



**comisiones obreras Región de Murcia**

# **Programa de acción CCOO Región de Murcia**

**Aprobados en el 11º Congreso de CCOO Región de Murcia,  
celebrado en Cartagena, los días 5 y 6 de abril de 2017**

# ÍNDICE

**EJE ESTRATÉGICO I.  
OTRA POLÍTICA ECONÓMICA PARA UN EMPLEO DE CALIDAD  
Y CON DERECHOS, MODELO DE CRECIMIENTO ALTERNATIVO  
Y SOSTENIBLE.**

**EJE ESTRATÉGICO II.  
RETEJER LAS REDES DE PROTECCIÓN.**

**EJE ESTRATÉGICO III.  
GANAR HEGEMONÍA SOCIAL.**

**EJE ESTRATÉGICO IV.  
UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS.**

**EJE ESTRATÉGICO V.  
UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE.**

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

# EJE ESTRATÉGICO I. OTRA POLÍTICA ECONÓMICA PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS, MODELO DE CRECIMIENTO ALTERNATIVO Y SOSTENIBLE.

### 1.1.- El empleo en la Región de Murcia.

La Región de Murcia se encuentra en una situación de debilidad en la creación de empleo, según los datos de la EPA hay un estancamiento en la creación de empleo en el año 2015 con respecto al anterior, resultando un dato casi sorprendente que aún descendiendo la población activa y siendo el PIB regional en 2015 de un 3'12; la creación de empleo esté estancada respondiendo principalmente a los ciclos de temporalidad estacional y de campañas.

El mercado laboral se ha deteriorado por la crisis y los efectos de las dos últimas reformas laborales, puesto que a pesar de la incipiente recuperación económica en este último año, se sigue produciendo precariedad y temporalidad en la contratación de forma injustificada. Los empleos perdidos por procesos de ERE en estos últimos años, representan un volumen relativamente reducido de los puestos de trabajo destruidos a causa de la crisis, y las personas que se van incorporando poco a poco en el mercado laboral lo hacen en tales condiciones de precariedad que un nuevo fenómeno impensable hasta nuestros días se está extendiendo: "los trabajadores y las trabajadoras pobres" que no pueden plantearse un proyecto de vida puesto que carecen de recursos suficientes y están en la incertidumbre de si tendrán o no posibilidades de futuro.

Asimismo, Murcia ha logrado en los últimos años un leve avance en el contexto europeo. Pese a estas ligeras mejoras, la Región de Murcia, especialmente en el ámbito industrial tiene un amplio margen de maniobra para incrementar la productividad como mecanismo para fortalecer su competitividad y crear, al mismo tiempo, empleo estable de calidad.

En el año 2008, la Región de Murcia contaba con más de 100.000 empresas. A partir de este recuento, todos los años siguientes se perdió tejido empresarial hasta 2015, año en que se ha producido un incremento de 3.249 empresas. Todavía lejos de alcanzar la cifra de 2008, este repunte es muy significativo y se acerca a la situación de 2011.

El motivo por el que la Región de Murcia se encuentra en niveles de productividad inferior a la media nacional, se debe en parte a la relación existente entre el grado de desarrollo de la región y el peso del sector industrial en su estructura productiva ya que, aunque contamos con una elevada

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

especialización en el sector agrario, es baja en el sector industrial, sobre todo en el caso de la industria tecnológica.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

El objetivo a corto y medio plazo es alcanzar en primera instancia la media nacional, aumentando el empleo estable y de calidad, incrementando la producción con valor añadido.

Para ello debe de potenciarse la aplicación de las nuevas tecnologías, la innovación constante y la mejora en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

### Políticas activas de empleo.

Si en algo se ha caracterizado el mercado laboral español es en su facilidad para destruir empleo y todo esto como consecuencia de su precariedad, lo cual ha facilitado que los ajustes, algunos motivados por la crisis y otros con la excusa de esta, se hayan saldado con un importantísimo incremento de las cifras de personas paradas y en muy pocas ocasiones las empresas han optado por otras medidas distintas al despido, tales como flexibilidad interna, suspensión de contratos, etc.

CCOO ha participado en la creación de instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. El Plan Anual de Política de Empleo para el último ejercicio ha comprendido servicios y programas que comprenden: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Desde CCOO RM exigimos que estos recursos sean eficaces en los distintos objetivos que deben de cubrir de forma concreta, como son la mejora de la empleabilidad de los/as jóvenes y la implantación de la Garantía Juvenil, favorecer la empleabilidad de colectivos altamente afectados por el desempleo (mayores de 55 años, desempleados/as de larga duración y beneficiarios del PREPARA; mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, etc.

La población joven está siendo el colectivo más perjudicado por el desempleo, que con cifras de paro superiores al cuarenta y cinco por ciento corre el riesgo de convertirse en crónica la situación de desempleo de este colectivo.

Fue a este colectivo de jóvenes también a quien se le incentivó a que dejase los estudios y su formación y se incorporara al mercado laboral. Ahora, cuando este los expulsa, se encuentran en bastantes casos sin prestaciones por desempleo, pero sobre todo con escasa formación para poder reincorporarse al mercado de trabajo.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

Este colectivo y otros en situación de desempleo y precariedad, necesitan una recualificación para adaptarse a las exigencias de la modernización de los sectores existentes y también a los emergentes, que favorezcan el cambio de modelo productivo y la creación de empleo.

Hoy, más que nunca, las personas desempleadas demandan el que se les atienda, su derecho a una prestación por desempleo, pero sobre todo lo que demandan es que se les forme, cualifique y oriente, para poder encontrar un trabajo, para lo que es necesario conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo y reorientar las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo.

La respuesta de la Administración, con las medidas de contención del déficit público, ha derivado en recortes presupuestarios que nos han llevado a disponer en la Región de Murcia, para programas de fomento de empleo en el año 2015 de un total de 40,2 millones de euros, 16 millones más que en 2014, pero muy alejados de los 70 millones de euros que se destinaron para estos programas en el año 2008, según datos del SEF.

Por eso nuestra apuesta por las políticas activas de empleo, pasa por la formación, recualificación y orientación de las personas desempleadas y colectivos especialmente perjudicados, y el apoyo a iniciativas de creación de empleo en sectores con proyección de futuro, generadores de empleo estable y de calidad, como forma que propicie el cambio del modelo productivo y por el mantenimiento y mejora del Estado de Bienestar.

Tenemos una acreditada capacidad de propuesta en materia de políticas activas de empleo, así como representación a distintos niveles en los servicios públicos de empleo, por lo que el alejamiento de las personas desempleadas del sindicato se explica en buena parte por la falta de canales directos de comunicación. Es necesario repensar, de forma permanente, nuestra conexión con los trabajadores y trabajadoras desempleados, que sufren de forma directa y, en muchas ocasiones, dramática, las consecuencias de la crisis económica.

El colectivo de personas paradas ha tenido dificultades para organizarse en el sindicato tradicionalmente, habiendo pasado de una situación de paro por debajo del 10% antes de la crisis, con niveles de cobertura de prestaciones superiores al 75%, a una situación de fuerte deterioro e incremento del paro que se sitúa actualmente en el 18,7% y una cobertura de prestaciones del 50%.

Ante estos cambios, el sindicato debe esforzarse en la búsqueda de mecanismos de integración y organización de las personas paradas en los ámbitos de cada federación, así como de representación de sus intereses y demandas, reforzando los mecanismos de información, formación y atención a las personas paradas.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Promover una mejor atención a las personas desempleadas desde los servicios públicos de empleo a través de políticas activas de empleo, con una difusión permanente de nuestras iniciativas hacia el

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

colectivo de personas desempleadas.

Propondremos el fortalecimiento de las políticas activas de empleo para hacer frente a la situación de desempleo existente, desarrollando una comunicación permanente de nuestras propuestas hacia la población desempleada.

La formación para el empleo de activos y personas desempleadas debe estar vinculada a la cualificación profesional, y orientada estratégicamente hacia el cambio de modelo.

### **El trabajo autónomo.**

El apoyo al emprendedurismo y al trabajo autónomo se ha convertido en una estrategia de primer orden en las políticas del gobierno. Pero en gran medida, sin menoscabo de iniciativas positivas en este ámbito, supone una externalización de costes de las empresas, que derivan hacia fórmulas de autoempleo o de economía social, en muchos casos, relaciones laborales que anteriormente asumían de forma interna.

Una expresión de esta situación es el fracaso de la Ley del Trabajo Autónomo, que apostaba por regular la relación de los trabajadores/as autónomos económicamente dependientes con las empresas, pero que ha tenido un escaso impacto por la negativa de estas a formalizar los contratos previstos en la Ley.

El incremento de trabajadores/as autónomos en la Región de Murcia ha sufrido un retroceso con respecto al año anterior, pasando de un aumento del 1'2% al 1% del año 2015, lo que supone un debilitamiento de esta fórmula laboral en un año en el que aumentó la afiliación a la Seguridad Social un 4%.

Con el fuerte deterioro del empleo por cuenta ajena, siguen apareciendo en la economía irregular los llamados "falsos autónomos", personas que trabajaban en empresas por cuenta ajena y a los que las empresas les han presentado la disyuntiva de elegir entre ser despedidos e ir al paro, o que se hicieran autónomos y seguir trabajando donde mismo lo hacían antes, con el mismo grado de dependencia, pero ahora sin vinculación laboral con la empresa.

Es necesario redoblar la presencia y atención del sindicato ante estos fenómenos, en aras a evitar condiciones laborales y mercantiles que desregulan las relaciones entre empresas principales y las actividades externalizadas, y que pueden ser fuente generadora de una inaceptable explotación laboral. Debemos exigir a la Administración regional que el apoyo a tales iniciativas vaya acompañado de una mayor inspección y control que impida las situaciones descritas.

En 2013 CCOO y UATAE, firmaron un acuerdo de asociación en torno a las medidas para impulsar el empleo de los trabajadores/as autónomos y autónomos económicamente dependientes. Desde esta fecha CCOO colabora estrechamente con esta organización para, entre otros, reclamar que los

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

recursos públicos que se dedican a impulsar el trabajo autónomo sean dirigidos preferentemente hacia proyectos que generan valor y que permiten crear empleos de calidad y proyectos vitales.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Lograr la integración y organización de los trabajadores y trabajadoras autónomos, sin trabajadores/as a su cargo, en el sindicato, atendiendo a su particular problemática. Incidir sobre el conjunto de este colectivo, directamente a través de la parte que representamos directamente, o a través del acuerdo con una organización representativa del conjunto del trabajo autónomo.

Desarrollar en la Región de Murcia el acuerdo entre la Confederación y UATAE, que, entre otras posibilidades de cooperación y trabajo conjunto, puede facilitar la puesta a disposición de las personas afiliadas a CCOO, de servicios especializados para trabajadores/as autónomos.

## 1.2.- Servicios Públicos de calidad y eficaces.

### Desarrollo autonómico condicionado por la crisis: marco competencial y papel de la administración local.

La economía murciana ha experimentado el inicio de crecimiento desde finales de 2013 y consolidando este proceso en el ejercicio 2015 al concurrir determinadas circunstancias en la última anualidad que favorecen la reactivación referida, entre ellas una nueva e importante caída de la cotización del petróleo, que ha traído consigo una mengua significativa de los gastos que las familias dedican al transporte y ciertos suministros al margen de su efecto inducido en otro tipo de bienes. También la depreciación del dólar, que favorece la exportación a los países no comunitarios. Y la política monetaria expansiva del Banco Central Europeo que proporciona financiación barata tanto al sector público como al privado.

Asimismo, decisiones en el ámbito de la política española han promovido el superior dinamismo de la economía regional con respecto a los años anteriores de crisis y recesión. Entre ellas las rebajas fiscales acordadas para el año 2015, adelantada incluso la del IRPF prevista para el siguiente; la laxitud mostrada por el Gobierno Central respecto al cumplimiento del objetivo de déficit público fijado a las comunidades autónomas, en la Región apenas rebajado respecto al año anterior, que ha permitido incluso acrecentar el gasto público autonómico, aunque mucho menos de lo esperado. La misma consecuencia ha tenido la aplicación de un tipo de interés nulo a la deuda contraída con el Fondo de Liquidez Autonómico.

Seguimos insistiendo en la necesidad de establecer políticas anti cíclicas, buscando todos los espacios posibles para incrementar los ingresos, de forma progresiva y equilibrada, y ejerciendo un fuerte tirón de la actividad económica desde la inversión pública. Pero frente a nuestras propuestas, el Gobierno Regional no quiso tocar la estructura impositiva, ni tampoco se tomaron medidas eficaces de

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

control del gasto público, encontrándonos con una deuda pública del 29% sobre el PIB regional (II trimestre 2016) ocho puntos más que en 2013 y con un 2,38% de déficit en el ejercicio 2015, y un 2,87% en 2014.

La opción del Gobierno regional ha sido, desde el principio, prestar una atención nominal a la crisis pero sin medidas eficaces para corregir los desequilibrios. Frente a ello, se optó por el recorte de salarios públicos, con la Ley de Medidas Extraordinarias de 2011, y ahora con recortes adicionales en el empleo público, afectando a la calidad de servicios públicos esenciales como la sanidad y la educación, y reduciendo la atención a las personas más vulnerables o en situación de dependencia.

La presión sobre el empleo público, alimentada irresponsablemente desde los gobiernos regional y nacional, forma parte de un cuestionamiento global de los servicios públicos, realizado desde un punto de vista ideológico, donde la externalización de servicios públicos se presenta como una oportunidad de negocio para el capital que huyó durante la crisis del sector inmobiliario. Sólo desde ese punto de vista es posible sostener posiciones sobre privatización total o parcial de servicios sobre los que ya atesoramos experiencias de cuya evaluación se desprende que no han aportado ni más eficacia ni más eficiencia económica en la prestación de dichos servicios.

Cuando mantenemos una tasa de fracaso escolar de más del 25%, la mayor tasa de abandono escolar en nuestro país solo detrás de Baleares. Situados entre las comunidades con peores datos, y una mano de obra con escasa cualificación y productividad, y pese a que en el discurso político es lugar común que la educación es una estrategia fundamental para nuestro desarrollo futuro, los recortes que se vienen aplicando tanto en materia de personal como en otros aspectos en el sistema educativo regional van en la dirección contraria al interés general, y deteriora las oportunidades de futuro de las generaciones más jóvenes, afectando a las familias que han sido más castigadas por las consecuencias de la crisis.

El avance de la sanidad regional desde las transferencias del año 2001 basculó sobre dos factores: las infraestructuras, con la construcción de nuevos hospitales y remodelación de otros, así como una mayor extensión de los centros de atención primaria; y la adecuación de las plantillas a las necesidades de atención sanitaria regional, partiendo de una plantilla insuficiente y con alta eventualidad en aquellos momentos. Hoy vemos como se reducen servicios, se rebajan salarios, y se empiezan a tomar medidas -demandadas por CCOO en numerosas ocasiones y negadas por la administración, como el control del gasto farmacéutico- que, en su forma de ejecución, generan más desigualdad en el acceso a una sanidad pública de calidad, eficaz y eficiente.

Hemos de reafirmar nuestro rechazo a cualquier modelo de gestión indirecta o privada, ya sea parcial o total, de los servicios sanitarios, ya que supone un incremento de los costes de diferentes servicios sanitarios y no sanitarios, cuyo perjuicio debilita los presupuestos públicos y la calidad asistencial que reciben los ciudadanos y ciudadanas de la región.

Desde el año 2000 se ha reconocido en España el acceso a las prestaciones sanitarias garantizando

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

la cobertura pública a toda persona que habita en territorio español por el solo hecho de estar empadronada, incluyendo el de las personas extranjeras que se encuentran en situación irregular y que el Gobierno del PP ha restringido mediante el R.D. Ley 16/2012 y que ha provocado situaciones de desprotección sanitaria de la población inmigrante irregular. Esta situación ha sido denunciada por CCOO RM y ha venido a resolverse en parte con la Instrucción 6/2015 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud que pone en marcha el Programa de Protección Social para Prevención, Promoción y Atención a la Salud de la población extranjera irregular y sin recursos.

Nuestro modelo social de Estado de Bienestar está siendo objeto de un duro ataque desde los poderes políticos y económicos, con recortes en sectores como sanidad y educación que el Gobierno central está llevando a cabo. Recortes que limitan el acceso al sistema sanitario y encarecen el acceso a medicamentos para colectivos con escaso poder adquisitivo (planteándoseles en muchos casos la disyuntiva de tener que elegir entre "acceso a la salud" VS "acceso a la vivienda y/o comida"), que penaliza el acceso a las prestaciones de atención a la dependencia, que reducen la calidad en la prestación de servicios sociales y asistenciales, que limita el transporte escolar y endurece el acceso a las becas, a la vez que se incrementa el precio de la matrícula universitaria, haciéndose literalmente "inalcanzable" para buena parte del alumnado, con niveles de exclusión si nos referimos a estudios de posgrado principalmente, lo que produce "de hecho" la selección/eliminación de una importante parte del alumnado que no le es posible aguantar las envidias económicas a las que se ven expuestos.

Ello, unido a la situación general económica actual, hace que el 50% de las personas desempleadas de la Región no tenga ningún tipo de prestación económica situándose en el umbral de la pobreza. Ya actualmente en 2016, España se ha colocado en segundo lugar en el ranking de pobreza de la Unión Europea, tan solo por detrás de Grecia. Más del 25% de los pensionistas se ven en la necesidad de mantener a todos sus familiares, ya que familias completas tienen a todos sus miembros en paro.

Asimismo, la implantación de la novedosa normativa educativa del gobierno del PP, ha obrado de forma restrictiva, entre otras cuestiones, respecto al acceso y permanencia en la enseñanza superior pública, ello por motivos puramente económicos, estableciendo requisitos que para el alumnado más vulnerable supone el efectivo "desahucio" de las aulas, pues viene a negar el más básico derecho a la igualdad de oportunidades, retrotrayendo la situación a tiempos donde primaba la segregación clasista, cuestión de la que algunos salen indemnes por el mero hecho de disponer de "suficiente" capacidad adquisitiva, argumento totalmente al margen de cualquier tipo de filtro aplicable ligado a resultados docentes, sino sólo y únicamente la posibilidad de afrontar los distintos incrementos de los precios públicos con que se les penalice por un rendimiento insuficiente. Ello, en definitiva, viene a producir desequilibrios y discriminaciones excluyentes que se deben hacer desaparecer de inmediato del sistema público educativo, en general, y del universitario, en particular.

CCOO defiende unos servicios públicos eficaces y eficientes, como fundamento de una sociedad más democrática, más igualitaria, basada en la justicia distributiva y la universalidad, donde empleadas y empleados públicos resultan imprescindibles para la aplicación de los mismos. Nuestro compromiso en esa defensa es un compromiso colectivo y que busca la confluencia con los intereses del tejido social

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

organizado con el que coincidimos y compartimos la defensa de nuestro modelo de Estado de Bienestar y los servicios públicos.

La complementariedad de las competencias entre las distintas administraciones ha estado impregnada de procesos de diferenciación de los servicios ofertados en el ámbito local y por las dinámicas electorales, generando una red de medios y políticas que se solapan entre sí, sin que de ello resulte una mejor atención a la ciudadanía. Una buena parte de estos servicios se pusieron en marcha al albur de los ingresos provenientes de la actividad inmobiliaria, por lo que su viabilidad futura ha sido puesta en cuestión si no se buscan nuevas fuentes de financiación.

Es necesario, en este sentido, apostar por una delimitación clara de los servicios ofrecidos por los ayuntamientos, que garantice su prestación y los derechos de la ciudadanía independientemente de su lugar de residencia, en un nuevo mapa de distribución de competencias entre administraciones que garantice la viabilidad financiera de la prestación de dichos servicios.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Unos servicios públicos de calidad, suficientes, eficaces para combatir las desigualdades sociales, que garanticen el bienestar de las personas.

Vincular el desarrollo de la administración local a la cohesión social, garantizando un marco de competencias y financiación que garantice los servicios ofertados a la ciudadanía.

Exigir mayor eficacia y eficiencia de los poderes públicos y de las Administraciones en la gestión pública, para el cumplimiento y desarrollo de políticas sociales, garantizando la igualdad de trato en el acceso a los servicios públicos.

Desde CCOO RM, en coordinación con el Área Pública, nos comprometemos a generar las propuestas necesarias para mantener los derechos conseguidos en materia del Estado de Bienestar a todos los niveles y en su caso mejorar y superar la situación de deterioro de los servicios públicos, que garantice la atención a la dependencia, las medidas de protección e inserción social para personas mayores y en riesgo de exclusión social, regulación y aumento de la prestación de ingresos mínimos, así como medidas para la integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Es necesario coordinar de forma estrecha la acción sindical para el mantenimiento tanto del empleo como de la calidad de los servicios públicos, particularmente en el ámbito de la política social, y teniendo en cuenta las diversas realidades en la gestión de la política social, desde la ejecución directa a su gestión externalizada por parte de las distintas administraciones. Por ello, se creará un grupo de trabajo en el área de política social, con participación de las federaciones regionales, especialmente las integradas en el Área Pública, la Federación de Construcción y Servicios, y la Federación de Pensionistas y Jubilados, que articule las propuestas de CCOO RM y genere estrategias para su consecución.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

En la línea del mantenimiento y la calidad del empleo público y dado el altísimo porcentaje de interinidad, indefinido no fijo y contrataciones en fraude de ley existente, sobre todo en las administraciones locales, CCOO impulsará la negociación de un proceso de regularización extraordinario que nos permita la consolidación del empleo ya existente.

Debe de constituir para CCOO Región de Murcia un objetivo prioritario, como consecuencia de nuestro decidido compromiso por los servicios públicos, al margen del rechazo de todas las privatizaciones, externalizaciones o incluso el abandono o dejación de incorporar nuevas prestaciones de servicios por parte de las Administraciones Públicas, exigir la vuelta de esos servicios al ámbito de lo público. La actual situación económica está haciendo más palpable y clara la inviabilidad económica de esas externalizaciones de servicios cuyos costes están hoy claramente desajustados y constituyen una considerable lacra para las cuentas públicas.

CCOO entiende que la supuesta e irreal mayor eficacia de la gestión privada sobre la pública en la prestación de servicios no puede seguir basándose en la precarización y empobrecimiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las contrata, por lo que propondremos que en los Pliegos de Condiciones se incluya que los Convenios de referencia a aplicar a estos trabajadores y trabajadoras sean los Acuerdos-Convenios de las Administraciones que externalizan.

### **1.3.- Seguridad y salud en el trabajo, un derecho de los trabajadores y trabajadoras. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo. El papel de los delegados/as de prevención en la representación sindical.**

La figura del Delegado o Delegada de Prevención es fundamental dentro del ámbito de representatividad sindical y ha sido una lucha constante de CCOO la reivindicación de su existencia y presencia desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo tanto se hace necesario seguir profundizando en el derecho a la elección de delegados de prevención en todas aquellas empresas de más de 6 trabajadores y trabajadoras. Promoviendo para ello la celebración de elecciones sindicales en colaboración con las federaciones.

En la actualidad la situación de crisis está suponiendo recortes importantes en los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales por parte de determinados sectores empresariales. Estos recortes pueden generar dificultades en las enfermedades profesionales sobre todo a medio y largo plazo, ya que se está recortando de la vigilancia de la salud y al mismo tiempo puede suponer un aumento de la siniestralidad oculta como consecuencia de que las empresas optan por la no declaración del accidente.

En nuestra región más de 3.000 personas están afectadas por haber trabajado con el amianto y en la gran mayoría no se investigan las causas ni se hace la prevención y seguimiento necesario. Otro ejemplo de sustancia química que, ante la exposición a una determinada concentración, puede

9

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

constituir un peligro inmediato para la salud y puede llegar a ser -incluso- un serio riesgo para la vida, es el formaldehído, especialmente para los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad laboral de forma habitual en el ámbito sanitario, en el cual CCOO está llevando a cabo una campaña tendente a su sustitución y/o eliminación definitiva.

Esta actitud por parte de determinados sectores empresariales y de las administraciones públicas, demuestra que aunque en los últimos años hemos avanzado en la cultura de la prevención, aún quedan determinados sectores vinculados a actividades concretas, que no han integrado todavía el concepto de que la prevención no es un gasto, sino una inversión de futuro. Los avances dados en el desarrollo de esta cultura de la prevención han tenido en CCOO RM a uno de sus principales impulsores, elaborando propuestas que han fortalecido la formación de los Delegados/as de Prevención, influyendo en los criterios de la Inspección de Trabajo, o trasladando al conjunto de la sociedad la necesidad que tenemos de avanzar en seguridad y salud en el trabajo.

Debemos insistir en este XI Congreso en que es socialmente inaceptable la alta tasa de accidentes graves y mortales que seguimos teniendo, y que deben situar la siniestralidad en el centro de las preocupaciones de nuestra sociedad y de una mayor exigencia a las empresas y a las autoridades correspondientes, siendo los principales detonantes de esta situación el aumento de la precarización de las condiciones laborales originada, entre otros motivos, por las reformas laborales acometidas por los sucesivos gobiernos, como por el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así, podemos citar, según un estudio de CCOO, que durante el primer semestre de 2016 se produjeron 301 accidentes laborales mortales, que supone 16 fallecidos más (un incremento del 5,3%) que en el mismo periodo de 2015, así como 276.069 accidentes con baja laboral, 21.872 más que un año antes (de ellos 238.526 fueron durante la jornada de trabajo y 37.543 "in itinere").

Nos encontramos según datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, publicados recientemente, que en el mes de agosto de 2016 la región se sitúa en la cifra más alta de accidentes laborales con baja de los últimos tres años, con un índice de incidencia también más alto de enero a agosto, pasando de un índice en 2014 de 2.060,58, en 2015 de 2.280,32 y en 2016 de 2.330,88.

La actitud de la Administración pública sanitaria respecto a ocultar las enfermedades profesionales, no solo tiene como consecuencia gasto de dinero público que tenía que ser con cargo al sector privado, sino que también impide que se investiguen las causas generadoras de dichas enfermedades. Por tanto se pueden producir daños, incluida la muerte, sin investigar los motivos que la produjeron.

Especial mención habría que hacer de las Mutuas, que en muchos casos ven con buenos ojos el encubrimiento de enfermedades profesionales y malas prácticas preventivas, derivando en ocasiones su responsabilidad hacia los servicios sanitarios públicos y, en definitiva, afianzando una cierta cultura de fraude en algunos sectores empresariales.

Hemos venido teniendo una actuación firme y combativa, y en el futuro deberemos seguir

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

incrementando el nivel de exigencia a las Mutuas para que realicen eficazmente el papel que tienen encomendado, así como a la Administración para que no permita que se deriven casos de origen laboral a la atención del sistema sanitario público.

En materia de seguridad y salud, es necesaria una acción sindical con una actuación coordinada y planificada de toda nuestra actividad en esta materia por parte del área de salud laboral, con participación de todas las federaciones y estableciendo planes de trabajo con el apoyo del Gabinete de Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos Laborales, que debe orientar un trabajo de asesoramiento y apoyo permanente a los delegados/as de prevención y a las secretarías de salud laboral de las organizaciones, que nos puede además facilitar el acceso a centros de trabajo y/o empresas donde otras vías de asesoramiento sindical tienen más problemas.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Integrar la prevención de riesgos laborales en las relaciones laborales, potenciando la figura del Delegado/a de Prevención, con un trabajo coordinado y planificado que cuente con el soporte técnico del Gabinete de Prevención de CCOO RM.

Incidir, desde el diálogo social, la acción sindical, y la cooperación con la Administración Regional, Inspección de Trabajo y Fiscalía, en la reducción de las tasas de siniestralidad, potenciando la cultura de la prevención en las empresas y la Administración Pública, y con especial vigilancia de la actividad de las mutuas de trabajo.

Con el fin de garantizar una acción sindical coordinada y coherente en el ámbito de las empresas y/o entidades vinculadas con las administraciones públicas, se impulsará el grupo de trabajo creado para atender dicha realidad, fomentando la cooperación entre las federaciones del Área Pública y aquellas que agrupan a las personas que trabajan en servicios o concesiones administrativas.

Realizar un seguimiento a los accidentes a través de nuestros Delegados/as, del Instituto de Seguridad y Salud Laboral y de la Inspección de Trabajo. De forma particular, promoveremos la puesta en marcha de un grupo de trabajo sobre los riesgos y enfermedades derivados del uso del amianto.

Comprometer a las administraciones públicas con la puesta en marcha del protocolo de enfermedades profesionales por parte de la Consejería de Sanidad.

Promoveremos a través de la negociación colectiva la coordinación de la actividad en materia de prevención de las subcontratas, ETT y Empresas de Servicios con las empresas y/o administraciones contratistas.

Crear en el marco del Instituto de Seguridad y Salud Laboral un grupo tripartito con participación de las Mutuas. Fortalecer los planes de formación en prevención de riesgos.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

Realizaremos una campaña específica, en aquellos sectores y empresas con mayor porcentaje de empleo de mujeres, para exigir garantía de cumplimiento de la Ley cuando exista riesgo para el embarazo o la lactancia.

### **1.4.- La Negociación Colectiva como garantía de equilibrio en las relaciones laborales y Mejora de las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras.**

El Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 3/2012 de 10 de febrero, alteró profundamente las normas laborales provocando un desequilibrio a favor de los empresarios y empleadores.

Este recorte de derechos ha afectado a las etapas de acceso, permanencia y salida de una persona del mercado laboral (contratación, permanencia y despido), con particular incidencia sobre la regulación de los derechos a través de la negociación colectiva, limitando la capacidad regulatoria de la misma. Esta es la reforma laboral más agresiva impuesta en nuestro país contra los derechos laborales durante la etapa democrática, y viene precedida por otras que han abierto el camino inspiradas también en las recomendaciones de la Troika.

Por la profundidad y rapidez de sus efectos, está afectando duramente a los trabajadores y trabajadoras de la Región de Murcia. Permite y sigue fomentando la temporalidad que tan negativos efectos ha tenido sobre nuestro mercado de trabajo desde que se introdujo en los años 80. A pesar de los acuerdos que hemos conseguido al respecto, seguimos teniendo un elevado porcentaje, que se sitúa en alrededor del 25% sobre el total de la contratación.

La reforma laboral también consiente la modificación unilateral por parte del empresario de las condiciones de trabajo. La rebaja de los salarios y el incremento y desregulación de la jornada son medidas que se están implementando de forma generalizada. Además oculta que, a pesar de las declaraciones del Gobierno, se fomenta el despido sobre otras medidas protectoras del empleo.

La rebaja de las indemnizaciones y la supresión de la autorización administrativa en los ERE's están facilitando los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas sin ningún control. Han disminuido significativamente los ERE's acordados y se ha intentado dejar a los tribunales de justicia un papel meramente testimonial limitando su capacidad para enjuiciar. Sus efectos están siendo demoledores en lo que respecta al incremento del desempleo y al deterioro de las condiciones laborales de miles de trabajadores y trabajadoras, provocando su consiguiente impacto en las condiciones económicas y sociales de sus familias.

Sin abandonar nuestra reivindicación de restitución de los derechos suprimidos mediante la promulgación de otra ley, esta situación nos obliga a desarrollar una acción sindical en las empresas

12

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

murcianas y en todos los sectores productivos de la Región de Murcia, dirigida a minimizar los efectos tan graves de la reforma laboral, mediante la creación de nuevos instrumentos que nos permitan intervenir en la organización del trabajo, y disputar esferas de poder con las patronales. En este sentido, la negociación colectiva que debe impulsar CCOO Región de Murcia es fundamental para crear estos instrumentos.

A pesar de estas dificultades, el sindicato debe seguir respondiendo a las agresiones buscando el mayor apoyo de los trabajadores y trabajadoras para recuperar derechos, y acumulando fuerzas para permitir su restitución. La movilización es la única garantía para la consecución de las conquistas sociales.

En las distintas federaciones que componen CCOO Región de Murcia tenemos estructurada la negociación colectiva de diversas formas, pero resulta fundamental, con carácter general, que exista un proceso de articulación progresiva de los convenios de empresa con los sectoriales, así como la recuperación de la negociación de convenios colectivos que en la Región de Murcia están estancados desde hace varios años.

Hacemos una apuesta decidida por la centralidad de la negociación colectiva sectorial de manera que sea una garantía de mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras, y para que, en el ámbito de la empresa, se posibilite la mejora de las condiciones establecidas en el sector. Hay que oponerse radicalmente a abrir procesos de negociación en las empresas que empeoren el convenio de sector, que algunas patronales están intentando fomentar.

La negociación en la empresa es un ámbito en el que CCOO ha contribuido a mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo. Existen varios tipos de acuerdos en forma de convenio colectivo estatutario, acuerdos colectivos, pactos de mejora, etc., buscando el máximo blindaje legal de estos acuerdos. El pacto de mejora en la empresa es un tipo de acuerdo que debemos mantener ya que permite su articulación con el convenio territorial.

La reforma laboral y la propia crisis pueden provocar la existencia de centros de trabajo sin ningún convenio de referencia sectorial. De la misma manera que están poniendo en cuestión la negociación de condiciones de forma individual, puesto que, al contrario de lo que pueda parecer, y lejos de fomentarla, se están eliminando los acuerdos individuales no recogidos en convenio colectivo.

Es necesario que desde CCOO RM se dote de un mecanismo interfederal mediante el cual todas las federaciones puedan tener asesoramiento en materia de convenios colectivos, siendo este un servicio esencial para la negociación colectiva federal.

Tenemos que aprovechar también en el ámbito de la negociación colectiva en la Región de Murcia las últimas sentencias que tribunales tanto españoles como europeos han venido a darnos la razón en las cuestiones más controvertidas de la reforma de la negociación colectiva, como la limitación a la ultraactividad.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

Por tanto, la negociación colectiva y el sindicato adquieren una mayor utilidad para dar respuesta a estas actuaciones patronales que eliminan derechos individuales y para dar más protección es importante dar relevancia al papel del convenio colectivo como fuente de derechos y al papel del sindicato como instrumento necesario para conseguirlo.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Defensa y desarrollo de la negociación colectiva en la Región de Murcia como eje fundamental en la recuperación de los derechos laborales perdidos tras las últimas reformas laborales.

## **EJE ESTRATÉGICO II. RETEJER LAS REDES DE PROTECCIÓN.**

### **2.1.- Protección social para colectivos y sectores más desfavorecidos, renta mínima, Violencia de género, inmigración, etc.**

En los últimos años se han ido produciendo en nuestro país y en Europa políticas que han ido deteriorando la arquitectura del Estado de Bienestar Social bajo el dogma del neoliberalismo, reduciendo a la mínima expresión el estado social.

Todo esto bajo el pretexto de una crisis económica, que no ha sido el origen, sino la estafa financiera con la complicidad de muchos políticos con responsabilidad de gobierno, que ha hundido la economía a nivel internacional, lo cual tiene como consecuencia la crisis económica. Se han rescatado bancos y en cambio se ha hecho pagar a la ciudadanía una estafa que nada tienen que ver, aunque se insista desde el gobierno con el famoso lema "habéis vivido por encima de vuestras posibilidades", cuando lo que se ha producido es que "nos han engañado y nos han robado (corrupción) por encima de nuestras posibilidades".

Desde estos planteamientos y dogmas neoliberales se ha dicho que el Estado de Bienestar no es sostenible, que nuestra sanidad, que nuestra educación, que la políticas sociales se tienen que recortar y privatizar para hacer viables, lo que queden de ellas.

La Cámara Nacional de Mercados y Competencias nos indica que la corrupción nos cuesta a los españoles 87.000 millones de euros al año de dinero público, divididos entre sobrecostes de la

14

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

administración del estado, por las deficiencias en el control de las contrataciones públicas y las múltiples formas que tiene la corrupción. Una cifra suficiente para recuperar los recortes en sanidad, educación o dependencia.

Si el Estado hubiera cumplido su función como regulador y el sistema financiero hubiera cumplido con la legalidad no se hubiera producido una situación de quiebra de muchas entidades bancarias, cuyo rescate traspasó a pública una deuda que en su origen era privada. Según el Banco de España, desde mayo de 2009, las ayudas comprometidas en forma de capital ascienden a 61.495 millones de euros, de los que 53.553 millones han sido aportados por el Estado a través de Fondo de Reestructuración (FROB), y los restantes 7.942 millones por las propias entidades mediante el apoyo del Fondo de Garantía de Depósitos.

Como consecuencia de la "crisis" y de la dramática destrucción de empleo, han aumentado los hogares con pérdida o disminución de ingresos de rentas del trabajo, de prestaciones contributivas y asistenciales.

En el año 2015 el 38,8 % de la población de la Región de Murcia estaba en riesgo de pobreza y/o exclusión social, lo que supone un total de 569.000 personas. La cifra es 10 puntos porcentuales superior a la del conjunto nacional y es la segunda más alta de todas las comunidades autónomas, sólo inferior a Andalucía. En el último año, la tasa se ha reducido 6,1 puntos, resultado que ha moderado significativamente la evolución desde el año 2009, que ha quedado en un crecimiento de 5,5 puntos. Además, en el último año, el índice de pobreza extrema se ha incrementado en casi un punto, lo que deja a un 9,5% de los habitantes de Murcia con menos de 332 euros mensuales por unidad de consumo.

Con esta dramática realidad, es necesario no sólo actuaciones concretas, sino intervenir sobre las causas que generan la exclusión social y trabajar activamente para su erradicación, para ello, hay que dotar a la Región de Murcia de un Plan de Inclusión Social con objetivos en salud, vivienda y empleo, incluyendo itinerarios de inserción, que contengan todos los aspectos necesarios para acometer con garantías la erradicación de la exclusión social.

Como final de este planteamiento previo, queremos afirmar y reafirmar que defendemos el Estado del Bienestar, que nos comprometemos a luchar por recuperar derechos laborales y sociales, consolidarlos y crecer en ellos.

El tratamiento de la pobreza y la exclusión constituyen un vacío importante en nuestro Estado de bienestar social y son socialmente evitables.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### 2.2.- Renta mínima.

Las personas deben ser el eje central de cualquier política que persiga el desarrollo. Por ello, en una situación de emergencia social, las políticas que garanticen la atención a las personas, especialmente las que se encuentran en una situación más desfavorecida por efecto de la crisis, se convierte en una apuesta fundamental y necesaria.

La renta mínima tiene como finalidad el desarrollo coordinado de las acciones destinadas a ayudar a las personas que no disponen de los medios económicos suficientes para atender las necesidades esenciales de la vida en nuestra sociedad, mientras se preparan para la inserción o reinserción social y laboral. Actualmente con la cuantía fijada es insuficiente para cubrir los gastos necesarios y poder vivir dignamente.

#### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Es necesario, tal y como preveía la Ley de 2007, que daba un plazo de seis meses para ello, desarrollar el reglamento de la Ley y elaborar un Plan de Inclusión Social, reconocer las cantidades fijadas por la Ley (mínimo 75% IPREM, frente a los 300 euros actuales), poner en marcha las comisiones de seguimiento, de coordinación y centrar los esfuerzos en la inclusión social, garantizando así una atención integral a las personas.

### 2.3.- Violencia de género.

La violencia de género es la expresión más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres, no termina de abordarse en el sindicato de una forma transversal, impregnando todos nuestros campos de acción, sino que en su fase específica, se relega a una categoría menor. A lo largo de esta etapa y en etapas anteriores, detectamos que cuando acuden a nuestro sindicato mujeres víctimas de violencia de género y de acoso sexual en el trabajo, nos están utilizando como último recurso, tras un largo bagaje por toda una serie de organismos y entidades que atienden de forma integral a las mujeres víctimas de violencia de género, incluido el ámbito laboral.

En ocasiones se negocia con empresas el acceso de las mujeres al ejercicio de sus derechos como víctimas de violencia de género, desde un marco que no es el propio de estas entidades, sin embargo están recibiendo recursos económicos para tal finalidad, como vemos en la guía profesional de recursos contra la violencia de género.

#### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Es necesario establecer mecanismos de coordinación a nivel interno y a nivel institucional en materia

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

de violencia de género y de acoso sexual en el trabajo y abordar medidas de prevención, tales como campañas en materia de implantación de planes de igualdad y de medidas de igualdad en las empresas en esta materia, dotando de conocimientos tanto a las Secretarías de las Federaciones como a nuestra RLT en el seno de las empresas.

Realizar campañas informativas y de sensibilización en el ámbito de las empresas para la difusión de los derechos y medidas laborales.

Promover un trabajo conjunto y coordinado con los agentes sociales en los acuerdos de empleo realizados con grandes empresas.

Favorecer la formación en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de los agentes sociales implicados en los procesos de negociación de convenios y planes de igualdad.

Mejorar la regulación legal de los derechos laborales y de protección social de las mujeres víctimas de violencia de género, y eliminar las carencias y dificultades de aplicación efectiva de los mismos.

### 2.4.- Atención a la Inmigración.

Los Centros de Información a Trabajadoras y Trabajadores Extranjeros (CITE) se crearon hace más de 20 años, cuando la inmigración en España era un fenómeno incipiente. CC.OO. fue por entonces la primera organización que construyó un instrumento específico para la información y el asesoramiento de trabajadoras y trabajadores extranjeros. A día de hoy, los CITE tienen un gran prestigio social consolidado, dotadas de profesionales que reciben y atienden a trabajadores y trabajadoras, que acuden a las oficinas para recibir información, orientación y asesoramiento sobre todos aquellos aspectos que les afectan, ya sea por la aplicación de la Ley de Extranjería y su reglamento de desarrollo u otros aspectos de carácter legislativo relacionados con los temas migratorios.

CCOO, como sindicato sociopolítico, vela por la mejora de las condiciones laborales y también sociales de vida de los trabajadores y trabajadoras independientemente de su origen nacional, étnico, ideología o creencias.

Es por ello que consideramos de vital importancia la continuidad de este servicio, incluyendo algunas mejoras que pueden hacer que el servicio sea imprescindible para el sindicato en general y este colectivo en particular.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Aumento de las consultas, ampliando el servicio de CITE a Torre Pacheco y a alguna otra sede local.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

Ampliar la formación a las personas que se dediquen a llevar este servicio en las sedes locales.

Informatizar las citas para una mejor organización del trabajo.

Ofrecer a los afiliados una atención sindical, poniéndolos en contacto con las federaciones a las que pertenezcan.

Dar difusión de todo el trabajo realizado por el CITE ante la opinión pública.

Es básico recuperar subvenciones por la labor social que el CITE realiza con los inmigrantes.

### **EJE ESTRATÉGICO III. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL.**

#### **3.1 La unidad de acción como fortaleza. Las alianzas con el tejido social organizado, combatir la desigualdad.**

Fortalecer nuestra capacidad de representación de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras es también mejorar las relaciones de unidad de acción sindical con la Unión General de Trabajadores en toda su extensión, poniendo los medios para acabar con las dificultades existentes. No existe en muchos casos una correspondencia entre la imagen unitaria que trasladamos con las tensiones y competitividad que se produce a diario entre miembros de ambos sindicatos en materia de elecciones sindicales, funcionamiento de los órganos de representación o la negociación de algunos convenios. También debemos extender lazos de cooperación y de trabajo común con otras organizaciones sindicales, sociales y ciudadanas con las que compartimos intereses, análisis y propuestas.

Ante el debilitamiento social y político que la actual crisis económica está generando, debemos promover amplias redes de alianza social, que permitan generar alternativas para un cambio profundo en el modelo social y económico que predica el neoliberalismo. La extensión de nuestras alternativas, construidas desde la unidad de acción sindical y una amplia confluencia con el tejido social organizado, debe convertirse en la base sobre la que se pueda articular un cambio de orientación a la ideología económica y social imperante.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Fortalecer la unidad de acción sindical y las alianzas con el tejido social organizado, como medio de confluencia en la defensa de intereses y propuestas comunes.

Asegurar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia y capacidad de propuesta en los ámbitos de participación institucional en los que estamos en función de nuestro nivel de representatividad. Particularmente, en todos los instrumentos y estrategias de planificación estratégica de la región.

La investigación industrial y el desarrollo tecnológico debe ser un elemento central en nuestra apuesta por la innovación y por el cambio de modelo productivo. Debemos comprometernos en la defensa del papel de las universidades y de sus investigadores e investigadoras, extendiendo la actividad de investigación también a las empresas.

La ordenación del territorio, tanto en recursos naturales como en la promoción de la industria, debe ser una estrategia a impulsar en los planes de desarrollo regional.

Generar la cultura en la sociedad de que las energías renovables, el consumo energético renovable, la calidad medio ambiental, etc., son motores de un modelo económico mucho más competitivo.

Proponer a la administración y la Patronal la puesta en marcha de un programa de fomento de las energías renovables en la industria y en el sector residencial.

Defendemos la idea de una gestión del agua que esté sujeta a una Planificación estatal, que se plasme a un doble nivel: el Plan Hidrológico Nacional, que debe garantizar el mantenimiento del trasvase Tajo-Segura, y los Planes Hidrológicos de cuenca.

Promover la elaboración de un Plan Estratégico de Movilidad Sostenible con la participación de las Administraciones Regionales y los agentes sociales con el fin de evitar la realización de actuaciones descoordinadas, que incluyan medidas que favorezcan el acceso al trabajo mediante medios de transporte sostenibles y más respetuosos con el medio ambiente, adecuando el transporte público a las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras y proporcionando las infraestructuras adecuadas que garanticen la seguridad en los desplazamientos.

Es necesario que la Región se dote de un marco estratégico para desarrollar un turismo de calidad, sostenible y diversificado. CCOO RM realizará un planteamiento para su análisis en el marco del diálogo social regional.

Es necesario que la oferta de vivienda se oriente a la promoción del alquiler y la rehabilitación, como alternativa a la vivienda en propiedad. CCOO RM formulará las propuestas oportunas para movilizar las viviendas vacías de nuestra región, promover mecanismo con participación pública en la gestión de viviendas de alquiler, y medidas que favorezcan la adecuación energética y la rehabilitación de viviendas como fuente generadora de empleo.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

Promover la consolidación de la unidad de acción sindical a todos los niveles, impulsando desde dicha unidad una alianza permanente con el tejido social organizado para la defensa de los intereses y propuestas que compartimos con ellos.

Impulsaremos un pacto en defensa del sindicalismo de clase que permita establecer protocolos de actuación compartida con la Unión General de Trabajadores en materia de elecciones sindicales, funcionamiento de los órganos de representación, atención jurídica, negociación colectiva y afiliación, que nos permita mejorar la calidad de la representación actual, hacer frente al sindicalismo corporativo e impedir injerencias de los empresarios en los procesos de negociación.

CCOO se empleará a fondo en el combate contra los abusos empresariales, organizará un sistema de denuncia pública a través de los medios de comunicación e información propios y ajenos, propondremos la creación de una comisión de seguimiento de la legalidad y los derechos sindicales con participación de los representantes empresariales, la administración regional y la inspección de trabajo. Mensualmente el/la Secretario/a General de CCOO RM y de la Federación respectiva encabezarán una delegación que hará acto de presencia en las empresas donde el sindicato tenga conocimiento de que se vulnera la legalidad y los derechos sindicales.

### **3.2 Nuevas formas de participación interna y comunicación.**

La comunicación debe de servir como base para la participación de la afiliación y la proyección de la actividad sindical.

Hoy en día, el desarrollo de la llamada Sociedad de la Información y de las en su día denominadas "nuevas tecnologías" han convertido a la comunicación en una poderosa herramienta para la proyección del sindicato como referente y fuente de información externa e interna.

La evolución de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, TIC, ha experimentado en estos últimos cuatro años avances exponenciales de los que no podemos ser ajenos, surgiendo nuevos canales de comunicación que se pueden sintetizar en lo que ya se denomina "Sindicalismo en Red" o "Sindicalismo 2.0" y donde el término ciberactivista pasa a cobrar un significado hasta ahora desconocido pero llamado a desempeñar un papel crucial en la extensión de la acción sociopolítica del sindicato y como refuerzo y extensión de la acción sindical.

Internet y las Redes Sociales deben ser consideradas como una herramienta, no como un fin en sí mismas. Sus potenciales son enormes y debemos saber aprovecharnos de lo que ponen a nuestra disposición, pero a la vez el continente no debe de hacernos perder de vista el contenido.

Debemos ser conscientes, no obstante, de la necesaria convivencia de los nuevos medios y de los que puedan surgir con lo que conocemos como comunicación convencional. En este sentido tenemos

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

que redoblar esfuerzos para que en el escenario en el que nos situamos, de cada vez menos recursos económicos y humanos, el proceso informativo no se vea mermado; sabiendo, además, que nuestro objetivo último es el de llevar nuestras propuestas al seno de la empresa y, por lo tanto, nuestros delegados y delegadas sindicales son nuestra mejor herramienta de comunicación y que deben de disponer siempre de información actualizada, concreta y eficaz para desarrollar su labor.

El ataque que desde la mayoría de los medios de comunicación se lanza contra las organizaciones sindicales, especialmente las que representamos un modelo de sindicalismo confederal y de clase, está cobrando en estos últimos años una dimensión desconocida en cuanto a virulencia. Se utiliza cada vez más la opinión publicada para generar opinión pública que dé la razón a quienes nos hacen aparecer como un apéndice más de un engranaje corrupto y aislado de la realidad social. Desde las grandes corporaciones mediáticas, dueñas de la mayoría de diarios, televisiones y emisoras de radio, se nos ningunea, en el mejor de los casos, o se apuesta directamente por nuestra liquidación, haciéndonos aparecer como reliquias del pasado y obviando, cuando no tergiversando y manipulando burdamente, el papel que nuestra organización, CCOO, ha tenido en la construcción del Estado Social y de Derecho que se fundamenta en nuestro país tras la muerte del dictador Franco.

Pero nos haríamos un flaco favor si pensásemos que este modo de proceder desde los medios de comunicación hacia el sindicato es sólo fruto de una animadversión perversa dirigida desde las cúpulas de los MassMedia. Debemos de reconocer un considerable grado de responsabilidad por nuestra parte, en el sentido de no haber sabido transmitir, con la pedagogía necesaria, los mensajes que lanzamos desde el sindicato, a veces de manera compulsiva.

La profesión periodística no es ajena a la percepción que de nosotros y de nosotras tiene el resto de la sociedad, una imagen distorsionada, con toda seguridad, pero que está presente e incardinada con fuerza. No debemos suponer que lo que para nosotros y nosotras está claro: nuestros mensajes, nuestros orígenes, nuestra propia terminología, debe de estarlo también para los demás.

Debemos llevar las TIC a los centros de trabajo y a nuestras secciones sindicales, para de esta manera establecer un flujo de comunicación permanente e inmediato que nos permita no sólo hacer llegar el mensaje sino, utilizando la terminología de las redes sociales, "viralizar" el mismo; es decir, multiplicarlo y amplificarlo. Al tiempo, estos nuevos canales de comunicación deben servir para fortalecer los "métodos tradicionales" de comunicación e información: las asambleas, las reuniones, plenarios, etc. no son contradictorias con estas nuevas formas sino que deben salir reforzadas en eficacia y eficiencia.

La participación afiliativa a través de las TIC cobra una nueva dimensión que debemos saber aprovechar. Las Ciber campañas 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. Un claro ejemplo de las posibilidades que para el desarrollo de nuestra acción sindical tienen las llamadas ciber campañas lo hemos tenido en el planteamiento de las movilizaciones sostenidas que se ha llevado a cabo en estos dos últimos años.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

Las webs de nuestro sindicato deben actuar también como un instrumento de comunicación, sistematizador de nuestra acción sindical y un indispensable gestor de contenidos, recursos y servicios para la afiliación.

CCOO Región de Murcia debe seguir apostando por el reforzamiento de la comunicación en el interno del sindicato, de tal manera que se hace necesario un área de comunicación generadora, coordinadora y dinamizadora de la actividad informativa de CCOO RM y del conjunto de las federaciones regionales.

La disminución de recursos económicos, cuando no la pérdida total de los mismos, en estos últimos cuatro años nos ha llevado a abandonar los formatos impresos de las publicaciones de que disponíamos, en concreto "Enclave Sindical". Debemos hacer un esfuerzo para su mantenimiento y periodicidad; evitando las lagunas temporales. "Enclave Sindical" debe retomarse como espacio de reflexión y debate, fundamentalmente dirigido a las estructuras de la dirección del sindicato y a nuestros delegados y delegadas sindicales, por lo que las temáticas que se aborden deberán cumplir con un objetivo informativo y formativo referenciado en los acontecimientos sociales, políticos, económicos y laborales de nuestra Región desde el análisis y óptica sindical y que sirva para la optimización de nuestra acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo.

El Boletín Electrónico Semanal es otra herramienta que desde el espacio web nos permite acercarnos a la realidad sindical más actual y que debe consolidarse y optimizarse al máximo. Su difusión permite llegar a un número cada vez más amplio de personas afiliadas a través del correo electrónico.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Vertebrar una red de comunicación que utilice todo el potencial que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, con presencia en las redes sociales y otros instrumentos de comunicación y participación de nuestra afiliación.

Nuestra proyección a través de nuestros comunicados, circulares, notas etc. además, adquieren, la mayoría de las veces, el rango de consignas, alejándose de lo que se entiende por información y llevando irremediablemente al desinterés por parte del receptor-periodista-medio. Se hace pues necesaria una labor de cuidada selección de aquello que queremos transmitir para que, sin perder el fondo, la forma que le demos nos permita llegar a la máxima difusión.

Ante esta situación, y a pesar de la situación de crisis, no debemos abandonar las posibilidades de desarrollo y optimización de recursos propios en el ámbito audiovisual que puedan contrarrestar los ataques mediáticos al sindicato. Debemos estudiar cómo poder poner en marcha elementos y estrategias que nos permitan transmitir nuestros mensajes de forma clara, objetiva y dinámica.

Debemos saber discernir y separar, no obstante, lo que son los MassMedia y sus servidumbres ideológicas, de la labor de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación, reducidos

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

cada vez más a mano de obra barata y sin derechos. CCOO debe ser centro de confluencia, encuentro y referencia de periodistas y trabajadores y trabajadoras de medios de comunicación. Para ello no sólo debemos seguir en la línea de transmisión de informaciones veraces y contrastadas de nuestra actividad, sino que debemos estar en la primera línea de lucha en pos de la defensa de los derechos de quienes trabajan en los medios y en la defensa a ultranza de la libertad de expresión y de la pluralidad y objetividad informativa.

El acceso de las organizaciones sindicales a los medios de comunicación de titularidad pública debe ser un derecho reconocido por Ley, pero no es menos cierto que por el carácter de "utilidad social" de los propios medios, también debe garantizarse el acceso sindical a los medios de titularidad privada.

Mejorar la proyección de nuestra actividad sindical, con una relación permanente con los medios de comunicación y sus profesionales, promoviendo un mayor control social de los medios.

### **Un sindicato participativo.**

Las reflexiones realizadas en el XI Congreso, junto a los análisis plasmados en este Programa de Acción, pretenden la puesta en marcha de mecanismos y estrategias que favorezcan una mayor y mejor participación de la afiliación en el desarrollo de los acuerdos congresuales y en la vida organizativa del sindicato.

Con el fin de seguir desarrollando mecanismos de garantía para la afiliación, ya establecidos con la figura del Defensor/a de la Afiliación, sería necesario desarrollar una campaña de información activa para difundir su función y los mecanismos de acceso a los procedimientos marcados en su Reglamento por parte del Consejo Regional. Asimismo, sus funciones podrían verse ampliadas con la participación directa y atención a la afiliación en los procesos de reclamación o consulta sobre el funcionamiento de nuestros servicios, además de aquellas funciones, ya establecidas, en materia de desarrollo de la política sindical.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Mejorar los canales de participación de la afiliación, reforzando la figura del Defensor/a de la Afiliación e incorporando su mediación en los procesos de reclamaciones por el uso de los servicios sindicales.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### EJE ESTRATÉGICO IV. UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS.

#### 4.1.- Un modelo organizativo basado en optimizar recursos. Los servicios mancomunados y la atención multirrama.

Uno de los grandes retos que afrontamos en el periodo 2017-2020 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, en un contexto de restricciones económicas, por lo que hay que partir de la optimización, racionalización y eficacia de los recursos humanos con los que vamos a contar el conjunto de la organización.

Se propone para ello 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, y que 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.

Hemos de velar por el adecuado equilibrio entre nuestro modelo organizativo y de competencias con las prioridades sindicales que nos marquemos, y debe ser objetivo común que el conjunto de organizaciones que conforman CCOO RM tengan capacidad de desarrollar lo acordado en este proceso congresual. En esa dirección, habrá también de definirse la atención multirrama, que habrá que mantener en las comarcas de Cartagena, Guadalentín, Noroeste y Altiplano.

También debemos realizar una revisión de las cargas de trabajo de carácter técnico y administrativo del conjunto de organizaciones y estructuras, en aras a determinar cuál es la estructura más adecuada y poder establecer fórmulas de cooperación que permitan una mayor eficacia y eficiencia en el mismo. Dicha cooperación se podría articular bien centralizando el trabajo técnico o administrativo común, de todas o parte de las federaciones regionales, o bien aprovechando la infraestructura administrativa de alguna federación que pueda poner a disposición de las demás una parte del trabajo y dedicación de su personal, estableciendo asimismo las fórmulas para su compensación de mutuo acuerdo con contraprestación.

También formando parte del nuevo modelo organizativo, se encontraría la reordenación y reestructuración de los departamentos de asesoramiento y/o servicios del sindicato mediante su agrupamiento y/o reubicación y, con ello, ganar en eficacia en su gestión así como, en optimizar los recursos humanos y económicos disponibles. El funcionamiento de nuestro sindicato como empleador deberá ser coherente con nuestros planteamientos de acción sindical y negociación colectiva.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

En la situación actual de reducción de nuestros recursos, el sindicato tiene el reto de hacer más trabajo con menos recursos económicos y humanos, para lo que debemos fortalecer mecanismos que permitan incrementar el trabajo militante y la dedicación a las tareas sindicales de nuestra afiliación en las diferentes estructuras del sindicato.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Garantizar la presencia de CCOO en las empresas, garantizando la solvencia económica y la eficaz y eficiente gestión de nuestros recursos.

### 4.2.- La vertebración territorial de CCOO RM.

No cabe duda que en nuestra región existe una diversidad territorial plasmada en una realidad política, económica y social de ámbito comarcal y que, a nivel socio político y sindical, hemos intentado mantener a través de nuestras sedes.

La situación económica nos viene obligando a revisar de forma constante la utilización eficiente de las sedes sindicales de ámbito local, y en función de las perspectivas existentes, CCOO RM centrará sus esfuerzos en mantener abiertos aquellos locales que cumplan unos requerimientos mínimos: a) Aquellos que sean propiedad de Patrimonio del Estado o del Sindicato; b) que el coste de su mantenimiento se realice mediante militancia de sindicalistas o utilizando horas del crédito sindical; c) que el número de afiliados/as a los que prestar la atención en el local, justifique el mantener la sede abierta y d) que la realidad socioeconómica 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, bien sea mediante la colaboración con Ayuntamientos o bien con otras organizaciones sociales, lo que podría permitir la reapertura de locales de atención sindical en las localidades donde se han cerrado.

El debate sobre la dimensión y articulación de nuestra vertebración en el ámbito comarcal es una constante en nuestra historia, pero los actuales recursos existentes en el conjunto de estructuras de CCOO RM nos indica que solo podemos avanzar y ampliar estructuras que después sean operativas y funcionales de manera sostenida en el tiempo.

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 la necesaria traslación de las conclusiones a todas las comarcas. Al igual que en el sentido inverso también resulta necesario conocer la realidad social, laboral y cultural de cada Comarca al conjunto de CCOO RM.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

Por ello, la Comisión Ejecutiva Regional integrará entre sus miembros electos en el Congreso, a las personas que asumirán la responsabilidad de cada uno de los cuatro ámbitos comarcales definidos en este documento. Estas responsabilidades se atribuirán de manera específica a las cuatro personas, integrantes de la Comisión Ejecutiva Regional electa que vayan a desempeñar esta función en cada una de las realidades comarcales que aquí se establecen.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Dotar a la organización de los medios personales y materiales para la atención y representación sindical, en los ámbitos territoriales necesarios. Dentro de la Comisión Ejecutiva Regional se nombrarán a los/as responsables de cada Comarca.

### **4.3.- Formación sindical y cualificación de las estructuras del sindicato.**

La formación sindical es un instrumento orientado a facilitar el aprendizaje de competencias para el ejercicio de las diversas funciones y labores que implica la representación de los trabajadores y trabajadoras; competencias relativas tanto a la organización como a las personas que la integramos.

El conjunto de acciones formativas deben dirigirse principalmente a los delegados y delegadas y a las personas que integran las diferentes estructuras de dirección.

En un momento como el actual, donde prácticamente las subvenciones finalistas son inexistentes se hace necesario un compromiso de la organización para reforzar la cualificación colectiva del sindicato en la Región de Murcia.

La complejidad de las relaciones laborales, la cambiante legislación y diversidad de sectores hace obligatorio 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 de los trabajadores y trabajadoras de esta región.

La mayor diferencia entre sindicato de clase y el resto estriba 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.

Las necesidades de fortalecimiento del sindicato, la diversidad y complejidad de los sectores, el desafío por incrementar nuestra capacidad de elaboración de propuestas y la sindicalización de la representación en la empresa, unidos a la mejora de nuestras comunicaciones hace necesario concretar nuevos objetivos y necesidades.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

La formación sindical debe ser una actividad programada, incardinada en los planes de trabajo de los órganos de dirección y gestión de las estructuras.

Cada una de las federaciones territoriales acordará con la unión regional las actividades de detección de necesidades y desarrollo de las acciones formativas para los delegados y delegadas sindicales, a partir de los planes de trabajo de las secretarías responsables de elecciones sindicales, asistencia a la pyme, organización de la acción sindical, etc.

La formación sindical no debe limitarse exclusivamente a la "cualificación técnica" de las personas a las que se dirige. Debe ser un objetivo incorporar a los planes formativos que desarrollemos unos módulos con contenidos específicos sobre el conocimiento de la historia y los valores de nuestro sindicato. Esta es la principal razón por la que el sindicato se debe de encargar de su diseño, planificación e impartición, con lo que no es posible la externalización de esta actividad. Así, la formación sindical será una función ineludible e indelegable por parte de nuestra organización.

Esto debe permitir una mayor identificación del conjunto de delegados y delegadas sindicales con los planteamientos que realizamos. Del mismo modo, la formación sindical también debe servir para fidelizar a los delegados y delegadas adquiriendo un compromiso mayor con la organización e inclusive afiliándolos si no lo están.

La Comisión Ejecutiva de la Unión Regional elaborará, en coordinación con las Federaciones Territoriales, un plan temporalizado con la identificación de necesidades, prioridad por tipo de acciones y colectivos y la identificación concreta de los recursos requeridos y sus fuentes de financiación.

En este plan de formación sindical se atenderá específicamente a la configuración de acciones de formación de formadores federales, para lograr la creación de un grupo de recursos docentes constituido por sindicalistas de las propias Federaciones Regionales.

Los delegados y delegadas adquirirán la formación sindical siempre en el ámbito del crédito horario sindical.

Como objetivo importante es la renovación y movilidad de los cuadros sindicales, una organización como CCOO debe planificar y anticipar los relevos generacionales. Por ello, es fundamental la incorporación de cuadros jóvenes y mujeres y debe ser una apuesta decidida por todos y todas.

La formación sindical posibilita una nueva forma de trabajo sindical, consistente en planificar, verificar y rendir cuentas. De esta manera serviremos mejor a quienes nos eligen (afiliados) y quienes nos representan (delegados). Para poder evaluar es necesario una metodología y unos recursos formativos, para ello se deberá establecer entre todos, el método y los recursos CCOO RM.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### 4.4.- La extensión y el crecimiento afiliativo en la empresa.

Aunque la tarea de afiliación ha constituido siempre un trabajo sindical prioritario para CCOO RM, en una situación de crisis persistente como la que llevamos atravesando, se hace más necesario, si cabe, un compromiso de esfuerzo colectivo de todas las organizaciones encaminado a incrementar de forma sensible la afiliación durante el mandato del XI Congreso. El capítulo de afiliación tiene que seguir siendo uno de los más importantes en la acción sindical de todos cuantos componemos CCOO RM. Esta es una exigencia permanente y seña de identidad de nuestra organización, pero adquiere aún mayor importancia en un escenario en el futuro próximo, en el que la financiación de nuestro sindicato procede de manera principal de los ingresos por afiliación.

Tenemos que volver a conseguir que la mayor fuerza de CCOO RM sea la afiliación. La fuerza del sindicato no reside solo en su representatividad electoral, sino en la capacidad para organizar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo partiendo de su afiliación; convirtiendo el resultado electoral en desarrollo afiliativo y, por lo tanto, considerando las elecciones sindicales como un instrumento para consolidar y desarrollar la afiliación.

En los últimos cuatro años se ha contenido el volumen de bajas afiliativas, que se dio en el periodo anterior, consecuencia de la importante recesión que hemos vivido. El pasar de un 25% de caída en afiliación a un 8% desde 2013 hasta septiembre de 2016, nos indica que hay mucho trabajo por hacer en materia afiliativa. Muchas han sido las causas, que sería prolijo enumerar en este documento que debe mirar al futuro. Recuperar, fidelizar, ampliar y potenciar la afiliación a CCOO, desde una concepción que integre la política sindical y la organizativa, exige desarrollar iniciativas y reforzar la propuesta sindical, elaborando y aprobando micro planes de afiliación en todos los ámbitos en que tenemos presencia organizada -secciones sindicales- o prestamos servicios, con objetivos medibles y evaluables.

En todos los estudios sobre afiliación que se han hecho en los últimos años se ha llegado a la conclusión de que allí donde hay presencia sólida de CCOO (secciones sindicales, centros de trabajo con un sólido número de afiliados/as, etc.), la caída afiliativa se ha podido paliar e incluso, bien es cierto que en un número aún insuficiente de casos, aumentar. La acción sindical en la empresa/centro de trabajo es la herramienta que debemos seguir utilizando para que vuelva a aumentar la afiliación.

Asimismo, es necesario mejorar las estrategias para la fidelización de los trabajadores y trabajadoras afiliados a CCOO, mejorando el trabajo de recuperación de las bajas que se vayan produciendo y la intervención de las estructuras sindicales en el mismo. Teniendo en cuenta los recursos disponibles, el trabajo de seguimiento de las bajas podría mancomunarse entre varias federaciones regionales o a través de otras fórmulas de cooperación, mediante acuerdo entre las estructuras afectadas.

Con respecto a las mujeres, y pese al leve aumento porcentual en su participación sobre el total de afiliación, hemos de orientar estrategias específicas que favorezcan su incorporación al sindicato. En el mismo sentido, hemos de articular nuevos espacios y estrategias que nos permitan acercarnos a la

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

juventud, especialmente en los momentos previos a su incorporación al mercado de trabajo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades que este colectivo tiene en su incorporación al empleo, así como al colectivo de trabajadores/as inmigrantes, fuertemente afectado en el empleo desde que arreció la crisis y cuyas tasas afiliativas indican una fidelización a CCOO RM dentro de la situación de crisis, teniendo entre la población española una caída afiliativa de un 8% en los últimos cuatro años y la población inmigrante un 5% pasando de 2.382 a 2.257 afiliados/as.

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

El plan de trabajo que CCOO RM debe seguir en cuanto a afiliación pasará por las siguientes líneas entre otras:

Como objetivo nos planteamos volver a recuperar nuestro número máximo histórico de afiliados alcanzado en el año 2009, que llegó a ser de 33.000 afiliados.

Superar el número actual de altas mensuales trabajando más profundamente en las áreas de atención sindical, formación, servicios, secciones sindicales y comarcas.

Hacer descender el número actual de bajas mensuales intentando retener cuando sea posible a los afiliados que quieren darse de baja por motivos económicos, ofreciendo, cuando se den las circunstancias requeridas y respetando siempre las normas confederales, las cuotas especial y superreducida.

Superar el número actual de recuperaciones de bajas mediante el contacto directo, mediante llamadas telefónicas u otros medios, a aquellos afiliados que causen baja por impago.

Exigir a todos los trabajadores y trabajadoras de CCOO RM su implicación en el objetivo marcado de incremento afiliativo. Se debe exigir la afiliación a todas las personas a las que atendemos en uno u otro momento de la atención sindical.

Implicar a los equipos de atención en el objetivo de mejorar la cifra de delegados no afiliados, con el fin de hacerla descender.

Incrementar el número de afiliados en las secciones sindicales donde hay un gran potencial de incremento afiliativo.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### **4.5.- La centralidad de las políticas sindicales en la igualdad, paridad en cargos representativos y de dirección; incorporación así mismo de jóvenes e inmigrantes.**

Una de las cuestiones que el sindicalismo del siglo XXI debe afrontar está relacionada con el modelo organizativo que posibilite la mayor transparencia de nuestra actividad.

Un modelo organizativo que debe situar como objetivos, ante todo la centralidad de las políticas de igualdad en la acción sindical y la paridad en los cargos representativos y de dirección, así como la incorporación de jóvenes a las estructuras sindicales .

La ampliación de la base afiliativa tendrá que ver con la capacidad del sindicato para atraer nuevos sectores: parados, inmigrantes, autónomos. Sólo así se podrá fortalecer la representatividad del sindicato. Este esfuerzo necesitará de una diversificación de los métodos de afiliación o adscripción y de los servicios que el sindicato procure a sus miembros.

Seguimos sufriendo la congelación de ayudas específicas para la integración y atención de personas extranjeras, tanto a nivel del gobierno nacional como a nivel de nuestra Comunidad Autónoma. Por otro lado, tampoco podemos soslayar una realidad que estamos viviendo actualmente, como es el fenómeno de la emigración a otros países de población residente en España, que ante el elevado desempleo en nuestro país buscan fuera un trabajo que les permita vivir dignamente.

La situación de crisis económica que hemos descrito está suponiendo que el avance en igualdad entre mujeres y hombres hoy se esté frenando, con regresión en derechos y en oportunidades, sobre todo con la aplicación de la última Reforma Laboral que dificulta la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva de medidas. También trabajaremos para conseguir paliar la situación discriminatoria en cuanto a brecha salarial y segregación vertical y horizontal que afecta a las mujeres trabajadoras, apostando por la implantación de Planes de Igualdad en las empresas acordados con la RLT.

Grave impacto de género de la crisis y su gestión neoliberal y austericida, cuando las mujeres han sido doblemente perjudicadas (por la pérdida de empleos en sectores públicos feminizados y por el recorte o destrucción de servicios públicos de cuidado -menores, dependencia, etc.-, que ha aumentado su carga de trabajo y responsabilidades familiares, obstaculizando de facto su presencia en el empleo o la actividad laboral).

De especial relevancia es afrontar de manera desagregada el diagnóstico en el empleo, para poder conocer (y corregir) las brechas de género, dado que ya conocemos que la pobreza laboral tiene rostro de mujer y que las desiguales condiciones de trabajo repercuten en la brecha de las pensiones.

Por otro lado, la permanente y persistente lacra social que se viene arrastrando año tras año en

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

relación con la violencia de género y que supone la muerte de mujeres a manos de los agresores, nos tiene que llevar a seguir insistiendo en la necesidad de asesorar, informar y acompañar a aquellas que se encuentran en dicha situación, para tratar de evitar los desenlaces fatales a los que estamos asistiendo y dotarles de la confianza y apoyo que necesitan para superar esas denigrantes etapas de su vida.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Exigir mayor eficacia de los poderes públicos y de las Administraciones para el cumplimiento de la legislación en materia de derechos de las personas extranjeras y desarrollo de políticas sociales, garantizando la igualdad de trato en el acceso a los servicios públicos. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, así como desarrollar el principio de transversalidad de género en la acción sindical.

Desde CCOO RM, desarrollaremos aquellas herramientas capaces de favorecer la integración social de las personas inmigrantes, como formación especializada, publicaciones y guías laborales en distintos idiomas.

## **EJE ESTRATÉGICO V. UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE.**

### **5.1.- Recursos humanos y económicos, autonomía financiera y transparencia en la gestión.**

La evolución de la sociedad requiere de una adecuación de nuestro trabajo sindical en los centros de trabajo y una mejora sustancial en la calidad de la atención sindical que prestamos al conjunto de nuestra afiliación.

Asegurar los medios y recursos suficientes, con una adecuada formación a través de unos planes de trabajo específicos por cada actividad que realizamos ha de ser uno de los pilares en los que se sustente el trabajo que vamos a desarrollar a continuación.

Debemos intentar homogeneizar los medios que disponemos en toda la Unión Regional de Murcia, ya que la afiliación a CCOO debe y tiene que recibir la misma calidad de la atención sindical que

31

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

realizamos no solo en las secciones sindicales o equipos de extensión sino que también en los servicios que prestamos en las sedes sindicales, por ello, nos vemos obligados a reforzar las estructuras más debilitadas simplemente por el hecho de que no es posible obtener, en muchos casos mejores resultados.

Los resultados electorales son los que nos garantizan, por un lado, obtener la cantidad de horas sindicales para atender al conjunto de nuestros afiliados y por otro lado es lo que nos permite situarnos en una buena posición de cara a la negociación de las condiciones laborales de trabajo que articula un convenio, pero CCOO no solo negocia relaciones laborales, CCOO tiene presencia y propuestas para los cambios que la sociedad requiere y hace una firme defensa de los valores solidarios y comunes al conjunto de la ciudadanía, defensa de las pensiones, defensa de la sanidad pública, defensa de la enseñanza pública y los servicios sociales de calidad son un claro ejemplo de la incidencia que tenemos en la transformación de la sociedad.

Pero, como la sociedad cambia, nosotros debemos adaptarnos a ello, por eso, y con la idea de poner la mayor intensidad de los medios en las secciones sindicales, las estructuras funcionales y los equipos de extensión que atienden a la afiliación fuera de las secciones sindicales, hemos de abrir un debate en la organización en la que ajustemos en la medida de lo ideal las estructuras orgánicas frente al trabajo de campo que siguen haciendo las secciones sindicales y los equipos de extensión.

Conocer los medios que disponemos, dotarnos de un igual método de trabajo, evaluarlo y establecer un mecanismo que nos permita corregir las disfunciones y fijarnos en lo que está bien hecho es la función principal que desarrollaremos en los párrafos siguientes.

Debemos caminar firmemente en la dirección de garantizar la autonomía financiera del Sindicato, y al finalizar el mandato del XI Congreso, nuestro presupuesto deberá estar basado, en un alto porcentaje, en la gestión de nuestros ingresos propios y teniendo como ingresos circunstanciales, los procedentes del externo al sindicato.

Para reforzar la autonomía sindical es imprescindible la autosuficiencia financiera, con recursos propios. La alianza de ambas, posibilitará el mejorar la sostenibilidad económica del Sindicato, sostenibilidad que debe pivotar, sobre dos líneas fundamentales de actuación: incrementar los ingresos y racionalizar los gastos, haciendo por tanto más eficientes los recursos disponibles.

El escenario político y económico actual, en el que las organizaciones que conforman nuestra Confederación desarrollan su actividad económica, es un escenario convulso y desconfiado, caracterizado además, por un inusitado ataque al movimiento sindical que cuestiona su legitimidad a través de limitar su capacidad de acción por la vía de reducir los recursos materiales y humanos de los que se disponen legalmente. Esta situación provoca en mayor medida, el que la autonomía financiera no sea tan sólo un reto, sino un objetivo y una necesidad urgente de acometer.

Es necesario que el sindicato salga a la ofensiva, y que expliquemos que en muchas ocasiones

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

atendemos al conjunto de la sociedad sin que percibamos recurso alguno. Poco a poco vamos venciendo el descrédito acumulado.

Atendemos a afiliados y a los que no lo son, participamos en ámbitos de negociación con el empresariado y con la administración pública, mientras que la contraparte sí que tiene recursos, nosotros solo acumulamos el crédito horario que conseguimos a través de las Elecciones Sindicales, en las que por cierto en muchas ocasiones tenemos una audiencia electoral y representatividad que supera con frecuencia a la obtenida en las propias elecciones a representantes de los ciudadanos.

Como estrategia de buena economía, será imprescindible el que los gastos no superen a los ingresos de la organización, en ninguna de sus estructuras. Racionalizar y reducir los gastos debe ser una función y actitud continuada y permanente de toda la organización.

No sólo necesitamos saber qué recursos tenemos y para qué queremos utilizarlos, sino también conocer cuando los tendremos a disposición y en qué momento se van a necesitar, además de si son convertibles o no, de forma inmediata, en un recurso líquido.

Por otro lado, se hace necesario también, 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.

Elementos de gestión eficiente y transparencia, son términos que han de acuñar las actuaciones que como agentes sociales tenemos y que como mejor sindicato practicamos, hay que hacerlo, hay que demostrarlo y hay que darlo a conocer.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Gestionar eficientemente en base a los principios de ética, transparencia, racionalidad, flexibilidad y codecisión los recursos humanos y sindicales, independientemente de la procedencia de los mismos.

La Comisión Ejecutiva de CCOO Región de Murcia contará con el apoyo de todas las Federaciones Regionales, en cuanto a recursos personales y de cualquier otra índole que esté a su alcance. La colaboración leal será el marco de desarrollo del trabajo sindical entre las distintas estructuras del sindicato.

La corresponsabilidad y la colaboración garantizarán más eficientemente una mayor estabilidad en la organización, una gestión más adecuada de los recursos económicos y una cooperación mayor entre todas las estructuras de CCOO Región de Murcia.

CCOO Región de Murcia elaborará y mantendrá actualizado un mapa de recursos en los términos fijados en el código de utilización de derechos sindicales que sea acorde con las necesidades reales y que se adapte a aquellas necesidades que la situación económica permita.

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

CCOO Región de Murcia presentará anualmente un mapa de RRHH indicando en que desempeñan su actividad todos estos recursos.

CCOO Región de Murcia garantizará la adecuada utilización y el uso de horas de todos sus miembros. Además estudiará conjuntamente con las Federaciones de rama de su ámbito, nuevas formas organizativas más flexibles que permitan una mejor atención a los afiliados, y una mejor optimización de los recursos que dispone.

La contratación de personal para tareas de dirección, requerirá la aprobación en el Consejo correspondiente, cuando sea la fórmula más adecuada, justificando siempre la necesidad organizativa y la viabilidad económica para garantizar la contratación.

Todos los locales comarcales en uso, deben contar con un responsable del mismo, que puede coincidir con la persona asalariada que preste servicios en ese local o acudiendo al trabajo militante.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Evaluar los resultados en afiliación y elecciones sindicales.

Conocer los planes de trabajo que periódicamente deben aprobar las Federaciones, sus objetivos afiliativos y electorales, acciones o tareas a desarrollar, así como un seguimiento y evaluación de resultados.

### **Confeccionar el manual de procedimientos Regional, como norma de definición de la política de recursos económicos de CCOO RM.**

El área de gestión económica regional elaborará una propuesta de normas de microgestión, que protocolizará el funcionamiento interno de las compensaciones económicas, estableciendo las cuantías, derechos de devengo, formas de pago, etc. que deberá respetar los criterios aprobados en este sentido por la Confederación y ser consensuado en Plenario de finanzas Regional y aprobado por el Consejo Regional.

Igualmente será necesario incidir en algunos aspectos de la microgestión, entendida ésta, como aquella que deriva de los gastos que son más habituales y comunes en el conjunto de la organización, y que en la mayoría de los casos si bien individualmente tiene un escaso valor relativo, en su conjunto suponen una gran parte de los recursos gestionados. Aspectos, como minorar en gasto corriente, reducir el gasto de viajes y reuniones aplicando alternativas como las videoconferencias, controlar los consumos de telefonía, minimizar la impresión en papel fomentando el uso del correo electrónico y escaneado de documentos, racionalizar el uso de documentación y publicaciones, priorizando las propias y fomentando el formato electrónico y/o digital.

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

### OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

Confeccionar anualmente el presupuesto CCOO RM Integrado, como herramienta básica de la planificación económica de la organización.

Cumplir con el manual de procedimiento Confederal. En el presupuesto anual, se desglosarán las partidas que sean de gasto común y los criterios para su reparto.

Elaborar los presupuestos con la antelación suficiente como para que las Federaciones puedan conocer y a su vez, presupuestar el gasto que van a tener que asumir por los costes derivados de la Asesoría Jurídica y los gastos comunes.

### **Mejorar la eficiencia de los recursos económicos disponibles, centrada la estrategia en la racionalización del gasto.**

El área de gestión económica regional elaborará un mapa de la realidad económica de la organización, que proporcione una imagen fiel de la situación económica de la organización, y de su previsible evolución, con el fin de valorar la adopción de medidas, tanto preventivas como correctoras.

También fijará como norma de actuación, el que para todos aquellos proyectos, actividades, o campañas sindicales, que impliquen un coste económico para la organización, incluir el informe económico pertinente, que deberá ser aprobado por la Comisión Ejecutiva.

## **5.2.- La política de servicios, instrumento para la afiliación y representación. Asesoramiento Sindical.**

El asesoramiento sindical se debe entender como la intervención que ofrecemos a los trabajadores y trabajadoras de manera individualizada, así como la defensa de los intereses colectivos que se da cuando el asesoramiento se realiza a delegados, comités de empresa y cuadros sindicales para el desarrollo de la acción sindical en los centros de trabajo.

La Confederación ha desarrollado el SERVISIN que es una herramienta informática muy útil e indispensable. Será una implantación coordinada en todas las Federaciones Estatales y posteriormente Federaciones Regionales con la finalidad del asesoramiento sindical en el centro de trabajo, desjudicialización de las relaciones laborales, impulso en la solución extrajudicial de conflictos y redimensionamiento de los servicios jurídicos a través de la existencia del filtro sindical.

CCOO Región de Murcia debe de jugar un papel de colaboración con las Federaciones Regionales y debe de cubrir aquellas necesidades del SERVISIN que no puedan ser realizadas por las mismas.

El SERVISIN, es también una garantía para aumentar la calidad de nuestro trabajo, la seguridad en el

35

## **PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017**

mismo y genera una plusvalía a la afiliación que la distingue entre las personas que no están afiliadas a CCOO. Este trabajo, a nivel federal y territorial, supone una coordinación de las campañas sindicales y de las respuestas homogéneas que se dan en todo el territorio de la Unión Regional.

Sabremos cómo lo hacemos en las secciones sindicales, en los equipos de extensión o en las sedes sindicales, sabremos a quién atendemos y como lo hacemos y tendremos información al momento de todos los trámites que realiza el sindicato a la afiliación.

### **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

Crear las estructuras básicas del asesoramiento sindical.

CCOO Región de Murcia debe de cooperar con las Federaciones Regionales en formar a los asesores sindicales en el conocimiento necesario para ofrecer asesoramiento con los ratios de calidad adecuados.

Debe además de fomentar la utilización del SERVISIN como herramienta de gestión y control sobre el asesoramiento.

Además la correcta utilización del SERVISIN, debe de suponer una descarga importante de trabajo a los servicios jurídicos del sindicato, que de esta manera pueden centrar su trabajo en cuestiones estrictamente jurídicas.

En colaboración con la Secretaría de Servicios Confederal mantener actualizada la oferta de servicios.

Se difundirá la oferta de servicios confederales de forma regular mediante la utilización de la página web de CCOO Región de Murcia o a través de cualquier otro medio de difusión.

CCOO RM elaborará y publicará una guía de servicios propia asegurando su máxima difusión. Para ejecutar esta acción es fundamental la coordinación del área de Comunicación de CCOO Región de Murcia con las áreas de comunicación de las Federaciones Regionales.

### **5.3.- Patrimonio sindical y Ley de Participación institucional.**

La Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, ha cumplido 26 años de vigencia, tiempo en el que el modelo de la política sobre tratamiento de la devolución del mismo a los agentes económicos y sociales ha servido para determinar que dicho modelo se ha agotado. Hoy, en la práctica, el principal problema no es tanto reivindicar las cesiones de locales sindicales, aunque todavía quedan algunas importantes, sino el del mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos. Esta preocupación la veníamos plasmando desde hace muchos años,

## PROGRAMA DE ACCIÓN DE CCOO RM APROBADO EN EL 11º CONGRESO REGIONAL CELEBRADO EN CARTAGENA, LOS DÍAS 5 Y 6 DE ABRIL DE 2017

ante una realidad constatada, en todos aquellos documentos donde abordábamos este tema y donde reivindicábamos la posibilidad de que "el patrimonio sindical tenga una partida propia en la Ley de Presupuestos".

En debates congresuales anteriores ya se había planteado la necesidad de orientar a toda la organización hacia la perspectiva de que en el futuro, a corto plazo, nuestras necesidades debían ir por dos caminos: permutar edificios antiguos por locales de nueva construcción, aun a riesgo de abandonar emplazamientos céntricos, por otros más funcionales y de menor coste de mantenimiento, y enajenar bienes de patrimonio no susceptibles de utilizar, y con los importes obtenidos invertirlos en obras de mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos.

En definitiva, estamos ante una realidad incuestionable que está en el conocimiento del conjunto de la organización. A esto tenemos que añadir que desde hace muchos años el presupuesto oficial del Ministerio para estos menesteres ha sido muy pequeño y que las perspectivas para futuros ejercicios son incluso peores, mientras que nuestras necesidades son cada día mayores y sin posibilidades reales de dar una respuesta financiera con medios presupuestarios propios.

Fruto de las negociaciones realizadas por CCOO RM y la Confederación con el Ayuntamiento de Mazarrón, nos encontramos en vías de recibir una nueva sede de patrimonio sindical en Mazarrón, después de haber sido aprobada la permuta del edificio antiguo que teníamos concedido por unos locales mucho más nuevos y funcionales donde se dará un impulso a nuestra actividad sindical en la localidad.

En el marco del diálogo social y durante las negociaciones de la Estrategia para el Empleo de Calidad 2016-2020, el sindicato CCOO RM ha exigido al gobierno regional, junto a los agentes sociales participantes, una Ley de Participación Institucional, de la que ya disponen otras comunidades autónomas y cuya función es concretar un marco estable y los cauces del diálogo social en la Región de Murcia, fijando, por ejemplo, qué asuntos deben ser negociados y en qué órganos tendrán representación los interlocutores sociales. La Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, que ha llevado las negociaciones del nuevo plan de empleo, ha presentado ya un borrador de la norma a patronal y sindicatos, que ha recibido enmiendas y aportaciones, encontrándose pendiente de tramitación.

La Ley de Participación Institucional constituye una de las viejas reivindicaciones de los sindicatos mayoritarios, ya que les garantiza su presencia en las instituciones y también la existencia de un diálogo regular con la Comunidad Autónoma.