

# PLAN DE ACCIÓN

Aprobado por el 8º Congreso Regional del 12 y 13 de marzo de 2009



comisiones obreras  
de extremadura



# PLAN DE ACCIÓN

Aprobado por el 8º Congreso Regional del 12 y 13 de marzo de 2009

Edita: CCOO de Extremadura.

Depósito Legal: BA-416-2008.



IMPRESO EN PAPEL RECICLADO.

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	5
<b>PRIMERA PARTE</b> .....	7
ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y DIAGNÓSTICO .....	7
<b>SEGUNDA PARTE</b> .....	16
OBJETIVOS, PROPUESTAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES Y EVALUACIÓN .....	16
Eje 1. LA ACCIÓN SINDICAL GENERADORA DE NUEVOS DERECHOS .....	16
Eje 2. LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO .....	20
Eje 3. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	23
Eje 4. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL Y LA ACCIÓN SOCIAL .....	25
Eje 5. EL SINDICATO COMO ESTRUCTURA .....	27



## PRESENTACIÓN

*Este es el plan de acción aprobado en nuestro 8º Congreso de CCOO de Extremadura. Su formato va a permitir una mejor interpretación, al tiempo que, una mayor comprensión de los objetivos y acciones expuestas. Además facilita mejores herramientas para la evaluación entre grado de compromiso adquirido, las acciones desarrolladas y su reorientación si fuera preciso.*

*Desde el análisis riguroso de nuestra realidad regional planteamos un serio compromiso con el desarrollo de Extremadura, desde nuevos parámetros de crecimiento y fundamentos económicos que permitan más cohesión social, mejor y más empleo y una igualdad efectiva para todas las mujeres y hombres de esta tierra.*

***Apostamos por un salto cuantitativo y cualitativo para la modernización y transformación de Extremadura, tomando a las personas como auténticas protagonistas, pues son éstas lo más valioso de nuestra región. Avanzar en esta dirección exige reformas importantes, radicales en algunos casos, y cambios en la estructura económica regional, que permitan mayores niveles de autosuficiencia financiera y garanticen la sostenibilidad del modelo de desarrollo y amplíe los niveles de cohesión y bienestar social.***

*Entendemos que debe ser el diálogo social, en su más amplia dimensión y concepción, la seña identitaria de este proceso, la herramienta fundamental para la consecución de estos fines y la garantía de que los cambios necesarios se hacen compatibles con los intereses y derechos de los trabajadores y las trabajadoras.*

***En el plano interno se hace necesario un reforzamiento organizativo desde una mayor presencia del sindicato en los centros de trabajo, con más afiliación mejor organizada y más representatividad mejor cualificada, fortaleciendo lo federativo para avanzar en corresponsabilidad entre estructuras y adquirir así mayores cotas de intervención sindical, que nos permitan mejorar la acción sociopolítica en los ámbitos locales, mancomunales y comarcales.***

*El 8º Congreso se ha situado en un contexto socioeconómico complicado, para el que sin duda el sindicato tiene propuestas, muchas contenidas en estos textos, y capacidad de respuesta, basada sobre todo en su fortaleza confederal e identidad de clase y en la consolidación organizativa y presencia social alcanzada. Todo ello con el alto valor añadido de la cohesión interna mantenida en estos últimos años, que ha permitido caminar juntos, desde la pluralidad, por senderos y objetivos ampliamente compartidos, como muestra este propio Plan de Acción, concebido desde la unidad de criterios del conjunto del Consejo Regional.*

***Esta es la guía de trabajo que ha acordado el conjunto de la organización y a la que tendremos que responder en el próximo congreso, nuestra organización y la sociedad Extremeña exigen en estos momentos, la mayor ilusión, la inteligencia, el compromiso y la dedicación para avanzar.***



## PRIMERA PARTE

### ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Extremadura ha conocido en los últimos años el mayor crecimiento y desarrollo económico y se ha iniciado una modernización de nuestra estructura productiva. A ello ha contribuido la integración europea que ha posibilitado grandes inversiones.

Fruto de nuestra acción sindical y de las prioridades del Gobierno de España se han producido avances legislativos muy significativos en las políticas dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por otro lado, su incorporación al mundo del trabajo y las condiciones en el empleo, en el caso de Extremadura, requieren un mayor esfuerzo para llegar a la igualdad. Ésta será una de nuestras prioridades de la acción sindical.

La descentralización autonómica, acompañada de un proceso continuado de concertación y acuerdo entre los agentes sociales y económicos, han permitido en nuestra región la creación de un clima social más atractivo para la inversión empresarial y el fortalecimiento del tejido productivo.

El proceso de diálogo social en Extremadura se ha marcado como gran objetivo situar a Extremadura por primera vez en la historia en un nivel de desarrollo equiparable al entorno nacional y europeo. Este objetivo se acompaña de un contexto en el que se dan dificultades económicas de las que es difícil prever su intensidad y duración, para lo que debemos articular las estrategias más adecuadas. Hemos decidido ser copartícipes para afrontar estos retos, si bien exigiendo que las medidas que se adopten sean fruto de la concertación, garantizando los derechos laborales y su mejora.

Todo este proceso se tiene que traducir en sindicalización, lo que requiere avanzar en la implicación y corresponsabilidad de las federaciones, entroncando las problemáticas sectoriales en las apuestas generales del sindicato y fortaleciendo la implantación territorial en las comarcas.

La organización en el mundo laboral está sufriendo transformaciones significativas con nuevas formas de trabajo y empleo, con sectores en los que abunda el empleo temporal y a tiempo parcial y en algunos casos con la figura de falso autónomo, es decir, extensión del trabajo precario. Las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización empresarial mediante la descentralización productiva, la externalización de actividad, la subcontratación o la privatización por parte de los poderes públicos, suponen riesgos para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

El modelo de relaciones laborales imperante en España, que ha surgido de los cambios normativos económicos y sociales, es cada vez más flexible y dinámico. Extremadura se encuentra menos articulada desde el punto de vista económico y social que otras comunidades autónomas, por lo que a pesar de que las reformas se han dado de forma consensuada, requiere un mayor esfuerzo de CCOO en la defensa de los derechos individuales y colectivos.

Esto nos debe llevar a apostar por la intervención en la organización del trabajo, especialmente a través de las federaciones, y participar activamente en el conflicto en el centro de trabajo, la empresa o sector como lugares naturales de la acción sindical.

El mercado de trabajo en Extremadura por su falta de competitividad y por su baja estabilidad en el empleo, debe profundizar en introducir cambios inmediatos, tanto en su tejido productivo como en las relaciones laborales, con el fin de lograr un modelo productivo basado en la "competitividad, el empleo estable y la cohesión social" y sustentado en inversión productiva, desarrollo industrial y servicios de mayor valor añadido.

Hay algunos elementos que son esenciales para sentar las bases de crecimiento del tejido productivo. Entre estos cabe destacar la población, las infraestructuras, la energía y el aprovechamiento de los recursos que nos brinda nuestro territorio.

El desarrollo y el crecimiento económico están estrechamente vinculados a la población. Nuestra comunidad ha logrado mantener el mundo rural gracias a la extensión de los servicios básicos, la mejora de las infraestructuras y los apoyos a la economía rural, mientras que otras comunidades no lo han conseguido, abundando los pueblos abandonados. Sin embargo esto no es suficiente, la apuesta de futuro tendrá que hacer compatible el desarrollo del mundo rural con el empuje de las principales ciudades que deben incrementar su población para que pueda dar lugar al crecimiento económico necesario de Extremadura.

Las infraestructuras juegan en este momento un papel de primer orden. La situación económica nos lleva entre otras medidas a considerarlas como un suavizador de la crisis del sector de la construcción. Por otra parte éstas son esenciales para impulsar sinergias de desarrollo industrial y económico en general. Debemos por ello influir en el mapa de las infraestructuras, en su desarrollo y su diversificación, apostando por un mayor impulso del ferrocarril convencional y de la alta velocidad.

Cada vez es más evidente la importancia de la energía en las sociedades avanzadas tecnológicamente, la necesidad de la diversificación para disminuir las dependencias de un producto determinado que puede poner en jaque a todo el sistema económico.

Los recursos energéticos se mejoran también con la optimización de la eficiencia, ser capaces de producir más con menos energía. Esta eficiencia debe ser una constante en el ámbito privado y en las empresas, ya que supone mejoras y aumento de la competitividad y sostenibilidad.

Otro bien esencial que cada vez tendrá mayor importancia y valor es el agua. Extremadura goza de grandes recursos hídricos que deben ser gestionados estratégicamente.

Se trata en definitiva de diseñar estratégicamente para el desarrollo los diversos mapas: el mapa de carreteras, de infraestructuras en general, el mapa de los canales de la energía o el mapa del agua.

El actual modelo de crecimiento, excesivamente dependiente de las actividades intensivas en mano de obra que requieren baja cualificación, está en contradicción con los esfuerzos realizados por la sociedad para incrementar los niveles de educación y formación de la población. Se desaprovechan los mejores recursos humanos, además de ser un componente de precariedad laboral.

Este modelo productivo es causa de la negativa evolución de la productividad. El escaso nivel de competitividad provocado por el desajuste entre el tipo de empleo que genera el mercado de trabajo y la población cualificada que se incorpora a él, frustra las expectativas vitales.

El urgente salto hacia una economía más productiva requiere de propuestas que aumenten el empleo estable y la cohesión social. Por ello se ha abierto un proceso de diálogo social con administración y empresarios, que valoramos porque se plantea por primera vez como elemento sistemático e identitario (debe ser una señal de identidad de Extremadura), no coyuntural, en una estrategia que desarrolle instrumentos de participación institucional estables<sup>1</sup>.

Disminuir la temporalidad en el empleo en Extremadura debe ser uno de los objetivos irrenunciables a resolver tanto en las empresas como en las administraciones públicas, ya que el empleo temporal en

<sup>1</sup> Capítulos importantes en este diálogo son los acuerdos en materia de empleo y de empresa, siniestralidad laboral, negociación colectiva, formación en el seno de la empresa, inmigración, función pública, infraestructuras, comunicación, vivienda y energías, política social y sistema autonómico de atención a la dependencia que deberán profundizar en el tránsito hacia un nuevo modelo más sostenible, con más propuestas, más compromisos del empresariado y de la administración.

Extremadura alcanza a 121.100 personas, según datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (I. T. EPA 2008), de las cuales 52.600 son mujeres.

También, éste modelo, debe dar respuestas, de forma especial y decidida a los trabajadores y trabajadoras del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (R.E.A.S.S.), por cuenta ajena<sup>2</sup>.

La necesaria modernización del tejido productivo extremeño sólo se puede contemplar desde la apuesta decidida del empresariado y trabajadores y trabajadoras por iniciar el tránsito hacia una "sociedad de la cualificación permanente" (formación de calidad para el trabajo que se desempeña), basada en el conocimiento y la inversión en el capital humano y en paralelo a más inversión productiva. La relación formación permanente-productividad y competitividad se presenta como un gran antídoto contra la precariedad y la inestabilidad en el empleo<sup>3</sup>.

La temporalidad laboral y la economía sumergida merman la productividad de la fuerza del trabajo, obstaculizan su especialización profesional, activan mecanismos que estrangulan el crecimiento de nuestra economía regional y perpetúan la descualificación laboral (baja formación para su puesto de trabajo).

despilfarro social y laboral de las personas con alta cualificación se produce tanto entre quienes figuran como población inactiva (excluidas, desanimadas o retiradas de la actividad laboral), como entre las personas desempleadas, o entre la población asalariada "sobrecualificada"<sup>4</sup>.

Su formación no se ve reconocida ni retribuida por las empresas, provocando desajustes entre formación y empleo con el posible rechazo de los demandantes de empleo a determinadas ofertas a causa de las negativas condiciones de trabajo ofertadas<sup>5</sup>.

Esta radiografía expuesta nos debe conducir a centrar todos nuestros esfuerzos en dar respuestas a los retos de futuro que tiene nuestro tejido productivo.

La composición del mercado de trabajo en Extremadura es un reflejo de nuestra economía. Son factores diferenciadores respecto al conjunto de España la fuerte presencia de un sector agrícola intensivo en mano de obra, un reducido desarrollo industrial y un sector servicios poco profesionalizado y absorbido en gran medida por la importante presencia de la Administración Pública.

Esta estructura económica hace que la distribución del empleo tenga variaciones respecto a la referencia de la media española<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> En Extremadura son más de 60.000 personas, representando un 15% del total de la afiliación en alta en la Seguridad Social.

<sup>3</sup> Extremadura, aparece como la última comunidad en inversión empresarial, que no gasto, en el aprendizaje permanente de las personas en activo. La formación no es un elemento recurrente en la negociación colectiva, muy superado por contenidos relacionados con salarios, jornada de trabajo, vacaciones o complementos. Sin embargo, la falta de cualificación de la población activa en Extremadura se manifiesta como un déficit estructural que está limitando y obstaculizando el proceso de convergencia real con el resto de regiones europeas.

<sup>4</sup> Los datos son elocuentes respecto al despilfarro de formación y conocimientos de las personas altamente cualificadas, que afecta en Extremadura a unas 56.000 personas altamente cualificadas (16-59 años), de las cuales 21.100 son inactivas en edad de trabajar con estudios superiores (37,7%), 7.900 son paradas con estudios superiores (14,1%) y 26.700 asalariadas con titulación universitaria, pero que desempeñan ocupaciones por debajo de su cualificación (47,6%). En el desajuste entre la formación adquirida y puesto de trabajo desempeñado, los jóvenes y las mujeres están especialmente afectados. La "sobrecualificación" en el empleo tiene a su vez consecuencias en los salarios más bajos de los trabajadores y, consecuentemente, en los ingresos del Sistema de la S.S., así como en las prestaciones derivadas del mismo.

<sup>5</sup> Unas condiciones de trabajo que no respondan a las expectativas generadas por la inversión realizada por los trabajadores en formación, pueden aumentar el desempleo y puede propiciar la búsqueda de empleo por parte del personal cualificado fuera de nuestra comunidad autónoma.

<sup>6</sup> En Extremadura, de cada cien personas ocupadas diez trabajan en la agricultura (más del doble que en el total nacional). En cambio la ocupación en la industria acoge a un 11,5% del total según los datos del primer trimestre de 2008, cuando a nivel estatal alcanza un 16,2%. Y los servicios representan un 64,3% en Extremadura, frente al 66,4% de la media española.

Aunque parezca que esta situación se mantiene inamovible año tras año, la tendencia registrada en el último periodo de crecimiento económico ha permitido acortar distancias y mejorar las cifras; en definitiva, converger.

La construcción ha sido un motor muy importante de la economía española en esos años y, en Extremadura, ha absorbido una parte importante de la mano de obra que paulatinamente ha ido expulsando la agricultura y que no accedía en la medida, ni con el ritmo deseado, a la industria y los servicios.

El fuerte tirón de la construcción ha sustentado gran parte de los buenos resultados del empleo en los últimos años. La actual situación económica también tiene su origen en este sector y provocará a corto plazo ajustes en el empleo entre aquellos colectivos con peores condiciones laborales y más descalificados.

Entre estos se encuentran los inmigrantes, que han accedido mayoritariamente a las actividades más precarias (tanto en contratación, como en profesionalización) debido a las necesidades de mano de obra derivadas de esta expansión económica. Esta situación tendrá mucha menos repercusión en Extremadura, pues otra diferencia es la menor presencia de población extranjera en la región<sup>7</sup>.

La relación de las mujeres españolas con el mercado de trabajo se ha modificado profundamente, aumentando notablemente su tasa de actividad. A pesar de ello, ésta continúa persistentemente por debajo de la media de Europa. Además, este resultado se produce en el entorno de la Unión Europea, dónde las políticas desarrolladas para el empleo se han dirigido a conseguir la progresiva convergencia de los países implicados, también en términos laborales.

El progreso de las mujeres en su incorporación al mercado laboral ha sido muy intenso en los últimos años, sin embargo en Extremadura seguimos teniendo unas tasas femeninas de actividad y de empleo muy por debajo de la referencia nacional y una tasa de paro algo más de nueve puntos y medio por encima de la media española<sup>8</sup>.

Esa falta de estabilidad laboral se suma a las dificultades para incorporarse y, lo que es más difícil, mantenerse, en un mercado de trabajo dónde parece existir una delgada línea entre el desempleo y la inactividad femenina en Extremadura<sup>9</sup>.

Las mujeres soportan mayoritariamente el trabajo doméstico combinado con la persistencia de economía de subsistencia y otras actividades que no son valoradas socialmente. En esta situación, el salario real del mercado de trabajo no compensa económicamente en muchos casos, ya que la incorporación al mercado de trabajo acarrea costes superiores para suplir las tareas que se dejan de hacer.

Para CCOO los retos socioeconómicos de Extremadura sólo se alcanzarán si se mejora la situación de las trabajadoras y trabajadores de la región, ya que es el signo inequívoco de la riqueza de un territorio.

<sup>7</sup> La población ocupada extranjera representó en 2007 en Extremadura un 2,48% del total, frente al 13,68% de la media española. En los dos últimos años (2005-2007) en España accedieron a un empleo un total de 716.000 inmigrantes (un crecimiento de un 34%), mientras que en la región fueron mil en total, un 10,51% más respecto a 2005.

<sup>8</sup> Los datos siguen mostrando la discriminación más intensa que sufre la mujer extremeña en el mercado de trabajo, con una tasa de paro en el primer trimestre de 2008 del 21,6% (prácticamente el doble que la media nacional). A esto se une la situación de mayor precariedad laboral que poseen las mujeres en Extremadura: un tercio de las mujeres asalariadas tenían un contrato temporal en España durante 2007, frente al 46% de las asalariadas extremeñas.

<sup>9</sup> A esto contribuyen, tanto las diferencias salariales con los hombres (el salario bruto anual es un 18% menor para las mujeres en Extremadura) en una comunidad con los salarios más bajos de toda España, como la importante presencia en empleos con jornada parcial (ya que prácticamente una cuarta parte de las mujeres ocupadas en Extremadura tienen un empleo con esta jornada, frente al 5,5% de los hombres), bajas o nulas cotizaciones sociales...

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se han dado avances en el reconocimiento social del derecho a la salud de los trabajadores, formando parte de la agenda de los agentes sociales, económicos y del Gobierno Autónomo y se plantea como un derecho incuestionable para la población trabajadora, y es objeto del Diálogo Social en la región.

Con la firma del V Plan de Actuación en prevención de riesgos laborales 2008-2011, se han recogido las propuestas de CCOO tanto en salud laboral como en medio ambiente. Hemos incidido en la mejora del cumplimiento de la normativa en la prevención y, sobre todo, en la necesidad de la intervención e implicación en la empresa.

En los últimos cuatro años, el número de accidentes mortales en los centros de trabajo ha ido disminuyendo paulatinamente, así como el número de accidentes graves y muy graves, pero ha habido un aumento considerable y preocupante de los leves. Debemos incidir en las causas que originan los accidentes y de los medios de los que disponemos o necesitamos para evitarlas, primando la salud por encima de la seguridad.

Partiendo de nuestra realidad productiva presente y futura, marcada por el crecimiento de otro tipo de industrias y de empleo alrededor de las energías renovables, nos encontramos en un momento en el que cobran mayor protagonismo las cuestiones medioambientales, que hay que relacionar con el mundo laboral.

La Negociación Colectiva es un elemento esencial en el trabajo cotidiano del sindicato, con las empresas o sectores y en el diálogo social con el Gobierno autónomo y las organizaciones empresariales. Por ello, es algo fundamental para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Hoy la Negociación Colectiva tiene que impulsar el nuevo modelo productivo que nuestra región necesita, más necesario tras la fuerte crisis que el sector de la construcción atraviesa en nuestro país y del cual Extremadura no escapa y que afecta al conjunto de la economía. Esto demuestra que nuestra propuesta de modelo productivo está aun más justificada frente al modelo puramente especulativo.

Las nuevas formas de trabajo y de nuevas profesiones nos obligan a homogeneizar las condiciones económicas y sociales a través de los convenios de carácter sectorial, para impedir que una parte importante de la población trabajadora quede fuera de alguna regulación.

Es necesario evitar la duplicidad de convenios en un mismo sector o territorio, ya que contribuye a deteriorar las condiciones de trabajo.

Es preciso establecer convenios sectoriales en aquellas actividades emergentes que carecen de un marco de referencia específico, así como en aquellos sectores donde hay dificultad de encontrar una patronal de referencia.

La superación de las previsiones de inflación del Gobierno actualiza la reivindicación de establecer cláusulas de garantía salarial, negociando incrementos económicos por encima de dichas previsiones lo que nos permitirá afrontar con más tranquilidad los vaivenes que nuestra economía sufre.

Es necesaria la participación de la afiliación y de los delegados y delegadas en la negociación colectiva de su sector o en el ámbito de la empresa. Su implicación en la elaboración de propuestas, así como el contacto fluido a través de cualquier medio de información y comunicación posibilita el debate de las materias tratadas. Esto nos permitirá fortalecer nuestra presencia como sindicato.

CCOO reivindica, el diálogo y la concertación, tanto la bipartita (con empresarios) como la tripartita (empresarios, gobiernos y sindicatos).

Es preciso abordar reformas para el progreso social, especialmente en Extremadura, para encarar el futuro. Estas reformas deben consolidar derechos y mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.

Las reformas pactadas hasta ahora son aplicables y han dado resultados positivos, pero hay dos condiciones previas para acometer con éxito la concertación: primero, precisión y coincidencia en el objetivo a conseguir, y segundo, que proteja las retribuciones y los derechos de las personas asalariadas.

En la adaptación a los cambios y en sentar las bases de la investigación el desarrollo y la innovación tiene que jugar un papel de primer orden la Universidad de Extremadura. La UEX como motor de desarrollo social y económico debe adaptarse al Espacio Europeo de Educación Superior establecido con los criterios de Bolonia. CCOO de Extremadura a través de su representación en el Consejo Social debe plantear las propuestas oportunas de una universidad democrática, moderna y social que promueva la investigación, el desarrollo, la iniciativa y la formación cualificada de nuestro capital humano, incardinado al desarrollo de la empresa moderna, competitiva y con nuevos procesos de producción con valor añadido.

Para atraer investigadores es preciso desarrollar una carrera investigadora atractiva, por lo que impulsaremos su desarrollo. Éste debería basarse en la aportación conjunta de las organizaciones sociales, Junta de Extremadura y Universidad.

Van a ser necesarios cambios en nuestra Universidad para que contribuya mejor al desarrollo de Extremadura. Nuestro sindicato contribuirá aportando propuestas y velando para que se aborden de manera compatible con los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La formación profesional con sus correspondientes subsistemas tiene que actuar en coordinación. La universidad y la formación profesional tienen que jugar el papel que les corresponde para sentar las bases del nuevo modelo productivo de futuro para Extremadura, de ahí la importancia también de nuestra intervención en el Consejo de la Formación Profesional, que debe cobrar un mayor dinamismo.

CCOO de Extremadura, como sindicato sociopolítico, debe participar con protagonismo y referencia social en el diálogo y la concertación. Esta función legítima nos la otorga la representación de los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus intereses como ciudadanos, en la vertiente del salario diferido. El salario diferido posibilita derechos esenciales de calidad, públicos y universales: educación, sanidad, vivienda, infraestructuras y transportes, en definitiva mayor igualdad y cohesión social.

La intervención de CCOO en la mejora del estado del bienestar en Extremadura en los últimos años ha conllevado un progresivo reconocimiento de los derechos sociales, superando las acciones asistenciales para impulsar la igualdad de oportunidades.

En los últimos años la situación socioeconómica extremeña ha mejorado considerablemente. A pesar de las dificultades y con el esfuerzo importante de CCOO hemos consolidado la concertación y diálogo social: planes de empleo, de industria y acuerdos de política social. Este trabajo largo e intenso en el tiempo, ha desembocado en el convencimiento y en la realidad del necesario papel de la concertación y el diálogo social como elemento fundamental de cohesión y desarrollo.

La actual situación política en Extremadura, con nuevo Presidente de la Junta y reestructuración de las consejerías, se ha iniciado por primera vez en la historia de nuestra Comunidad Autónoma con un proceso preferente de Diálogo Social a través de una declaración institucional entre Gobierno, sindicatos y empresarios, con un alto contenido ideológico y de futuro. Esto ha permitido la apertura de 18 mesas de concertación, necesarias para lo que se ha dado en llamar la segunda transformación a partir del proceso autonómico, con la pretensión del despegue definitivo económico y social de la región. También ha comenzado la reforma del Estatuto de Extremadura, con la participación de los agentes sociales y económicos, en cuyo borrador aparece institucionalizado el Diálogo Social y el papel fundamental de las organizaciones sindicales y empresariales.

El panorama de la participación institucional en Extremadura, partía de unas premisas básicas, la Ley 3/2003 con sólo seis artículos, pero que nos ha permitido desarrollar una estrategia legitimadora de nuestro papel en la corresponsabilidad del gobierno y desarrollo de Extremadura.

CCOO de Extremadura ha estado presente en todo el ámbito institucional con tal grado de protagonismo que ha permitido convertirnos en un referente indiscutible de la región. La defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Extremadura no se concibe hoy sin el concurso de CCOO.

Hemos actualizado la representación institucional, cubriendo todos los ámbitos. Se hace necesario el desarrollo reglamentario de la Ley básica de representación institucional, para solventar las múltiples necesidades actuales de la sociedad extremeña.

Con la protección social en Extremadura, pretendemos conciliar el progreso económico y social, avanzando y mejorando en los recursos dirigidos a los colectivos que demandan mayor protección y mayor riesgo de exclusión social: dependientes, discapacitados, inmigrantes y minorías étnicas.

La aprobación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia ha sido un gran logro. Nuestro reto en Extremadura es intervenir sindicalmente en el desarrollo y puesta en marcha de las medidas que garanticen la aplicación de esta Ley.

Esta aplicación debe diferenciarse de la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de Personas con Discapacidad, que es anterior y que debe tener recursos propios y diferenciados para su aplicación efectiva.

Como conclusión, debemos entender el Diálogo Social y la Participación Institucional como elementos sustanciales en la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, rentabilizar los logros y utilizar esta herramienta en la acción sindical cotidiana desde todos los sectores, para que tenga su concreción en los convenios, acuerdos y pactos sectoriales de empresa.

La consecución de todos nuestros objetivos tiene que sustentarse en una organización más grande, más cohesionada y más eficaz.

Ha habido un crecimiento en la representación sindical de CCOO en las empresas que es aún insuficiente, por ello cada vez tenemos que alcanzar más efectividad rentabilizando más y mejor los recursos de que disponemos para mejorar los resultados. Una de nuestras grandes prioridades para el próximo periodo será la mejora sustancial de los resultados electorales.

En el desarrollo de la representación electoral no debemos centrarnos exclusivamente al momento de la votación en sí misma, sino que tiene que ser compatible con una mayor presencia de CCOO en la empresa, apostando decididamente por una mayor sindicalización.

Tenemos que reforzar en todos los sentidos la capacidad de intervención sindical de CCOO, buscando con ello que el sindicato refuerce la relación con los trabajadores y trabajadoras y su influencia en las relaciones laborales.

Necesitamos mejorar la planificación del trabajo, definir objetivos estratégicos y evaluar sistemáticamente para incorporar nuevas mejoras, para instaurar un modelo de actuación y mejora permanente.

El sindicato debe ser cada vez más el instrumento de los trabajadores, su primera referencia para canalizar sus reivindicaciones y la defensa de los derechos. Las elecciones tienen que cobrar su verdadera dimensión: la certificación de la democracia en la empresa, el refuerzo de la representación laboral y el respaldo para la interlocución.

Es preciso optimizar el uso de las horas sindicales, que son la base principal de nuestros recursos humanos, para impulsar nuestra capacidad transformadora en las empresas.

La extensión de la estructura federativa ha tenido un gran desarrollo en los últimos años. Podemos decir que supone una consolidación del modelo organizativo que nos propusimos: convertir CCOO de Extremadura en una unión de federaciones. En este período es necesario dar un salto más en lo organizativo para mejorar el entroncamiento del plano sectorial de las federaciones con el general del sindicato, convirtiéndolos de forma más nítida en dos aspectos perfectamente unidos o coordinados.

Las delegaciones comarcales no han tenido un desarrollo homogéneo ni suficiente. El reto en este próximo periodo será poner los medios para que esta apuesta se convierta en un instrumento más para la expansión de nuestra organización.

La fuerte apuesta por adecuar nuestros locales va a permitir una mejor atención sindical a los trabajadores y trabajadoras en general y a nuestra afiliación en particular, proceso aún no finalizado que tendrá continuidad en este próximo mandato.

El desarrollo de la llamada hoja de ruta es esencial para mejorar nuestra organización en Extremadura.

Esta "hoja de ruta" pretende la racionalización de los recursos de CCOO, que ha sufrido una gran transformación en los últimos años, convirtiéndonos en una organización madura y acorde con las demandas actuales de la sociedad.

La Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) regula de forma imperativa los requerimientos en el tratamiento de la información y de los datos que afectan al conjunto de nuestra afiliación. Hemos iniciado el camino para garantizar el cumplimiento de la normativa en consonancia con nuestro objetivo de mejorar nuestra organización en un estricto cumplimiento de las normas legales. Es preciso recordar las graves consecuencias que para nuestra organización en Extremadura tiene el incumplimiento de esta ley y por tanto la necesidad de la contribución del conjunto de la organización para velar su aplicación.

En consonancia con los cambios sociales hemos experimentado un gran avance en este último periodo en nuestras herramientas informáticas. Éstas son necesarias para el funcionamiento técnico de nuestra organización y deben servir también para añadir nuevas formas para la acción sindical. Con estos objetivos se ha mejorado y ampliado el departamento informático regional.

La red permite incorporar información a tiempo real y facilitar la planificación de nuestras actuaciones lo que debe suponer mejoras en la eficiencia y en la eficacia, aprovechando mejor los recursos y obteniendo mejores resultados.

Se ha hecho una apuesta por inventariar todos los equipos informáticos, tanto en lo referente a las máquinas (hardware) como a las aplicaciones (software), de todas las sedes para racionalizar la atención a las necesidades y de nuevo velar por el estricto cumplimiento de la legalidad; obligación que nos hemos impuesto como un elemento más para afianzar una imagen de CCOO de Extremadura como organización seria, legal, transparente y democrática.

La vida interna del sindicato se ha caracterizado por un avance en la cohesión. Hemos construido una organización en la que es posible compatibilizar la discrepancia y la diversidad de opiniones; en definitiva la pluralidad con la firmeza en la unidad y en la lucha por los objetivos que democráticamente decidimos. Esta cohesión se debe seguir reforzando y debe traducirse en compromiso para mejorar los resultados, especialmente los electorales.

Es un camino éste que no debe de tener marcha atrás y al que necesariamente tendremos que seguir dedicando todos los esfuerzos necesarios por el conjunto de la organización y seguir haciendo de CCOO una organización más fuerte y asentada en el conjunto de la sociedad extremeña.

La actividad de la organización en estos últimos años ha tenido un crecimiento significativo, con presencia en diferentes ámbitos de negociación colectiva, lo que ha supuesto la necesidad de reforzamiento del

Gabinete Técnico Regional, un reforzamiento que se consolide como un instrumento útil para el conjunto de la organización.

La formación sindical como instrumento de desarrollo organizativo y de fundamentación de la acción sindical debe ser una prioridad. Durante estos años se han realizado esfuerzos para garantizar un itinerario formativo para los representantes de los trabajadores y para los cuadros del sindicato, esfuerzo que es insuficiente.

Las relaciones laborales son cada vez más complejas, por lo que se hace preciso adecuar la actividad formativa. Es necesario cualificar al sindicato en su responsabilidad de dirigir y de participar plenamente en la organización del trabajo y el desarrollo de la acción sindical en general, procurando en la planificación la coordinación de la demanda del conjunto de estructuras en el marco del plan de formación.

La Comunicación se ha consolidado como una herramienta estratégica que vincula y relaciona la acción sindical y la organización dentro y fuera del sindicato. Esta hace posible, que el proyecto de CCOO, sus propuestas y acciones sean generadoras de opinión, ocupando un lugar en la agenda pública y política.

A ello ha contribuido la paulatina adaptación de la organización a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como disponer de una web propia, de una política de publicaciones o, más recientemente, el relanzamiento de Extremadura Gaceta Sindical.

En lo que respecta a la comunicación interna, sigue siendo necesario una estrategia regional que permita el trabajo coligado con las federaciones regionales para un desarrollo eficaz y eficiente la política de comunicación del sindicato. Sigue siendo necesario tomar conciencia de la necesidad de homogeneizar nuestra imagen, de respetar las iniciativas dirigidas a mejorar nuestra comunicación que cada vez tiene que ser de mayor calidad y ser la expresión de las posiciones que democráticamente adopta el sindicato en cada momento.

Con el grado de desarrollo que ha alcanzado nuestra organización no podemos permitirnos ya la improvisación, la descoordinación o el desconocimiento de la política comunicativa, porque supone una merma en la rentabilización de nuestra acción sindical.

La formación en estrategias y técnicas de comunicación, desarrollada en este periodo para cuadros y portavoces, se ha definido como acción eficaz para la mejora de la comunicación sindical que debemos consolidar en los próximos años.

La afiliación es la base del sindicato. En ella se expresa la suma de decisiones individuales que forman una voluntad colectiva. En el 8 congreso confederal nos comprometimos a ampliar el vínculo entre afiliación y actividad sindical, objetivo que hay que seguir reforzando haciendo partícipe a la afiliación en la mayor medida posible de la vida del sindicato, en función de los ámbitos de actuación. Esta participación se desarrolla en diversas vertientes, las informativas, la movilización, la elaboración de las plataformas reivindicativas, la negociación de los convenios, la toma de decisiones, la formación, en definitiva de toda la vida del sindicato.

La afiliación tiene derecho a recibir información sobre sus derechos y sus deberes, de los servicios que ofrece el sindicato, de lo que ocurre en su empresa o sector y de las negociaciones que realiza el sindicato tanto en su empresa o sector o en el Diálogo Social.

Por último, crecemos en afiliación, a un ritmo del 3,15% anual, lo que supone un crecimiento del 12,60% en el último mandato. El objetivo de la afiliación debe seguir como una de las grandes prioridades sindicales, incorporando de manera particular la necesidad de dirigirnos a los jóvenes, que son el futuro de nuestra sociedad y de nuestra organización. Debemos continuar el esfuerzo para mejorar la calidad a la atención a la afiliación, prestando especial atención en reducir la tasa de rotación.

## SEGUNDA PARTE

En esta segunda parte se abordan los objetivos que nos proponemos alcanzar. Estos objetivos se concretan en distintas propuestas para llevarlos a cabo y finalmente se han señalado aquellos aspectos que permiten analizar hasta que punto se han conseguido los objetivos mediante los indicadores de intervención y la evaluación.

Este plan de acción pretende introducir en nuestra organización la cultura evaluadora, que no consiste en aprobar o suspender, sino estudiar todos estos indicadores e instrumentos de evaluación para ver los aciertos y los errores que hemos cometido a lo largo de cada año y durante estos cuatro años con el objetivo de introducir mejoras, porque lo mejor que podemos hacer para defender a los trabajadores es implicarnos en un proceso de mejora permanente para avanzar en derechos laborales, para contribuir a una sociedad más justa, más igualitaria, más cohesionada, donde se reparta la mayor riqueza posible dentro de la sostenibilidad.

### OBJETIVOS, PROPUESTAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES Y EVALUACIÓN

Los objetivos se han estructurado en torno a 5 ejes:

- 1 La acción sindical generadora de nuevos derechos.
- 2 La calidad y la seguridad en el empleo.
- 3 El desarrollo de la negociación colectiva.
- 4 La acción institucional y acción social
- 5 El sindicato como estructura.

#### EJE 1. LA ACCIÓN SINDICAL GENERADORA DE NUEVOS DERECHOS

---

##### Objetivos

- 1 Contribuir a una estrategia de desarrollo económico y social orientada al crecimiento, la integración y la convergencia de Extremadura a España y Europa.
  - 2 Generalizar en el conjunto de la organización, como una de las grandes prioridades de la acción sindical, la promoción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
  - 3 Impulsar la acción sindical con los jóvenes y las jóvenes para atender a sus especificidades laborales y para reforzar y rejuvenecer el sindicato.
  - 4 Aprovechar nuestro papel de sindicato confederal para reforzar nuestra acción sindical, consolidar nuestras federaciones e impulsar iniciativas interfederales.
  - 5 Impulsar estrategias para afrontar las dificultades económicas en función de la intensidad y duración con que se den, procurando la anticipación que permita la intervención preventiva y eficaz.
-

## **Propuestas de actuación para cada objetivo:**

### **1 Contribuir a una estrategia de desarrollo económico y social orientada al crecimiento, la integración y la convergencia de Extremadura a España y Europa.**

Participar e impulsar el debate sobre el modelo territorial y poblacional de nuestra Comunidad Autónoma y dotación de infraestructuras.

Impulsar un modelo productivo basado en el capital humano cualificado, empleo estable e igualitario y la cohesión social.

Defender un sistema de financiación autonómica basado en los principios de solidaridad, suficiencia, coordinación y autonomía.

Apostar por un modelo de desarrollo regional sostenible y un marco de relaciones laborales avanzado para Extremadura con una actividad empresarial e industrial integral: competitividad, clusters y ampliación del comercio exterior extremeño.

Intervenir para la reconversión del mercado laboral agrario de Extremadura.

Impulsar el crecimiento de la dimensión del Sistema de Ciencia y Tecnología de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) de Extremadura.

Hacer frente a los procesos de reorganización productiva y empresarial aumentando la democracia económica y social en el seno de las empresas

Impulsar y propugnar la Responsabilidad Social Empresarial.

Controlar los programas derivados de las inversiones de fondos comunitarios para que redunden en beneficios para los trabajadores y trabajadoras y de todos los territorios impulsando aquellas actividades prioritarias para el desarrollo social.

Impulsar el aumento de población y de las ciudades que permitan un mayor desarrollo y más diversificación de la actividad productiva, así como agrupamientos territoriales orientados a la mejora de los servicios y del desarrollo.

Vigilar y exigir la dotación y ejecución de los procesos de desarrollo de infraestructuras.

Influir para que la revisión de la financiación autonómica garantice la nivelación y evitar la competencia desleal de las rebajas fiscales.

Utilizar la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura (SOFIEx) como el motor y acicate de futuras uniones e instrumentos de cooperación de aquellas empresas y sectores que tienen un valor estratégico especialmente de aquellos productos en los que tenemos ventajas absolutas.

Exigir a las administraciones públicas la promoción e impulso de prácticas orientadas a la responsabilidad social de las empresas (RSE)

Impulsar la acción sindical con autónomos ante la reciente entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, controlando el desarrollo de esta figura.

Impulsar la utilización de la resolución extrajudicial de conflictos como apoyo a la acción sindical, disminuyendo las vías judicial y administrativa, implicando al activo de sindicalistas así como desde el aparato técnico-jurídico.

## **2 Generalizar en el conjunto de la organización, como una de las grandes prioridades de la acción sindical, la promoción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres, especialmente para nosotros en el mundo del trabajo.**

Aumentar la estabilidad y la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, la seguridad en el trabajo, la formación permanente, como derechos laborales básicos y de mayor competitividad.

Establecer códigos de conducta en las empresas participadas o asociadas en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, salud laboral, medio ambiente, y derechos sindicales. En definitiva, hacer partícipes a las compañías en las que SOFLEX participa de los nuevos valores de un modelo social sostenible y democrático y exigir también estas condiciones para las empresas de la Sociedad de Gestión Pública Empresarial (SGPE).

Abordar la negociación de los convenios colectivos desde al perspectiva de género y los avances que se recogen en la Ley de Igualdad orientadas a la igualdad efectiva.

Impulsar la puesta en marcha de las acciones que se acuerden en el diálogo social y otros ámbitos orientados a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Revisar los textos normativos extremeños incorporando las innovaciones que presenta la Ley de Igualdad.

## **3 Impulsar la acción sindical con los jóvenes y las jóvenes para atender a sus especificidades laborales y para reforzar y rejuvenecer el sindicato.**

Incorporar a nuestra acción sindical reivindicaciones que mejoren la situación laboral de la juventud, y diseñar servicios y campañas específicas de afiliación.

Poner en marcha nuevos servicios específicos orientados a la juventud, especialmente utilizando las nuevas tecnologías como canal de comunicación.

## **4 Aprovechar nuestro papel de sindicato confederal para reforzar nuestra acción sindical, consolidar nuestras federaciones e impulsar iniciativas interfederales.**

Diseñar la acción sindical compatibilizando la visión general del sindicato con las necesidades sectoriales, conectándolas desde el diálogo social.

## **5 Impulsar estrategias para afrontar las dificultades de la situación económica en función de la intensidad y duración con que se den, procurando la anticipación que permita la intervención preventiva y eficaz.**

Mejorar la coordinación entre la acción sindical y los recursos técnicos del sindicato para diagnosticar en cada momento y orientar actuaciones.

Elaborar respuestas sindicales que prioricen el equilibrio entre la continuidad de las empresas y de las condiciones de empleo, prestando atención a la situación económica, a la segregación de actividades y subcontratación en cadena, incluido el que se realiza con autónomos.

Impulsar orientaciones productivas que neutralicen la pérdida de empleo en aquellos sectores que se vean afectados por los cambios económicos y utilizar la orientación al empleo como mecanismo para reorientar a los trabajadores que se ven afectados por los cambios dirigiéndolos a los nuevos yacimientos de empleo.

Reclamar la necesidad de anticipación en situaciones de reconversión a través de políticas activas generadoras de empleo en sectores más pujantes.

Prevenir el impacto de las dificultades de situación económica en el empleo femenino.

## **Los instrumentos de intervención y evaluación:**

El nivel de participación e impulso de la Comisión de Seguimiento del Programa Fondo Europeo de Desarrollo Regional para Extremadura.

La intervención en los Procesos, Mesas y Foros para la dotación de Infraestructuras.

La contribución al diseño y aplicación de un nuevo modelo de organización territorial.

Las intervenciones en las Mesas del Diálogo Social y en la Mesa del Diálogo Social para la Financiación Autónoma.

La participación en la propuesta, puesta en marcha seguimiento y evaluación de las medidas dirigidas a la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el marco del diálogo social y otros ámbitos.

El Impulso y consolidación de los Planes de Igualdad, evaluando el número de los que se negocian, el número de los que se acuerdan o se imponen, y los contenidos y el ámbito de los mismos.

La Creación de Comisiones de Igualdad de empresa y del sector como instrumentos de control de la Ley en las empresas y sectores, evaluando periódicamente el trabajo que realizan.

La participación activa en el Consejo Económico y Social de Extremadura, y la implicación de las Federaciones.

La participación y dinamismo de Consejos Sectoriales (Turismo, Comercio, Transportes, etc.).

La dinamización del Consejo de Relaciones Laborales.

Las publicaciones, jornadas o seminarios.

Las relaciones con otros agentes de desarrollo: Diputaciones, Mancomunidades, Ayuntamientos, Cámaras de Comercio, Fundaciones, etc.

Las iniciativas de los poderes públicos en el desarrollo económico y en la creación de empleo.

Las evaluaciones de riesgos laborales y las estadísticas sobre siniestralidad y enfermedades laborales.

Los datos sobre las empresas que incorporan RSE.

La Constitución de Secciones Sindicales en los centros de trabajo.

Los estudios de fórmulas de integración de los TRADES.

Las Intervenciones mediante resolución extrajudicial.

Las iniciativas interfederales.

## EJE 2. LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO

---

### Objetivos:

- 1 Impulsar el desarrollo de Extremadura con el cambio de modelo de crecimiento hacia otro más productivo, potenciando la cohesión social y el empleo estable, de calidad y en igualdad, especialmente profundizando en el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos alcanzados con la administración y los empresarios en el marco del Diálogo Social.
  - 2 Avanzar en materia de salud y prevención de riesgos laborales.
  - 3 Defender un modelo de desarrollo extremeño basado en el equilibrio medioambiental, económico y social.
- 

### Propuestas para cada objetivo:

#### **1 Impulsar el desarrollo de Extremadura con el cambio de modelo de crecimiento hacia otro más productivo, potenciando la cohesión social y el empleo estable, de calidad y en igualdad, especialmente profundizando en el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos alcanzados con la administración y los empresarios en el marco del Diálogo Social.**

Transitar desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible, exigiendo el cumplimiento integrado de todas las medidas acordadas relacionadas con la calidad en el empleo y asegurar nuestra participación en el desarrollo de los instrumentos y herramientas que se contemplan en el marco del Diálogo social.

Potenciar la difusión y puesta en marcha de las medidas acordadas en los diversos acuerdos relacionados con la formación y el empleo, en el conjunto de las estructuras de nuestra organización, vinculándolas con la negociación colectiva. Establecer procedimientos de trabajo con Acción Sindical para el seguimiento de la negociación colectiva.

Exigir un Servicio Extremeño Público de Empleo eficaz en el desarrollo integral de las políticas activas de empleo con una mayor gestión directa e inversión en recursos humanos especializados que eviten la externalización.

Contribuir a que la Formación Profesional sea un eje central en la mejora del tejido productivo extremeño, buscando la coherencia entre la oferta educativa y formativa y las demandas del mercado de trabajo, garantizando la transversalidad de las políticas de género y la igualdad de oportunidades.

Avanzar compromisos de inversión por parte de las empresas y sobre tiempo para formación con reconocimiento, basado en itinerarios formativos certificables vinculados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. La difusión de los Permisos Individuales de Formación en la empresa será potenciada por CCOO, normalizando el papel de la representación legal de los trabajadores en el diseño, control y seguimiento de los Planes de Formación.

Potenciar la defensa de principios de calidad, eficacia y equidad en la formación con un acceso a la formación sin discriminaciones de ningún tipo, que se adecúe a los cambios productivos y de organización del trabajo. Ésta ha de garantizar de la mejor manera posible el mantenimiento de los puestos de trabajo y permitir la mejora laboral y profesional de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas.

Exigir la reordenación de la mano de obra agraria y potenciar nuestra intervención en el desarrollo rural, insistiendo en las políticas de diversificación económica que favorezcan la fijación de la población al territorio.

Desarrollar un área de trabajo respecto a la puesta en marcha de políticas territoriales de empleo, formación y desarrollo rural, con la red de delegaciones comarcales, la Secretaría de Formación y Empleo y el apoyo técnico de FOREM-Extremadura.

Desarrollar el órgano tripartito de lucha contra el fraude en el marco de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS).

Controlar la externalización de las administraciones públicas. Como sindicato sociopolítico CCOO apuesta por los servicios públicos de calidad para toda la ciudadanía que es un cometido de la administración pública extremeña.

Resolver la pérdida de oportunidades que supone la inactividad de una gran parte de las 200.000 mujeres en edad de trabajar.

Normalizar las acciones positivas, tanto en las administraciones como en la empresa privada, en el acceso a la formación y al empleo de las personas con discapacidad

## **2 Avanzar en materia de salud y prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.**

Mejorar el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa y ampliar nuestros instrumentos de intervención.

Desarrollar y aplicar el V Plan de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) 2008-2011 en Extremadura y participar de forma directa en cada uno de los 9 objetivos del plan, especialmente en aquellos que nos competen como agentes sociales para la mejora de las condiciones de trabajo y salud.

Intervenir en el control de los riesgos psicosociales.

Situar las enfermedades derivadas del trabajo en el centro de la prevención y la protección social. Seguir actuando de manera sostenida en la reducción de los accidentes de trabajo.

Contribuir a la visibilidad de los daños laborales y trabajar activamente para que las Mutuas asuman su responsabilidad.

184. Apoyar sindicalmente la actuación de los delegados y delegadas de prevención para que fuercen a las empresas y a los servicios de prevención a realizar evaluaciones que contemplen todos los riesgos y no sólo los de seguridad y mejoren de manera sustancial la vigilancia de la salud incluyendo siempre la perspectiva de género.

Llevar la salud laboral a la negociación colectiva y plantear la participación en la organización del trabajo como objetivo para hacer prevención actuando sobre las condiciones de trabajo. Rentabilizar los delegados y delegadas territoriales y sectoriales, potenciar los comités de seguridad y salud e intervenir sobre el origen de los problemas en materia de salud laboral. Promover unas condiciones de trabajo, justas saludables y democráticas, debe ser el objetivo de todo el sindicato.

Reformar y democratizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social y mejorar la calidad de los servicios de prevención, a través de los sindicatos más representativos, en los consejos de dirección y órganos de decisión.

### **3 Defender un modelo de desarrollo extremeño basado en el equilibrio medioambiental, económico y social.**

Promover un sistema energético basado en la eficiencia en todos los sectores y en el papel central de las energías renovables, así como apostar por una movilidad sostenible de personas y mercancías.

Impulsar la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con los riesgos medioambientales derivados del trabajo formando y asesorando a los cuadros sindicales, fomentando la negociación colectiva y participando en todos los ámbitos institucionales relacionados con el medio ambiente.

#### **Los instrumentos de intervención y evaluación:**

La Comisión de la Mesa de Empleo en materia de calidad en el empleo.

El Observatorio de Mercado como herramienta de análisis.

El Instituto de las Cualificaciones en Extremadura en el desarrollo del Catálogo de Cualificaciones.

La Fundación para la Formación en el Empleo para la extensión de la formación en el seno de la empresa.

Las intervenciones objetivas de CCOO en cualquiera de los órganos de participación institucional.

La negociación colectiva en materia de formación y empleo.

El Consejo General de la Formación Profesional (FP) como garante de seguimiento y control de la planificación de la formación para el empleo en Extremadura.

Los Planes de trabajo consensuados con las distintas federaciones.

El patronato de la fundación FOREM-Extremadura velará por el buen gobierno de los recursos de nuestra organización.

Los acuerdos de colaboración estables entre las distintas federaciones y FOREM Extremadura.

El Consejo General de Empleo como órgano de participación y control.

Los procedimientos de actuación en colaboración con las federaciones regionales para, a través de la I.T.S.S., canalizar el seguimiento del fraude en la contratación.

Las comisiones de seguimiento de los Programas Operativos FEDER, FSE y Fondos del Desarrollo Rural.

El seguimiento de los planes de empleo locales y territoriales.

El Consejo de Formación para el Empleo de CCOO de Extremadura como órgano de planificación de nuestra oferta formativa.

La participación de nuestro sindicato en el Consejo Asesor de Medio Ambiente, en las Comisiones de Actividades Clasificadas, en Parques Nacionales, Naturales y Reservas importantes en Extremadura...

La actuación sindical en la empresa en materia de medio ambiente.

El seguimiento de indicadores tales como emisiones de gases de efecto invernadero, producción energética con energías renovables y desarrollo del empleo en el sector.

El diseño de intervenciones negociables que incluyan: análisis de las condiciones laborales, evaluación de riesgos, vigilancia de la salud y planes globales de salud que incluyan programas de intervención en drogodependencias.

El Servicio Sindical de Atención Integral a las Drogodependencias en Extremadura como servicio de información, apoyo, motivación, asesoramiento, evaluación, derivación, seguimiento e inserción de los trabajadores y trabajadoras afectados por el consumo abusivo de drogas.

### **EJE 3. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

#### **Objetivos**

- 1 Avanzar en derechos e igualdad, ampliar la cobertura de negociación a quienes aún carecen de ella, mejorar las condiciones de trabajo y mejorar la estructura y articulación de la Negociación Colectiva.
  - 2 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
  - 3 Garantizar en la negociación colectiva las propuestas dirigidas a colectivos específicos.
- 

#### **Propuestas de actuación para cada objetivo:**

##### **1 Avanzar en derechos e igualdad, ampliar la cobertura de negociación a quienes aún carecen de ella, mejorar las condiciones de trabajo y mejorar la estructura y articulación de la Negociación Colectiva.**

Promover una política salarial que permita combinar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, reducir las diferencias salariales con relación a otras comunidades y la brecha salarial entre hombres mujeres, favoreciendo el crecimiento del empleo estable, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios.

Potenciar la estabilidad y seguridad en el trabajo, impulsando la contratación indefinida y regulando la utilización adecuada de la contratación temporal.

Impulsar la reducción de jornada y ordenación de los tiempos de trabajo y descanso, evitando regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador, garantizando la participación sindical en la fijación y distribución de la jornada y posibilitando la conciliación de la vida personal y laboral para los trabajadores y trabajadoras.

Impulsar la organización de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos una afiliación suficiente e incrementar su protagonismo directo en las relaciones laborales y los procesos de negociación en la empresa.

Potenciar y facilitar la cualificación y clasificación profesional de las personas trabajadoras en cualquier momento de su vida laboral incorporando la perspectiva de género.

##### **2 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**

Garantizar los derechos de igualdad de trato y oportunidades.

Impulsar la inclusión de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

Garantizar la presencia de mujeres en la negociación colectiva.

Impulsar la prioridad sindical de la igualdad en todas las federaciones.

Realizar informes sobre la evaluación del impacto de género en nuestras iniciativas sindicales.

### **3 Garantizar en la negociación colectiva las propuestas dirigidas a colectivos específicos.**

Mejorar la situación laboral de las personas jóvenes, evitando las dobles escalas salariales, incluyendo cláusulas antidiscriminatorias y garantizando la igualdad de trato y la formación en razón del tipo de contrato.

Promover y conseguir la vinculación de los jóvenes a los procesos de negociación, de forma que se sientan partícipes de los logros y concededores directos de las dificultades para obtenerlos.

Combatir cualquier indicio de discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes.

Garantizar la aplicación de los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas.

Impulsar iniciativas que propicien la integración.

Priorizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad y reclamar la reserva de cuota para éstos.

Impulsar acuerdo de incremento de la contratación con carácter indefinido.

Trabajar sindicalmente con los trabajadores autónomos, con los límites que se establezca desde nuestra confederación sindical.

#### **Los instrumentos de intervención y evaluación:**

El análisis de acuerdos y convenios en materia salarial, de jornada y tiempos de trabajo.

El seguimiento de los datos sobre estabilidad y seguridad en el trabajo, regulando la utilización adecuada de la contratación temporal.

El incremento de la constitución de secciones sindicales en Extremadura.

Las iniciativas en materia de formación continua.

El análisis de las condiciones de trabajo sobre los derechos de igualdad de trato y oportunidades.

La evaluación de la implantación de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

Las estadísticas sobre la presencia de mujeres en la negociación colectiva.

La incorporación en la acción sindical de las federaciones de la materia de igualdad.

La utilización de evaluaciones sobre el impacto de género en nuestras iniciativas sindicales.

El análisis comparativo de las condiciones laborales de los jóvenes.

Las estadísticas con datos segregados por edad en la negociación colectiva.

La vigilancia sobre la discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes.

El cumplimiento sobre los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas.

Las iniciativas que propicien la integración.

El seguimiento del acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.

Las iniciativas dirigidas a los trabajadores autónomos.

#### **EJE 4. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL Y LA ACCIÓN SOCIAL**

---

##### **Objetivos:**

- 1 Reforzar el diálogo social.
  - 2 Utilizar la acción institucional para reforzar los ámbitos de actuación sindical de clase frente a los sindicatos corporativos.
  - 3 Diseñar mecanismos de respuestas sociopolíticas comarcales.
  - 4 La acción internacional.
  - 5 Avanzar en las políticas sociales en Extremadura.
- 

##### **Propuestas para cada objetivo:**

###### **1 Reforzar el diálogo social.**

Afianzar el diálogo social y la concertación como instrumento democrático y como estrategia de crecimiento, planteando a través del mismo nuestro modelo de desarrollo y cohesión social.

###### **2 Utilizar la acción institucional para reforzar los ámbitos de actuación sindical de clase frente a los sindicatos corporativos.**

Defender y fomentar la unidad de acción sindical en Extremadura en el diálogo social y los ámbitos institucionales generales y sectoriales, como sindicalismo de clase.

Relanzar y clarificar el papel del Consejo de Relaciones Laborales y el ASEC (Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos) garantizando nuevos y mejores recursos para que puedan desarrollarse sus funciones y generar nuevos mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

### **3 Diseñar mecanismos de respuestas sociopolíticas comarcales.**

Posibilitar respuestas sociopolíticas y la representación institucional comarcal, perfilando la actuación entre las federaciones y la estructura regional.

### **4 La acción internacional.**

Trabajar coordinadamente con la acción internacional confederal, con especial énfasis a las relaciones con Portugal e Iberoamérica como regiones preferentes para el desarrollo extremeño.

### **5 Avanzar en las políticas sociales en Extremadura.**

Trabajar coordinadamente con las federaciones en la aplicación instrumental y control de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia en Extremadura.

Proponer un plan de accesibilidad para Extremadura, encaminado a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

Establecer los mecanismos de control necesarios en aras de garantizar la no discriminación social o laboral de los trabajadores inmigrantes, buscando la incorporación social y laboral en igualdad de condiciones.

Impulsar la aplicación de los acuerdos en el marco del Dialogo social sobre renta básica. Exigir al Gobierno de Extremadura respuestas adecuadas a las necesidades de vivienda de la población extremeña, generando una oferta suficiente de suelo de titularidad pública o privada para posibilitar la construcción, adquisición o alquiler con precios asequibles para los distintos niveles de renta.

#### **Los instrumentos de intervención y evaluación:**

El diálogo social y la concertación. La capacidad de generar acuerdos y el grado de consecución de nuestro modelo de desarrollo y cohesión social en los procesos de diálogo social.

La unidad de acción sindical en los ámbitos del diálogo social e institucional en los planos generales y sectoriales de Extremadura. La capacidad de acciones coordinadas y conjuntas.

Las acciones conjuntas con Portugal.

Las acciones orientadas a establecer relaciones con países iberoamericanos.

Los nuevos y mejores recursos para el desarrollo del Consejo de Relaciones Laborales y el Acuerdo de Resolución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). El número de actuaciones en la resolución extrajudicial de conflictos colectivos e individuales.

Las respuestas sociopolíticas y la representación institucional en las comarcas.

La aplicación y el control en Extremadura de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia.

La aplicación y el control del plan de accesibilidad para personas con discapacidad de Extremadura.

Los mecanismos de control para la incorporación social y laboral en igualdad de condiciones de los inmigrantes.

La aplicación de extensión de la renta básica y la atención de las necesidades de vivienda en Extremadura, la oferta de suelo y la adquisición o alquiler de viviendas..

## EJE 5. EL SINDICATO COMO ESTRUCTURA

---

### Objetivos:

- 1 Reforzar el modelo organizativo y optimizar la gestión de los recursos.
  - 2 Consolidar y aumentar la representación y la afiliación.
  - 3 Impulsar una mayor participación de las mujeres en nuestra organización para seguir progresando en nuestro modelo de sindicato de hombres y mujeres.
  - 4 Mejorar la comunicación hacia la afiliación y la estructura sindical incorporando la perspectiva de género.
  - 5 Fortalecer la Formación Sindical como un derecho y como instrumento para mejorar la eficacia sindical. La formación es la base de la conciencia sindical.
- 

### Propuestas para cada objetivo:

#### 1 Reforzar el modelo organizativo y optimizar la gestión de los recursos.

Reforzar nuestra organización para ser el mejor referente para la clase trabajadora.

Fortalecer el trabajo cooperativo entre las organizaciones, aprovechando las sinergias de las diferentes estructuras.

Establecer un método de coordinación planificado, posibilitando la participación sistemática de los delegados y delegadas comarcales en el Comité Regional.

Introducir de forma sistemática en el debate de los órganos la conexión entre los aspectos generales y los sectoriales.

Desarrollar el mapa comarcal, desde el ámbito territorial y sectorial.

Continuar el camino de gestión que nos marca la hoja de ruta confederal.

Vincular el trabajo de las secciones sindicales y los delegados de personal con los trabajadores y con el sindicato en general.

Promover la participación más activa de los trabajadores en general y de los jóvenes especialmente.

Racionalizar nuestros recursos humanos, con el objetivo de optimizar la atención a la afiliación en particular y del conjunto de la clase trabajadora en Extremadura.

Analizar nuestra realidad para optimizar nuestro esquema organizativo a la sociedad extremeña.

Mejorar los procedimientos informáticos.

Implementar el portal de trabajo de CCOO de Extremadura para que todos los usuarios lo utilicen.

Incorporar al activo sindical a mujeres y jóvenes, para representar mejor a toda la clase trabajadora.

## **2 Consolidar y aumentar la representación y la afiliación.**

Renovar y extender la representación es una labor prioritaria vinculando de manera eficaz la acción sindical con la electoral.

Las elecciones sindicales son una gran prioridad de nuestra actuación sindical y por tanto la responsabilidad de primer orden del conjunto de la organización, por ello es preciso reforzar la corresponsabilidad de las federaciones para mejorar sustancialmente los resultados. Complementariamente los equipos multiterras son un recurso más para mejorar los resultados planificando su trabajo en coordinación con las federaciones regionales.

Evaluar la evolución electoral y analizar los diversos datos que ofrecen nuestras herramientas electorales para establecer planes estratégicos de mejora electoral, temporalizados y evaluados.

Corregir la elevada tasa de no afiliación entre el conjunto de nuestra representación electoral. Incorporar más mujeres y jóvenes es preciso para representar mejor a toda la clase trabajadora

## **3 Impulsar una mayor participación de las mujeres en nuestra organización para seguir progresando en nuestro modelo de sindicato de hombres y mujeres.**

Reforzar la presencia de las mujeres en la representación electoral en las empresas y en los órganos de dirección del sindicato estableciendo planes específicos de afiliación, promoviendo la paridad de mujeres y hombres en los órganos de dirección del sindicato y su estructura.

Mejorar el funcionamiento de nuestra organización y en especial la organización del tiempo de trabajo sindical y diseño de actividades, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Adoptar medidas para conseguir que los objetivos que nos marcamos en cuanto a la presencia de mujeres en los procesos congresuales y órganos de dirección sea efectiva.

## **4 Mejorar la comunicación hacia la afiliación y la estructura sindical.**

Comprometer a las Federaciones Regionales en la configuración del Área de Comunicación que encauce las necesidades informativas y comunicativas de su estructura regional y permita, más allá del trabajo coordinado, una acción comunicativa corporativa hacia la afiliación.

Consolidar la publicación de Extremadura, Gaceta Sindical con criterios de profesionalidad, autofinanciación y calidad informativa.

Coordinar y encauzar la presencia de la organización en los medios de comunicación garantizando una relación eficaz con los mismos.

Extender la formación en materia comunicativa a todos los miembros de las estructuras regionales que tienen relación con los medios de comunicación.

Consolidar en los instrumentos de comunicación del sindicato la igualdad de oportunidades y trato mediante la utilización de un lenguaje libre de sexismo y evitando cualquier otra forma de discriminación visual o gráfica e incrementando la generación de noticias en los medios para hacer más visible el compromiso de CCOO con la igualdad de género y no discriminación.

Establecer el “árbol de distribución” de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores de la misma, así como los canales intermedios.

Prefigurar y extender el uso de los formatos para la comunicación interna: circulares, comunicados, informes y disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios de la comunicación interna: responsables sindicales, de comunicación, de secciones sindicales,...

Poner en marcha el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: video conferencia, SMS, correos electrónicos y abrir espacios en la página WEB de participación.

Promover el acceso de la organización a las TV públicas.

## **5 Fortalecer la Formación Sindical como un derecho y como instrumento para mejorar la eficacia sindical. La formación es la base de la conciencia sindical.**

Formar sindicalmente a nuestros representantes en la empresa y a toda nuestra estructura.

Entender la formación sindical como un derecho y un deber para todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura, incorporando la transversalidad de género en los planes de formación y la formación en género e igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Implementar el nuevo plan de Formación Sindical con carácter de oferta en coordinación con la Confederación, adecuándolo a las necesidades de las estructuras.

Aumentar la cualificación de la representación legal de los trabajadores (R.L.T.) Ésta ha de ir ligada a la acción sindical, huyendo de la formación por la formación.

### **Los instrumentos de intervención y evaluación:**

La evolución en representación electoral.

La evolución en el incremento afiliativo.

Los análisis de evolución electoral y la evaluación de los planes estratégicos para mejorar los resultados con la participación de las federaciones y la estructura de la unión regional.

El balance sobre las iniciativas interfederales y de cooperación.

La extensión del funcionamiento en las comarcas.

Las nuevas inversiones en mejora de locales.

La evolución de la afiliación en cuanto a la incorporación de jóvenes.

La evaluación sistemática de la evolución de la edad media de nuestra afiliación y la implantación por tramos de edad.

La aplicación de la hoja de ruta.

Los informes bienales sobre la evolución de la participación de mujeres en los ámbitos de representación, negociación, y órganos del sindicato.

La extensión de nuestros sistemas informáticos y de los instrumentos aplicados a la comunicación con el uso de nuevas tecnologías.

El desarrollo del área de comunicación y la homologabilidad de las políticas de comunicación.

El análisis sobre nuestras publicaciones, tanto en formatos tradicionales como los que utilizan las nuevas tecnologías.

La utilización de las nuevas tecnologías en acciones específicas dirigidas a jóvenes. Se buscarán los procedimientos que conecten mejor con las nuevas maneras de comunicación que están utilizando los jóvenes.

El análisis de nuestra comunicación desde la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje libre de sexismos y no discriminatorio hacia las mujeres.

La extensión de nuestra imagen corporativa, la profesionalización y la coherencia de nuestra comunicación en el plano interno y externo.

La incorporación de las nuevas tecnologías para mejorar nuestra comunicación, incorporando procedimientos nuevos que empiecen a sustituir en algunas ocasiones a los tradicionales mediante el uso de intranet, chat, videoconferencias...

El análisis anual de la presencia de la organización en los medios de comunicación regionales (demanda y oferta).

La realización de una auditoría de comunicación interna y externa en coordinación y conjunción con CCOO confederal.

La presentación de un informe bienal al Consejo Regional del estado de la comunicación interna y externa.

Las campañas coordinadas entre la Secretaría de Comunicación, la secretaría promotora de la campaña y la Secretaría de Organización y Finanzas.

La coordinación con la Secretaría de Organización en la disponibilidad de las bases de datos de las estructuras internas.

El balance de los planes de formación en sus distintas vertientes.







[www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es)