para ello se participará activamente en el plan Confederal. Elaborando un plan específico para CCOO Extremadura, sometido a evaluación de los objetivos, priorizando la afiliación a la representación sindical que aún no está afiliada. Tenemos que invertir en actuaciones que aproximen el sindicato a los jóvenes. Los últimos datos disponibles en materia de empleo y emancipación ponen de manifiesto las especiales dificultades que tienen las personas jóvenes para incorporarse al mercado laboral y cómo, una vez dentro, deben enfrentarse a los bajos salarios, la temporalidad injustificada y a los contratos a tiempo parcial en el mejor de los casos, o a las becas y prácticas fraudulentas en muchas ocasiones.

Se iniciará el trabajo de acercamiento a los autónomos, llevando a cabo las acciones precisas para adaptar los servicios de asesoría, así como su acción sindical. El acuerdo de asociación con UATAE, firmado confederalmente, se extenderá a CCOO de Extremadura. Este acuerdo es el instrumento del que nos hemos dotado para reforzar la capacidad de intervención de CCOO en el ámbito del trabajo autónomo. Con ello se puede poner en marcha una actuación coherente entre ambas organizaciones en cuestiones centrales como sistema fiscal, protección social o el fomento del empleo de calidad.

Ante las tendencias de deterioro del componente ideológico y de conciencia social, debemos potenciar nuestra ideología. Debemos dar a conocer "*qué nos hace diferentes*", qué aspectos nos distinguen del resto, de este modo, podremos utilizar estos aspectos para marcar los elementos propios y exclusivos de nuestra organización. Esta estrategia es necesaria en un contexto donde cada vez existen más sindicatos y donde en ocasiones es difícil saber qué diferencia a unos de otros. Ponerlo en valor, difundiendo nuestros puntos fuertes.

#### ➤ Mejorar el trabajo con la Afiliación

Para mejorar el trabajo con la afiliación se plantea adaptar el plan de acogida, estableciendo un cronograma de actuaciones en las propias Comarcas, para que la bienvenida pueda ser más próxima y efectiva, reforzando el protocolo confederal.

Conocer los motivos de las personas que abandonan nuestra organización. Nos aportaría muchas de las claves para reducir la desafiliación por lo que debe ser una prioridad para el presente Congreso.

Se hará un plan de actuación permanente y coordinado con las federaciones que permita la actualización de todos los datos de la afiliación (correo electrónico, móvil...)



En cuanto a los Servicios que se proporcionan a nuestra afiliación, mejoraremos los mismos, ampliando dichos servicios a través de acuerdos con diferentes empresas, dando máxima difusión de los mismos

### **Fomentar la Participación.**

Generando en la afiliación el deseo de participar activamente en la organización, a partir de la puesta en marcha de actividades atrayentes y de reflexión, de tal forma que puedan sentirse miembros reales de la organización. Hay que conseguir la implicación en la toma de decisiones trascendentales del sindicato y como consecuencia, conseguir una mayor militancia desde la propia convicción

La participación afiliativa a través de las TIC cobra una nueva dimensión que debemos saber aprovechar. Las cibercampañas y plataformas *on line* abren un nuevo campo a la participación de la afiliación, quien debe encontrar en estas nuevas herramientas sindicales un referente distinto y útil que le fidelice al sindicato

La participación de la afiliación en los procesos de negociación, desde la elaboración de plataformas hasta la firma de los convenios debe ser garantizada.

Desarrollar campañas de sensibilización interna sobre la importancia del trabajo en materia de juventud, dando a conocer el trabajo que se viene realizando. Los espacios de juventud son espacios reivindicativos, de participación, formación y empoderamiento, de creación de cultura sindical, intercambio, aprendizaje y militancia. Para impulsar el trabajo en esta nos comprometemos a:

- Crear en todas las estructuras una responsabilidad de Juventud, ya sea en forma de secretaría, departamento, u otras formas.
- A celebrar e este próximo mandato una conferencia sobre "La Juventud en Extremadura".

### **La extensión sindical. La organización mancomunada de la actividad sindical, afiliativa y electoral:**

- Participación estrecha con las Federaciones Regionales para llegar al objetivo confederal de constitución de las Secciones Sindicales en las empresas donde la afiliación supere 20 personas, garantizando la información sectorial, confederal y territorial, siendo auténticos espacios de participación
- Se elaborará un plan de actuación que permita el cumplimiento de objetivos sindicales, en aquellas empresas donde concurren diferentes sectores, para garantizar una atención integral a los trabajadores y trabajadoras.
- En el primer año de mandato se tendrá en cada empresa donde actuemos, un o una "sindicalista de referencia". Procuraremos que durante el mandato, "el sindicalista de referencia" se pueda extender a los Centros de Trabajo, también donde actúen diversas federaciones, mediante el consenso de las mismas.
- Así mismo y dentro de los objetivos confederales, en aquellos sectores donde existan dificultades de extensión sindical se procederá a posibilitar recursos mancomunados, en consenso con la federación afectada

- De la misma manera se procederá a implementar en el seguimiento de empresas blancas la información necesaria para conocer pormenorizadamente las causas por las que en dichas empresas no se han realizado elecciones sindicales.
- Cada año se convocará en el entorno del 1º de mayo a un plenario de secciones sindicales, equipos de extensión y sindicalistas de referencia, con la finalidad de promocionar su papel de organizadores de la base afiliativa y de hacerlas partícipes de las valoraciones y directrices confederales y territoriales.

### **La cooperación entre estructuras**

Como sindicato de clase, tenemos que garantizar la atención sindical suficiente que posibilite la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Por ello hoy más que nunca es imprescindible que fomentemos y propiciemos en la necesaria cooperación.

- 4.1 Desde CCOO Extremadura se constituirá la Comisión de Mediación con similar estructura que la existente en la Confederación para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia los conflictos que estas comisiones no puedan resolver se trasladarán al ámbito confederal.

### **La formación sindical**

La complejidad de las relaciones laborales, la cambiante legislación y diversidad de sectores, nos obliga a una formación sindical continua y actualizada que permita adquirir la cualificación suficiente para atender todas las situaciones presentes y de futuro en defensa de los intereses que representamos en esta región.

El sindicato de clase tiene como objetivo representar a toda la clase trabajadora y se diferencia de otras opciones sindicales en la carga ideológica, o de valores, con la que se produce la intervención sindical en todas sus facetas. Por ello, en momentos de cambios rápidos y profundos, en contextos donde se pretende la difuminación de las ideologías, en sociedades que tienden a la uniformidad de pensamiento, recobra mayor protagonismo el papel que debe jugar la formación en este campo.

Tenemos como reto el fortalecimiento del sindicato en la diversidad y complejidad de los sectores. Para ello tenemos que incrementar nuestra capacidad de elaboración de propuestas y la sindicalización de la representación en la empresa, unidos a la mejora de nuestras comunicaciones.

Desde el ámbito territorial se ejecutará de manera transversal la formación inicial de todos los delegados y delegadas, con especial atención a las nuevas incorporaciones, acercando esta formación a través de las Delegaciones Comarcales y facilitando la formación online, orientada a reforzar nuestra conciencia de clase y nuestras señas de identidad, a nuestra historia, valores y principios; reforzando la igualdad de género y los derechos y garantías de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

*Se creará un grupo con formadores al que se dotará de recursos docentes, constituidos por sindicalistas y personas relacionadas con nuestra organización, que estarán coordinados con los dispositivos confederales y federales, y que procurarán la implementación de una estructura estable de formación sindical”*

Los delegados y delegadas adquirirán la formación sindical con el uso del crédito horario sindical.

## **Revitalizar nuestro papel sociopolítico en lo local con el reforzamiento de las Delegaciones Comarcales**

No cabe duda que en nuestra región existe una diversidad territorial plasmada en una realidad política, económica y social de ámbito local y comarcal y que, a nivel socio político y sindical, hemos intentado implantar a través de las delegaciones comarcales

Somos conscientes de la importancia que tiene que la información y participación sobre las estrategias y objetivos sindicales que se debaten y aprueban a nivel Confederal y Regional lleguen a todos los ámbitos y por ello a todas las comarcas. Del mismo modo también resulta necesario conocer la realidad social, laboral y cultural de cada comarca para el conjunto de CCOO de Extremadura. Además, esto contribuye al reforzamiento de la cohesión interna de nuestras estructuras.

Se revisará la utilización eficiente de las sedes sindicales de ámbito comarcal y por ello, CCOO de Extremadura, centrará sus esfuerzos en mantener abiertos aquellos locales que cumplan unos requisitos mínimos: a) Aquellos que sean propiedad de Patrimonio del Estado o del Sindicato; b) que el coste de su atención se realice preferentemente mediante la utilización de horas sindicales *que permita una dedicación parcial o permanente a la acción sindical*; c) que la realidad socioeconómica, poblacional y de las propias necesidades de la comarca haga necesaria la presencia sindical en ese territorio. No obstante, debemos ser capaces de estudiar, si existe la necesidad, fórmulas alternativas para disponer de sedes en el ámbito local.

Desde el 6º congreso, definimos a las delegaciones comarcales como las estructuras territoriales donde se desarrolla la dimensión sociopolítica del sindicato. Los resultados obtenidos en este sentido han sido dispares. En todo caso, no hemos sabido o no hemos podido desarrollar la comisión coordinadora comarcal. Esta debería ser el instrumento fundamental para darle valor a nuestro papel sociopolítico en las comarcas, Por ello, una vez finalizado este Congreso, se establecerá una comisión, formada por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Extremadura y las Secretarías Generales de la Federaciones Regionales, para poner en marcha de manera efectiva las diferentes delegaciones comarcales.

## **Alcanzar los máximos niveles de transparencia en todas nuestras Organizaciones. Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos.**

Tenemos la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. Debemos intentar homogeneizar los medios que disponemos, para que la afiliación reciba la misma calidad de la atención sindical reforzando las estructuras más debilitadas. Por ello nos comprometemos a:

- Establecer un mapa de recursos de todas las estructuras manteniéndose actualizado en los términos fijados en el código de utilización de derechos sindicales que sea acorde con las necesidades reales. CCOO de Extremadura presentará al Consejo Regional anualmente un mapa de RRHH indicando en que desempeñan su actividad todos estos recursos
- CCOO de Extremadura, garantizará la adecuada utilización y el uso de horas sindicales. Además, estudiará conjuntamente con las Federaciones de su ámbito, nuevas formas organizativas más flexibles que permitan una mejor atención a la afiliación, y una mejor optimización de los recursos que dispone.

- La Comisión ejecutiva de CCOO de Extremadura contará con el apoyo de todas las Federaciones Regionales. La colaboración leal será el marco de desarrollo del trabajo sindical entre las distintas estructuras del sindicato
- La corresponsabilidad y la colaboración garantizarán una mayor estabilidad en la organización, una gestión más adecuada de los recursos económicos y una cooperación mayor entre todas las estructuras de CCOO de Extremadura
- Se fijará como norma de actuación, el que todos los proyectos, actividades, o campañas sindicales, organizados desde cualquier secretaria de la comisión ejecutiva regional, deberán ser informados a la Comisión Ejecutiva Regional, para una toma de decisión colectiva.
- Continuar con la racionalización de los gastos generales con una política de gastos que priorice ante todo el garantizar los salarios de los trabajadores de CCOO y sus derechos, eliminar gastos innecesarios en todas las estructuras y establecer una política generadora de eficiencia. Negociar con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios, que se utilicen por las diferentes estructuras, teniendo conocimiento de todos los proveedores desde Administración
- Alcanzar los máximos niveles de transparencia en todas nuestras Organizaciones. Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos
- Profundizar en las políticas de sostenibilidad adecuando el personal y las infraestructuras a la posibilidad de recursos.
- La cooperación sindical internacional para el desarrollo es un objetivo irrenunciable. Requiere movilizar voluntades y recursos. Intervenir y cooperar sindicalmente, apoyar a los sindicatos de países en desarrollo y trabajar en alianza con organizaciones de la sociedad civil son cada vez más necesarios en la disputa capital-trabajo y para un desarrollo basado en los derechos humanos, la protección social, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.

En aras de responder a este compromiso, CCOO de Extremadura, es decir la Comisión Ejecutiva regional y las Federaciones Regionales, destinarán el 0'7% de la cuota de afiliación a garantizar un proyecto de solidaridad sindical internacional que será gestionado por la Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán o a la Fundación que CCOO de Extremadura decida en su caso, cuyos fines fundacionales respeten estos principios.

Nos comprometemos a hacer públicas, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de las cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones. Para ello una vez aprobadas las cuentas anuales por los órganos de dirección de las federaciones se darán traslado a la Secretaría de Finanzas para su posterior publicación en la web de CCOO de Extremadura. Por lo tanto, se hace necesario, seguir avanzando en la transparencia en nuestra gestión financiera. Transparencia a la que debemos someternos todas las organizaciones y que debe expresarse tanto interna como externamente.

- Los miembros de las Comisiones Ejecutivas, y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta. Se

harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de los órganos de dirección.

- Dotar a CCOO de herramientas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia, acordes con las leyes y las buenas prácticas
- En relación con el cumplimiento de las obligaciones legales nos comprometemos a elaborar un mapa de riesgos normativos que le permita establecer metodologías y controles efectivos a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración que evite los riesgos legales o riesgos de incumplimiento.
- Se destinará el 1 % de los ingresos por cuota de la dirección Regional a planes propios de Formación Sindical.
- Recuperar el Plan de acogida de personal, elaborar planes de formación y protocolos internos para todo el personal de CCOO de Extremadura.
- Continuar compartiendo, mancomunando y gestionando, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras existentes, en el objetivo de un uso más eficiente para el conjunto de organizaciones.
- Mejorar la redistribución de recursos que suponen los ingresos no finalistas. Se crearán planes específicos, definiendo nuevos objetivos y sistemas de evaluación de los mismos, que se financiarán mediante dichos Fondos.
- Contar con toda la información de los recursos humanos (RRHH) de todas las estructuras de forma directa y sencilla