

# MA CONGRESO

Propuesta  
de Ponencia



# VAMOS FACER





1. La Asturias que queremos	7
2. Un sindicato feminista	16
3. Acción sindical	20
4. Diálogo social	28
5. Derechos sociales como garantía democrática	31
6. Las transiciones ecológica, digital y demográfica	39
7. Espacio joven	43
8. Una organización moderna y eficiente	45

# Vamos facelo

Hace cuatro años llegábamos a nuestro 13 Congreso habiendo conseguido ser el primer sindicato de Asturias, tras ganar las elecciones sindicales por primera vez en la historia democrática. En aquel momento, asumimos el reto de consolidar este liderazgo y desplegar a Comisiones Obreras como el mayor sindicato en Asturias.

Hemos trabajado duro para conseguirlo y ahora afrontamos el 14 Congreso con mejores resultados que hace cuatro años, habiendo hecho mayores esfuerzos en materia de formación y modernización de nuestra organización, liderando los principales conflictos laborales, impulsando movilizaciones y acuerdos para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores asturianos.

Contamos con más apoyo y tenemos más delegadas y delegados en los centros de trabajo, hasta el punto de que hemos logrado duplicar la diferencia con el segundo. Además, también hemos conseguido materializar una importante renovación (uno de cada dos asume esta responsabilidad por primera vez) y un mayor protagonismo de las mujeres (hasta alcanzar el 40%).

Somos el primer sindicato gracias al trabajo de nuestra militancia, al esfuerzo de las federaciones, comarcas y secciones sindicales, a la implicación cotidiana de cientos de mujeres y hombres de Comisiones Obreras a lo largo de toda Asturias. Es un éxito colectivo, que confirma que trabajamos en la buena dirección, que somos un sindicato solvente y con credibilidad, pegado al territorio y pegado al tajo.

En todo caso, no puede haber espacio para la autocomplacencia en Comisiones Obreras d' Asturias porque aún nos queda mucho trabajo por hacer, muchas mejoras que conseguir, muchos derechos y conquistas que extender.

Como sindicato sociopolítico, nuestra obligación es dar respuestas a los problemas de la gente, ofrecer soluciones reales y concretas para mejorar las condiciones de vida, ser una herramienta útil para avanzar, para construir una sociedad más justa, más igualitaria y más próspera.

Este congreso es una oportunidad para abordar los problemas y retos a los que nos enfrentamos como trabajadoras y trabajadores, y como sindicato; para reflexionar sobre las soluciones y propuestas que debemos defender durante los próximos años; para establecer las prioridades y acordar las acciones que debemos afrontar para conseguir ser una organización más fuerte, más solvente, más cohesionada y más eficaz.

**Afrontamos  
el 14 Congreso  
con mejores  
resultados  
que hace  
cuatro años**



en castellano

Encuentra aquí la  
PONENCIA  
Y si la necesitas en  
papel, acércate a tu  
UNIÓN COMARCAL



n' asturianu

# Asturies se la juega

## Tenemos poco tiempo y muchos retos

Asturies necesita realismo y ambición. Es evidente que se han conseguido importantes avances en los últimos años, pero lo cierto es que el futuro de Asturies está en juego y hay que tomar importantes decisiones que pueden condicionar las próximas décadas.

Hay que transformar nuestra industria para que la transición energética sea una oportunidad para crear empleo y no una coartada para llevar a cabo más cierres. Debemos avanzar en igualdad porque seguimos a la cabeza en brecha salarial y a la cola en conciliación y corresponsabilidad.

Tenemos que combatir la precariedad y el fraude laboral en sectores como la hostelería. Necesitamos blindar la sanidad y la educación públicas porque son garantía de equidad y cohesión social. Debemos afrontar el reto demográfico garantizando un nuevo modelo de cuidados que pase de las palabras a los hechos.

Frente a los problemas, hay que aportar soluciones. Asturies puede ser una tierra de oportunidades o seguir siendo una fábrica de emigrantes. Debemos trabajar para hacer realidad lo primero y evitar lo segundo.

No podemos olvidar que para construir el futuro de Asturies también necesitamos afrontar retos dentro de Comisiones Obreras, por eso el 14 Congreso debe establecer las prioridades que el conjunto de las organizaciones tienen que asumir los próximos años.

Hay dos retos estratégicos para los que hemos sentado una parte de las bases en estos últimos cuatro años: crecer en términos de afiliación y modernizar nuestra organización para dar respuesta a los nuevos retos que tenemos como sindicato y las nuevas demandas que tienen las trabajadoras y trabajadores.

Afiliar para crecer, para tener bases sólidas desde las que consolidar nuestro liderazgo y hegemonía. Las distintas crisis que hemos pasado (económicas, sanitarias, guerras, etc.) han sido excusas (reales, pero excusas, al fin y al cabo) que hemos ido buscando para justificar el estancamiento afiliativo. Ahora, con un periodo de crecimiento del empleo, mucho más estable y con más derechos, es tiempo de avanzar.

Modernizarnos para conseguir que Comisiones Obreras sea una organización más robusta y capaz de dar respuesta a los nuevos retos. Nos quieren presentar como una organización del pasado y debemos mostrarnos como una organización cargada de futuro, capaz de digitalizarse para ofrecer respuestas colectivas, de forma rápida y personalizada, anticipándose a los nuevos retos y, por supuesto, desenvolverse con soltura en las redes sociales. No hay futuro si no logramos incorporar a personas jóvenes, y para ello debemos dar respuesta a sus inquietudes y demandas.

El sindicalismo ha sido siempre una poderosa herramienta para defender los intereses generales, tanto en las empresas como en la sociedad, y debemos tomar las decisiones para garantizar que lo sigamos siendo en el futuro.

Es tiempo de que las mujeres y hombres de Comisiones Obreras d'Asturies tomen la palabra.

**Y vamos facelo.**



## La Asturias que queremos

1. Asturias se la juega y de las decisiones que se tomen en los próximos años dependerá el futuro de nuestra tierra en las próximas décadas. Sobre la mesa tenemos retos estratégicos, como el futuro de la siderurgia, y oportunidades que debemos aprovechar, como la transformación y modernización de nuestra economía.
2. Vivimos, desde hace casi dos décadas, en un contexto de enorme inestabilidad mundial que va camino de cronificarse, y Asturias no es ajena a estos fenómenos: las dinámicas socioeconómicas globales y estatales, las políticas energéticas o la reconfiguración industrial afectan directamente a nuestras posibilidades y condiciones de vida.
3. Asturias necesita una estrategia de futuro, necesita invertir en educación, sanidad y bienestar social, necesita avanzar en igualdad y afrontar el reto demográfico o impulsar la emancipación juvenil, para dejar de ser una fábrica de emigrantes y empezar a ser una tierra de oportunidades.

### Por eso, desde Comisiones Obreras asumimos tres grandes retos a corto plazo:

4. Apostar por la industria como sector estratégico, capaz de servir de locomotora para tirar por el resto de la economía, generar empleo de calidad con salarios justos, y modernizar nuestra economía afrontando los retos de la digitalización y las oportunidades de la tecnología para producir más valor añadido.
5. Evitar que la transición energética sea injusta con los territorios y las personas, articulando una estrategia territorial capaz de integrar también al suroccidente o las comarcas mineras en la construcción de la Asturias del futuro.
6. Avanzar en igualdad y blindar los servicios públicos que son garantía de equidad y cohesión social, especialmente la sanidad, la educación y el bienestar social. Proteger a las personas para no dejar a nadie atrás.
7. Y para ello, desde Comisiones Obreras defendemos un conjunto de medidas para crear empleo, impulsar la economía y proteger a las personas:
8. Crear empleo estable y con derechos especialmente para mujeres, mayores de 50 años y jóvenes.
9. Un fondo de inversión público para tener participación estratégica en determinadas empresas o impulsar la creación de nuevos sectores productivos.
10. Blindar el futuro de nuestra industria y fortalecer la actividad económica mediante un mayor apoyo a las pymes y autónomos, estableciendo una alianza de hierro con la ciencia y la investigación para que el talento y la innovación sean los verdaderos protagonistas del imprescindible (e impostergable) proceso de cambio en nuestro tejido productivo para ser más competitivos y tener así más futuro.
11. Proteger a las personas, y eso nos obliga a no mirar a otro lado mientras vemos cómo aumentan las listas de espera por falta de personal en los centros de salud y hospitales públicos, falta profesorado en nuestras escuelas o profesionales en las residencias públicas, por no hablar de la burocracia en el Ingreso Mínimo Vital, el Salario Social y la Dependencia, y la demora para obtener la valoración del grado de discapacidad.
12. Nos enfrentamos, además, a desafíos que requieren políticas públicas ambiciosas y sostenidas en el tiempo, como un acusado envejecimiento o la despoblación, que afectan especialmente a las zonas

rurales y agravan los problemas de vertebración territorial; o las consecuencias derivadas del cierre de la minería y la descarbonización, entre otros.

13. Para conseguirlo necesitamos impulsar un proyecto integrador y descentralizado de la Asturias del siglo XXI, en el que todos los territorios aprovechen sus oportunidades y sepamos sacar partido a la potencialidad de la Asturias rural.
14. Apostamos con firmeza por la construcción de vivienda protegida, la rehabilitación de vivienda, la regeneración urbana y la renaturalización de las ciudades. Modernizar el parque de vivienda y movilizar vivienda nueva facilitaría a jóvenes y familias acceder a un piso o casa en condiciones asumibles. Además, una planificación de la movilidad centrada en el transporte público a precios asequibles mejoraría las condiciones de vida en muchos pueblos, barrios y ciudades,
15. Como primer sindicato, queremos abordar todos los retos desde una perspectiva transformadora y la mirada puesta en el futuro. Estimular la actividad económica, diversificar y modernizar el tejido productivo asturiano y fortalecer el tamaño de las empresas son objetivos ineludibles a corto plazo, junto a una apuesta clara por la consolidación de un modelo productivo anclado en la industria y estimulado por la I+D+i.
16. Asturias juega un papel crucial en la generación de energía, y la transición hacia un modelo industrial descarbonizado presenta grandes oportunidades económicas para nuestra comunidad autónoma. Apostar por energías renovables, como la eólica y la solar, supone un elemento de revitalización industrial, potenciando la creación de empleo de calidad y fomentando la innovación que atraiga nuevos proyectos vinculados a las tecnologías limpias, a la vez que se desarrolla una economía más resiliente y diversificada, capaz de afrontar los retos que tenemos. Pero hay que hacerlo de forma sostenida y de la mano de los territorios.
17. En un momento en que la transición digital amenaza con la destrucción masiva de puestos de trabajo, sobre todo aquellos de menor cualificación, es necesario avanzar hacia un modelo en el cual tanto los esfuerzos como los beneficios estén repartidos de una manera equitativa. El desarrollo tecnológico y la innovación debe convertirse en una oportunidad para mejorar la calidad de vida del conjunto de la sociedad, no para empobrecerla. Para conseguirlo, hay que anteponer el bien común y el interés general sobre los intereses inconfesables de determinadas corporaciones.
18. El peso de las rentas del trabajo sobre el PIB ha ido en descenso en los últimos años, encontrándose actualmente en su nivel más bajo, mientras que los beneficios empresariales muestran la tendencia contraria, alcanzando cifras récord. Esa dinámica acentúa el proceso de acumulación propio del sistema capitalista, y todo parece indicar que la extensión de la digitalización y la hiperautomatización ahondará en la misma, lo que subraya la necesidad de políticas valientes y de largo alcance que equilibren la balanza a favor de la mayoría social.
19. Necesitamos un sector público fuerte que genere actividad económica y defendamos una Administración adecuada al siglo XXI, dotada de medios técnicos, de personal formado y capacitado en número suficiente y que pueda dar respuesta a las necesidades de atención ciudadana de forma telemática y asistencial, limitando la externalización de los servicios públicos.
20. Paralelamente, el turismo sostenible supone un importante complemento para diversificar la economía asturiana. Tenemos un potente patrimonio natural y cultural, que debe preservarse y promocionarse de manera responsable, garantizando la compatibilidad del turismo con la vida tanto en los entornos rurales como en los urbanos. En cualquier caso, defendemos que el modelo económico debe estar guiado por los principios de justicia, solidaridad y sostenibilidad, porque no hay turismo de

calidad en un infierno laboral. Es imposible ofrecer un buen servicio cuando las personas que están trabajando son víctimas del abuso y la explotación.

21. Desde Comisiones Obreras llevamos tiempo denunciando los abusos sistemáticos con la jornada laboral, las miles de horas extras que no se pagan o el fraude en la contratación que se producen en una parte de la hostelería asturiana. Hemos conseguido avances, como la recuperación del convenio colectivo de hostelería doce años después o la campaña específica de inspección laboral en el sector, pero es necesario reforzar la lucha contra el abuso y la explotación.
22. Asturias tiene la oportunidad de impulsar un turismo de calidad y social, alejado de los modelos depredadores que se han impuesto en otros lugares, que destruyen el territorio, trituran derechos laborales y representan una nueva versión del pelotazo de pan para hoy y hambre para mañana.
23. Para conseguir estos avances necesitamos una política fiscal justa y progresiva que asegure una distribución equitativa de la riqueza, acabando con los privilegios fiscales de las grandes fortunas y empresas y la dinámica de beneficios fiscales que el Gobierno asturiano ha llevado a cabo en los últimos ejercicios, los cuales lastran nuestros servicios públicos y la posibilidad de avance en derechos democráticos.
24. Se debe revisar el modelo de financiación autonómica para garantizar que Asturias disponga de los recursos necesarios para atender las necesidades de nuestra población, la cual presenta una serie de particularidades, como el elevado envejecimiento o la dispersión geográfica, en un territorio con una orografía especialmente compleja, que requieren una mayor inversión para garantizar las condiciones de vida dignas e igualitarias a todas las personas de nuestro territorio, independientemente de su edad, condición social y/o de salud o lugar de residencia.
25. En esta redefinición del futuro de Asturias, el desarrollo social juega un papel crucial en la creación de una comunidad más inclusiva, equitativa y próspera.
26. La educación pública y de calidad es la única garante de la igualdad de oportunidades desde los primeros años de vida, contando con la potencialidad de acabar con las desigualdades sociales que de forma estructural se presentan desde la infancia. Asumir este papel del sistema educativo como motor de la transformación social requiere un compromiso firme con su mejora integral. Esto incluye aumentar la financiación para asegurar recursos adecuados, ampliar y modernizar las infraestructuras, reducir los ratios de alumnado por aula y mejorar las condiciones laborales y salariales del profesorado.
27. Trabajar por un sistema educativo robusto implica también la atención a sectores educativos que actualmente presentan un gran riesgo de privatización o sumisión a los intereses empresariales, como la Formación Profesional o los estudios universitarios; por ello, debemos estar especialmente vigilantes, ya que el papel protagonista que se pretende dar a las empresas en la formación del alumnado puede interferir con los intereses y necesidades de las personas trabajadoras.
28. Apostar por la FP tiene que ser una prioridad en Asturias. Es urgente ampliar y modernizar la oferta de ciclos formativos. La nueva FP es un paso en la buena dirección. Tras años de quejas injustificadas de la patronal por la falta de profesionales con cualificación técnica, las empresas tienen ahora la oportunidad de participar en el cambio impulsado con el nuevo modelo de FP, asumiendo al alumnado en formación, ofreciéndole las condiciones suficientes para que la misma se desarrolle en las mejores condiciones mediante el preceptivo contrato y garantizando su continuidad laboral más allá del periodo de formación y/o prácticas.

29. Cada año hay miles de jóvenes que no pueden estudiar la FP que demandan. Hay un desajuste muy serio entre oferta y demanda.
30. La Formación Profesional es una herramienta clave para conseguir empleo, pero también para la formación permanente y el reciclaje laboral. Por eso hay que apostar fuerte, con ambición y recursos. Las aulas de FP no pueden ser una especie de muestra de arqueología industrial y tecnología que ya nadie usa. Esta es una asignatura pendiente del Gobierno: hay que garantizar un plan de inversiones y modernización. No podemos tener una FP atrapada en el pasado.
31. En nuestro país el porcentaje de estudiantes de FP entre 15 y 19 años es la mitad de la media de la UE. Es evidente que la Formación Profesional se ha dignificado mucho en los últimos años, pero también que queda mucho camino por recorrer. Mientras, en algunos municipios asturianos más de la mitad de las personas sin empleo no tienen estudios secundarios completos.
32. Por otra parte, el fortalecimiento del sistema sanitario supone otra de nuestras prioridades para garantizar el bienestar del conjunto de la población. Es necesario mejorar las infraestructuras sanitarias, especialmente en las áreas rurales, para asegurar que todas las personas tengan acceso a servicios de salud de calidad. Esto incluye la modernización de hospitales y centros de atención primaria, así como la implementación de tecnologías que optimicen los diagnósticos y tratamientos y el fortalecimiento de los programas de salud mental. Igualmente, necesitamos un posicionamiento firme frente a los intereses privatizadores que pretenden hacer de nuestra salud un negocio.
33. El nuevo mapa sanitario debe servir para reducir listas de espera y reforzar la cartera de servicios en toda Asturias, para tener menos altos cargos y más profesionales de la sanidad en pueblos y ciudades. La reordenación de las áreas sanitarias tiene que servir también para modernizar el sistema: la hospitalización geriátrica es una asignatura pendiente en Asturias, y un problema diario para miles de familias.
34. Queremos más sanidad pública, no menos. Queremos menos listas de espera y más medios para la Atención Primaria, que tiene que ser la joya de la corona del sistema sanitario público asturiano. Queremos más medios para la salud mental y bucodental. Queremos más medios para atender las enfermedades crónicas.



35. Defender la igualdad como un principio básico del desarrollo y la justicia social es fundamental para construir la Asturias que queremos. La igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la equidad en el acceso a las oportunidades deben ser prioridades en todos nuestros posicionamientos sindicales para garantizar que la igualdad sea una constante en la planificación y ejecución de políticas públicas, asegurando que nadie quede atrás.
36. Es necesario empujar para que Asturias ocupe el lugar que le corresponde en el contexto autonómico. Es imprescindible abordar la reforma del Estatuto de Autonomía para que refleje las necesidades y aspiraciones de nuestra comunidad autónoma, proporcionando un marco legal que permita una mayor autogestión y adaptación a las particularidades locales, así como el reconocimiento de la oficialidad de las lenguas propias de Asturias.
37. La reforma del Estatuto debe reforzar los derechos sociales, dando más garantías a la ciudadanía mediante la declaración de derechos estatutarios que den una protección superior a la ley autonómica ordinaria.
38. La reforma del Estatuto debe blindar el diálogo social. Cuando la política está enfangada en la polarización y el enfrentamiento, el diálogo social está ofreciendo respuestas a los problemas. Llegó el momento de reconocer estatutariamente el diálogo, para que no dependa del gobierno de turno.
39. También debe facilitar iniciativas como el referéndum, o que el Consejo Económico y Social vuelva a estar presente, con todas las garantías, en la arquitectura institucional de Asturias.
40. Creemos que ha llegado el momento que afrontar otras cuestiones: un Estatuto de Autonomía que reconozca el carácter laico de la enseñanza, los diferentes modelos de familia o la igualdad de las diferentes uniones de pareja con independencia de su orientación sexual. También la reforma de nuestro sistema electoral, para permitir que la convocatoria anticipada de elecciones autonómicas suponga el inicio de una nueva legislatura de cuatro años.
41. De la misma manera, nuestra apuesta por Asturias incluye la perspectiva territorial, sin la cual no podemos construir el futuro que imaginamos.



42. Conseguir la equidad en el acceso a servicios e infraestructuras es una condición indispensable para avanzar en la cohesión social y territorial. La política de comunicaciones e infraestructuras ha de estar regida por el objetivo de vertebración territorial y basada en los principios de equidad, progreso y accesibilidad en condiciones de igualdad.
43. Para ello, debemos tener en cuenta que la Asturias menos poblada no está vacía, sino llena de oportunidades si se cubren las necesidades y expectativas de sus habitantes en igualdad de condiciones respecto al medio urbano.
44. Además, el mundo rural ofrece multitud de potencialidades a través de la puesta en valor de su capital humano, los modos de vida tradicionales, los recursos endógenos y su amplio y rico patrimonio natural y cultural.
45. Por otra parte, cuando hablamos de vertebración territorial, no podemos olvidar la deuda histórica que existe con las comarcas mineras tanto a nivel autonómico como estatal. Tras haber sostenido la capacidad industrial regional, el cierre de la minería no puede suponer el abandono de las personas y los territorios que durante tantos años supusieron una de las mayores fuentes de riqueza de Asturias.
46. Por ello, es fundamental priorizar las inversiones que permitan la regeneración de dichos territorios y faciliten la posibilidad de permanecer o asentarse en ellos, apostando por infraestructuras como el soterramiento de vías en Langreo, la mejora del corredor del Nalón o la culminación de la A63 hasta La Espina y su conexión con el eje a Ponferrada.
47. Esta apuesta por las infraestructuras resulta clave en la totalidad de nuestro territorio. Por ese motivo, desde Comisiones Obreras d'Asturias apostamos por infraestructuras que revisten gran importancia no solo desde el punto de vista de la conectividad, sino también para el asentamiento de nuevos proyectos industriales, como la alta velocidad, la red de Cercanías, el Corredor Atlántico, la ZALIA, el Plan de Vías de Gijón, la AP-66, el soterramiento del vial de Jove, la margen izquierda del puerto de Avilés, la autopista del mar, el ramal del aeropuerto o la rampa de Pajares, entre otras.
48. En lo relativo a la alta velocidad, seguiremos trabajando para garantizar una rápida ejecución de las obras de adaptación, electrificación, instalación de triple hilo y duplicatura de vías en el tramo Palencia-León, por el impacto que conlleva para Asturias, así como para que la oferta de paradas incluya, además de Oviedo, Gijón y Avilés, la comarca del Caudal.
49. El Corredor Atlántico es nuestra autopista hacia el futuro. No podemos permitirnos el lujo de quedar descolgados. Necesitamos apostar fuerte y situarnos como el nodo logístico que necesita nuestra industria y, sobre todo, nuestro futuro. Necesitamos una conexión rápida con Europa para nuestra industria y empresas.
50. Las Cercanías no pueden ser la eterna asignatura pendiente en Asturias. Los incumplimientos y retrasos han agotado la paciencia de las asturianas y asturianos. Necesitamos un tratamiento de choque y urgente: inversiones con presupuestos y fechas claras, incluyendo la actualización dinámica del cronograma y la mejora de la malla horaria. Asturias necesita un metro para la movilidad diaria de 800.000 personas.

51. Igualmente, es necesario mejorar las inversiones en las labores de mantenimiento y conservación de carreteras tanto de la red estatal como la autonómica, en pro de la seguridad vial y la cohesión territorial, y facilitar la intermodalidad para mejorar la conectividad tanto de los grandes polos de actividad económica como de los diferentes territorios asturianos, en particular aquellos peor comunicados como el suroccidente, así como favorecer la generación de aparcamientos disuasorios que faciliten una movilidad más sostenible en entornos metropolitanos.
52. El comercio de proximidad permite mantener a las ciudades y los pueblos con vida, genera empleo estable y tiene un mayor arraigo y estabilidad en nuestro entorno. Apostamos por la cohesión territorial y social con una planificación urbanística y comercial de Asturias en su conjunto, sin tender a la jerarquización, asimetría y periferización de los componentes más débiles del territorio.
53. No podemos olvidar la protección del medio ambiente. El medio natural y sus condiciones de conservación suponen una de las grandes potencialidades de nuestro territorio y constituyen una condición indispensable para la vida en el mismo. Por ese motivo, la protección de la naturaleza y sus ecosistemas tradicionales es crucial para asegurar un futuro sostenible y mejorar la calidad de vida no solo en las zonas rurales sino en el conjunto de Asturias. Es esencial compatibilizar los nuevos proyectos dinamizadores del territorio con la preservación del entorno, garantizando que no se comprometan los ecosistemas locales. Paralelamente, un desarrollo sostenible implica la puesta en marcha y potenciación de proyectos e iniciativas de economía circular que permitan mejorar el aprovechamiento de los recursos y la generación de nuevas oportunidades de reutilización de desechos urbanos e industriales.
54. Estas, junto con otras iniciativas, constituyen la base sobre la que construir la Asturias del futuro: una Asturias igualitaria, equitativa, inclusiva y moderna.



## Un sindicato feminista

55. El feminismo, como movimiento cargado de futuro, ha mostrado una enorme capacidad para interpelar a las mujeres de todas las generaciones, por su capacidad emancipadora y transversal.
56. En los últimos años la movilización feminista ha sido masiva. Comisiones Obreras, sindicato mayoritario, ha participado en las movilizaciones del 8 de marzo y el 25 de noviembre, formando parte de las asambleas y la coordinación de esas movilizaciones y acciones previas. Lo tenemos claro: no hay democracia sin igualdad.
57. Nuestra guía de trabajo con el movimiento está basada en el respeto a su autonomía, pero poniendo en valor el trabajo del sindicato para llegar más lejos y a todo el territorio con las reivindicaciones feministas y la visión de clase, luchando por la igualdad real y efectiva y la mejora de las condiciones de vida y trabajo que garanticen autonomía y libertad a todas las mujeres.
58. Como sindicato feminista, debemos ir más allá de los centros de trabajo, donde se nos reconoce como agentes imprescindibles para el cambio dentro del movimiento feminista, y poner en valor el feminismo como impulsor del cambio para lograr una sociedad más justa, con más igualdad y más derechos.
59. Los espacios sindicales también son feministas, por eso debemos integrar la transversalidad de género en nuestra acción sindical cotidiana desde objetivos compartidos por todas las estructuras del sindicato. La perspectiva de género tiene que permeabilizar el conjunto de la organización de manera activa, incluyéndola en todas nuestras acciones y reivindicaciones, políticas públicas, educación, sanidad, justicia...
60. Ninguna organización puede avanzar si se silencia más de la mitad del talento, a más de la mitad de la población. Debemos garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato.
61. La brecha salarial en Asturias es la mayor de todo el país, cargando las mujeres con los trabajos con sueldos más bajos, el triple de contratos a tiempo parcial o más y mayores interrupciones a lo largo de la vida profesional debido a la falta de corresponsabilidad en los cuidados, la cual sigue siendo también una asignatura pendiente.
62. Para combatir las brechas salariales y la desigualdad, Comisiones Obreras seguirá reclamando una mayor justicia y equidad laboral, pero también otras medidas que el Gobierno de Asturias debe poner en marcha: la red de escuelas 0-3 pública, universal y gratuita; la ampliación de los comedores escolares y la apertura de estos en los institutos.
63. Necesitamos reforzar el sistema público de cuidados, con más medios para atender a nuestras personas mayores en sus domicilios, para combatir la soledad no deseada y que la aplicación de la ley de la dependencia sea real y efectiva, sin listas de espera.
64. Para Comisiones Obreras es imprescindible continuar con las reformas legales que garanticen la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del diálogo social y de la acción sindical en los centros de trabajo y en la negociación colectiva. Para ello nos comprometemos a las siguientes líneas de trabajo:

65. Desarrollar la figura de las agentes de igualdad en la empresa, que nació en 2021 en el marco de la concertación social, para informar y asesorar en las empresas sobre sus obligaciones en materia de igualdad. Como instrumento pionero en nuestro país, los equipos de las agentes de igualdad se centran en el apoyo a las empresas con más de 50 personas trabajadoras, que son aquellas que tienen la obligación de contar con un plan de igualdad registrado.
66. Desde la perspectiva de que lo que no se nombra no existe, el lenguaje inclusivo debe impregnar todos nuestros documentos.
67. Derecho a la salud sexual y reproductiva para todas, garantizando el derecho al aborto libre y gratuito en condiciones de seguridad.
68. Los sectores feminizados son sectores precarizados. Las desigualdades se ven acrecentadas por las coyunturas económicas y sociales, por eso nuestros diagnósticos, análisis y propuestas deben incluir una perspectiva feminista como forma de erradicar la desigualdad y la discriminación. La reducción de la desigualdad económica y laboral sigue siendo un objetivo prioritario.
69. Sin igualdad no hay democracia, por eso reivindicamos un modelo económico más igualitario con sistemas de protección eficaces, que acabe con las brechas de género y de clase.
70. Los permisos deben ser remunerados para que sean realmente igualitarios, de no ser así seremos nosotras, las mujeres, las que sigamos asumiendo las responsabilidades y los cuidados.
71. Hay que dignificar social y laboralmente los trabajos realizados por mujeres.
72. Negociar e implementar protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo obligatorios en todos los centros de trabajo.
73. Difundir la herramienta confederal observatorioacoso.ccoo.es, de acceso público, como forma de erradicar el acoso, así como formación específica para nuestro activo sindical en protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
74. Combatir la discriminación múltiple, la feminización de la pobreza y todas las formas de violencia, tanto en la sociedad como en los entornos laborales.
75. La forma más brutal de las violencias machistas es el asesinato de mujeres y de sus hijos e hijas. A estas víctimas del terrorismo machista debemos sumar el asesinato de las personas que en ocasiones las acogen o las ayudan. Debemos seguir denunciando las agresiones y acompañar a las agredidas. Debemos aislar socialmente a los maltratadores y potenciales asesinos.
76. Es una prioridad y una cuestión de justicia para este sindicato acabar con todas las formas de violencia contra las mujeres (incluidas las que tienen que ver con los nuevos formatos tecnológicos y digitales), contra la mercantilización de nuestros cuerpos y la explotación sexual de mujeres y niñas, contra sus causas y manifestaciones.
77. El teletrabajo no puede convertirse en un regreso de las mujeres a las casas que nos haga retroceder a los roles que tradicionalmente se nos asignan.

78. Apoyar y defender la implantación del sistema “Barnahus”, modelo de atención integral donde todos los departamentos que intervienen en un caso de abuso sexual infantil se coordinan y trabajan bajo el mismo techo para atender al niño o niña víctima.
79. Es evidente el auge de los discursos de odio promovidos y amparados por la derecha y extrema derecha, que tienen consecuencias directas sobre las personas por razón de identidad, orientación y expresión de género. Por ello exigimos un pacto de Estado contra los discursos de odio.
80. En esta línea, el 14 Congreso de Comisiones Obreras d’Asturies orienta como líneas de trabajo para el próximo periodo la lucha decidida contra todo tipo de discriminaciones, especialmente aquellas dirigidas al colectivo LGTBI+.
81. Trabajaremos en la elaboración de la ley autonómica de igualdad efectiva para las personas LGTBI+.
82. Cumplimiento del art. 50 de la ley de empleo que recoge al colectivo LGTBI+ como especialmente vulnerable en los entornos laborales, y dentro de ese grupo a las personas trans.
83. Favorecer la integración y la no discriminación en los acuerdos de la negociación colectiva, como recoge el V AENC, creando espacios de trabajo inclusivos y seguros.
84. Mantendremos los espacios de colaboración con las organizaciones y asociaciones que trabajan por el colectivo en Asturias.
85. La sensibilización, y nuestra formación interna y externa en los centros de trabajo y en la sociedad, es una línea de actuación que debemos desarrollar durante los próximos años.



## Acción sindical

86. La acción sindical es un pilar fundamental en la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, mayoritaria en afiliación y representatividad tanto a nivel estatal como en nuestra comunidad autónoma, desempeña un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales y la protección de las personas trabajadoras.
87. Avanzar en derechos, mejorar los sueldos, combatir la desigualdad, eliminar el abuso y el fraude, luchar contra la precariedad laboral que sufren algunos sectores como la hostelería o aquellos especialmente feminizados, como el trabajo doméstico y el de cuidados son objetivos cotidianos de la acción sindical de Comisiones Obreras. Como también lo es la seguridad laboral, porque el trabajo no puede costarte la vida.
88. El estrés laboral, por la presión para conseguir resultados, y otros abusos empresariales, es ya una pandemia que la patronal no puede negar. Los datos de Eurostat lo confirman. Hay que garantizar tolerancia cero contra el acoso y las amenazas en el trabajo.
89. Y en este sentido debemos hacer una reflexión especial: nos preocupa que la mitad de los accidentes mortales tengan que ver con infartos. El estrés, la presión, la sobrecarga de trabajo no solo se está traduciendo en más problemas de salud mental, también en más muertes.
90. Otra de las prioridades de Comisiones Obreras es garantizar la tolerancia cero con el abuso sexual en los centros de trabajo.
91. La reducción de la jornada de trabajo es otra apuesta estratégica para el próximo periodo: trabajar menos para vivir mejor, para tener más salud, para cuidar más de la familia. La experiencia de otros países demuestra que los resultados son muy positivos.
92. En España trabajamos más de 300 horas por encima de Alemania, 200 más que en Francia y 100 más que en Reino Unido. Y no somos más productivos que esos países, ni nuestra economía es más potente que las suyas.
93. En nuestro país hay más de 10 millones de trabajadoras y trabajadores con jornadas laborales de 40 o más horas semanales. Personas para las que tener familia, cuidar de sus padres y madres o seguir formándose es misión imposible.
94. La patronal debería ser honesta, asumir la necesidad de cambios, de mejorar nuestro país. Reducir la jornada laboral es un objetivo justo, razonable y real. Nos acercaría más a Europa, fortaleciendo nuestra economía. Podemos hacer las cosas mejor. Y vamos facelo.
95. Hemos conseguido importantes avances. Y cada avance ha supuesto un paso más hacia una mayor justicia e igualdad de oportunidades. La subida del salario mínimo no fue ninguna tragedia económica, más bien fue un acto de justicia que mejora nuestro país. Conseguimos elevarlo de 700 a 1.134 euros, tenemos un récord de personas trabajando y España recibe más inversión extranjera. Las plagas bíblicas que nos anunciaron no llegaron nunca. A la patronal hay que recordarle que con sueldos de hojalata no hay economía con futuro, ni de valor añadido.
96. Comisiones Obreras tiene un horizonte claro: conquistar nuevos derechos y dar respuesta a las nuevas demandas sociales, pero también debemos defender lo conquistado, hacer frente a la involución, impedir que la patronal y los sectores más conservadores sienten las bases para dismantelar aquello que consiguieron nuestras abuelas y abuelos, nuestras madres y padres.

97. La acción sindical debe afrontar nuevos retos, como la implantación de multinacionales como Amazon en Asturias, un modelo que pone en peligro la salud y explota a sus trabajadoras y trabajadores, porque no debemos olvidar que detrás del logo de la sonrisa hay un infierno laboral.
98. Amazon es sinónimo de turnos largos, vigilancia agresiva, acoso y presión sistematizados, y eso se traduce, entre otras cosas, en más accidentes. También persigue y criminaliza la actividad sindical, intentando impedir por todos los medios que las trabajadoras y trabajadores puedan organizarse. Un dato: solo en EEUU y en 2022, Amazon destinó 14 millones de euros a combatir los sindicatos.
99. En Asturias vamos a pelear para que se respeten los derechos laborales, para que trabajar en Amazon no te cueste la salud (física y mental), porque en esa empresa no puede sonreír solo la marca.
100. El desarrollo tecnológico puede suponer nuevas herramientas para la explotación laboral pero también para lo contrario, para garantizar más seguridad y reducir los accidentes en los centros de trabajo. En eso trabajaremos también desde la acción sindical: la robotización y la inteligencia artificial pueden permitir reducir los accidentes de trabajo o mejorar las condiciones laborales de muchas personas.
101. Con frecuencia, desde la patronal se carga contra el absentismo laboral en Asturias. Lo que FADE llama absentismo no son más que derechos laborales: tener permiso de maternidad, de paternidad, cuidar de tus personas mayores, estar de vacaciones o tener una incapacidad temporal porque has enfermado. No es absentismo todo lo que nombran.
102. La patronal debería ser más rigurosa y no recurrir al brochazo gordo. Además, no puede olvidar que la causa de la baja productividad es la escasa innovación y los entornos laborales tóxicos.
103. Comisiones Obreras d'Asturies asume como propios los acuerdos confederales en relación con el asesoramiento técnico-sindical, asegurando que todas las personas afiliadas reciban el soporte necesario, independientemente de su ubicación geográfica y/o rama de actividad.
104. Apostamos decididamente por un SASEC que ofrezca mejores soluciones, deje atrás la burocratización y el simple proceso administrativo de las desavenencias, e integre actuaciones de mediación relacionadas con la solución de conflictos individuales.
105. La contratación pública ha de ser una herramienta que las distintas Administraciones deben utilizar para desarrollar unas políticas públicas enfocadas a promover un aumento del nivel de empleo y protección social, así como una mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida. Los criterios anclados en el mal llamado economicismo, que prima la adjudicación del contrato a la oferta más baja, es un elemento que continúa precarizando y empeorando las condiciones laborales de las plantillas de las empresas adjudicatarias. En muchas ocasiones, incluso, con el propósito de obtener más beneficios, las empresas incumplen el objetivo del contrato mientras la propia Administración permanece impasible dando la imagen de que la contratación pública es un fin en sí mismo.
106. El Principado no puede contratar con empresas que no pagan a sus trabajadores y trabajadoras. Los contratos públicos no pueden permitir que estas empresas secuestren los salarios con una mano y cobren del Principado con otra. Desde Comisiones Obreras exigiremos contundencia con quien abusa de esta forma, porque la contratación pública no puede convertirse en una fiesta para empresas piratas que licitan por debajo del coste y luego huyen dejando sin cobrar a los trabajadores y trabajadoras. Hay que cerrar las puertas de la Administración a las empresas buitres.

- 107. Desde el sindicato tenemos que seguir persiguiendo y actuando ante estas prácticas, exigiendo a las distintas Administraciones transparencia no solo en el proceso de licitación, sino durante todo el desarrollo del contrato de servicio, y que por encima del ahorro de costes esté la calidad, la que por un lado es exigible a un servicio público de interés general y la calidad en el empleo que la propia actividad debe generar.
- 108. Por lo que se debe regular e implementar para el conjunto de las administraciones del Principado de Asturias, tanto autonómicas como municipales, un catálogo de cláusulas sociales que dignifiquen el empleo y las condiciones laborales en el conjunto de actividades públicas subcontratadas.

## Empleo digno

- 109. El concepto de empleo digno es esencial en nuestra lucha sindical. No se trata solo de garantizar puestos de trabajo, sino de asegurar que estos sean de calidad, bien remunerados y con condiciones laborales justas. Comisiones Obreras se compromete a luchar contra la precariedad laboral, promoviendo contratos estables y combatiendo el abuso de la temporalidad y la subcontratación. Demandamos políticas que favorezcan la creación de empleo de calidad y la protección social adecuada para la clase trabajadora.
- 110. Es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Reivindicamos la necesidad de una formación continua y la actualización de competencias para que las personas trabajadoras puedan adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral, asegurando su empleabilidad y desarrollo profesional.
- 111. Desde Comisiones Obreras promovemos políticas y programas que beneficien a todos las trabajadoras y trabajadores, insistiendo en la importancia de la orientación, la formación y el reciclaje profesional como herramientas esenciales para un empleo digno y estable.

## Lucha contra la precariedad laboral

- 112. La lucha contra la precariedad laboral es una prioridad para Comisiones Obreras, especialmente en sectores feminizados y entre las y los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Estos grupos enfrentan desafíos particulares, como contratos temporales, salarios bajos y condiciones de trabajo inestables. En sectores feminizados, como el cuidado, la educación y el comercio, las mujeres a menudo soportan salarios más bajos y menor seguridad laboral. Las personas jóvenes enfrentan dificultades para encontrar empleos estables y bien remunerados, lo que afecta su desarrollo profesional y personal.
- 113. Comisiones Obreras trabaja para combatir estas desigualdades mediante la promoción de políticas que aseguren la igualdad de condiciones y oportunidades.
- 114. Reivindicamos la negociación de convenios colectivos que incluyan cláusulas de igualdad de género y medidas específicas para nuestras personas jóvenes.
- 115. Constituiremos un comité de la negociación colectiva que permita anualmente delimitar el mapa de la negociación colectiva en Asturias, que establezca estrategias comunes de negociación de contenidos, y fomente la coordinación y cooperación de las organizaciones sectoriales y territoriales para planificar y abordar la negociación colectiva en consonancia con los intereses generales de la organización.



renfe | Mantenimiento

- 116. Abogamos por la implementación de programas de formación y empleo que faciliten la inserción laboral y promuevan la estabilidad y el desarrollo de sus carreras.
- 117. Ahondaremos en mejorar la situación de las trabajadoras del hogar, con una apropiada regulación laboral, en la que la ratificación del convenio 189 de la OIT solo sea el primer paso para la plena equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- 118. La política de cuidados debe formar parte del Estado de bienestar, en contraposición a las posiciones neoliberales centradas en su mercantilización. El derecho a los cuidados debe ser universal.

## Planes de igualdad

- 119. El acceso al empleo de las mujeres se caracteriza por la segregación sectorial y ocupacional, la precariedad (parcialidad-temporalidad) y la desigualdad retributiva. Hay obstáculos en la promoción profesional, con carreras laborales discontinuas derivadas de los roles de género que perpetúan la sociedad patriarcal en la que vivimos.
- 120. Los planes de igualdad han constituido un avance de derechos y poder sindical al otorgarnos la capacidad de negociación allí donde no exista representación.
- 121. Partimos de un diagnóstico que nos da una información de la realidad de las empresas sin precedentes, lo que nos permite actuar sobre las desigualdades a través de medidas de acción positiva con el fin de eliminarlas.
- 122. Seguir impulsando los planes de igualdad en las empresas, que impliquen mejoras sustanciales y la eliminación de brechas laborales, es una prioridad para Comisiones Obreras. Los planes de igualdad son acción sindical y palanca para la extensión de la organización.
- 123. Estos planes son herramientas esenciales para garantizar que se establezcan medidas concretas para reducir las desigualdades y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La implementación efectiva de estos planes es clave para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Exigimos que se incluyan cláusulas de igualdad salarial, medidas de conciliación y políticas de promoción interna equitativas en todos los convenios colectivos.
- 124. En ese sentido, la figura de las agentes delegadas de igualdad de Asturias se torna una herramienta de apoyo, asesoramiento y supervisión ya plenamente implantada.

## Negociación colectiva

- 125. La negociación colectiva es una herramienta vital para la defensa de los derechos laborales. Los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) son un marco de referencia que guía nuestras acciones en este ámbito. Estos acuerdos establecen los principios y objetivos para la negociación de convenios colectivos, enfocándose en aspectos como la mejora salarial, la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 126. No habrá recuperación sin empleo decente ni salarios dignos, sin mayor igualdad. Acabar con las brechas de género para que la mitad de la sociedad tenga las mismas oportunidades y derechos también ha de ser una prioridad en nuestra negociación colectiva. Reivindicamos que los convenios colectivos reflejen las realidades y necesidades de las personas trabajadoras, promoviendo un entorno laboral saludable y productivo.

127. La recuperación del poder adquisitivo en los salarios de los trabajadores y trabajadoras es una de nuestras principales metas. En un contexto de inflación y aumento del coste de vida, es crucial que los incrementos salariales estén alineados con estos desafíos económicos, garantizando una remuneración digna y justa para todos y todas.
128. La negociación colectiva en los sectores privados sujetos a la contratación pública y a la aplicación de la Ley de Desindexación, se encontraba ya cautiva de las dificultades de traslación de costes al cliente principal, causa fundamental del inmovilismo de las patronales de determinados sectores en la negociación colectiva, pero el miedo a que los cambios no se gobiernen desde la propia negociación colectiva sino que se produzcan desde un marco normativo superior y generen incrementos de coste adicionales ha supuesto un nuevo freno a los necesarios avances en materia de negociación colectiva.

### Salud laboral y prevención de riesgos laborales

129. La salud laboral y la prevención de riesgos son prioridades indiscutibles para Comisiones Obreras. Garantizar un entorno de trabajo seguro es un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras.
130. La siniestralidad laboral y el subregistro de enfermedades profesionales siguen siendo una lacra para la clase trabajadora.
131. Debemos implementar y continuar manteniendo la comunicación fluida existente entre la Inspección de Trabajo y el sindicato.
132. Nuestra acción sindical se centra en la implementación y el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral, así como en la promoción de la cultura preventiva en las empresas.
133. Reivindicamos el establecimiento de sistemas eficientes de prevención de riesgos laborales, que incluyan la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como abordar la salud laboral en las empresas desde una perspectiva de género, lo que significa dejar de lado esa "neutralidad" que no existe y poner la mirada en las necesidades, dificultades y riesgos específicos que afectan a las personas trabajadoras.
134. Comisiones Obreras promueve la participación activa de las y los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la prevención, fomentando la figura de las delegadas y delegados de prevención y la creación de comités de seguridad y salud en todas las empresas.
135. Lucharemos contra la invisibilización de gran parte de los accidentes laborales y contra el tratamiento de las enfermedades profesionales como enfermedad común, prestando especial atención a los protocolos aplicados en la vigilancia de la salud.
136. Exigimos la desmercantilización de los servicios de prevención ajena en su labor diaria de prevención en los centros de trabajo. Los servicios de prevención deben centrarse en proteger la salud de las personas trabajadoras, no en maximizar los beneficios empresariales a costa de la salud de las trabajadoras y trabajadores.
137. El desarrollo de programas de formación y sensibilización es crucial para prevenir accidentes y enfermedades laborales. La formación continua en materia de prevención de riesgos laborales asegura que las personas trabajadoras estén capacitadas para identificar y gestionar los riesgos, promoviendo una cultura de seguridad.

- 138. Continuaremos con nuestra labor de visualización y formación en salud laboral, mediante jornadas y cursos de formación para nuestras delegadas y delegados (y la afiliación en general).
- 139. La labor diaria de nuestro Departamento de Salud Laboral se ha convertido en imprescindible, de ahí nuestro intento de reforzarlo. La atención y el asesoramiento son necesarios en nuestra acción sindical. El compromiso de Comisiones Obreras d'Asturies no es solo mantener dicho departamento, sino potenciar su labor y la mejora continua de este servicio para la afiliación.
- 140. Otra figura que consideramos imprescindible en nuestra organización son las y los delegados territoriales de prevención de riesgos laborales, tras su creación en el año 2000, ligada a los acuerdos de diálogo social de nuestra región. Es una herramienta de primer orden para la mejora de la labor preventiva, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, y seguiremos apostando por esa figura a futuro.

## Movimientos sociales

- 141. Trabajaremos por tejer alianzas y compartir espacios con otros actores sociales (asociaciones de naturaleza diversa en las que las alianzas pueden ser permanentes o coyunturales).
- 142. Nuestra intervención será con identidad propia, favoreciendo el diálogo y el respeto entre organizaciones que comparten objetivos.
- 143. Debemos ser capaces de articular relaciones con organizaciones y movimientos heterogéneos que surgen en torno a temas como sanidad, educación, vivienda, dependencia, pensiones...Y debemos mejorar en la agilidad de respuesta de nuestro sindicato, ante el desbordamiento de los cauces clásicos de organización.
- 144. Introducción de la perspectiva de clase a través de estas alianzas (demostrar con hechos y con palabras las virtudes de participar y formar parte de un sindicato como Comisiones Obreras).

## Internacionalismo

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, Comisiones Obreras d' Asturias afirma lo siguiente:

- 145. Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos, de acuerdo con los postulados confederales.
- 146. Comisiones Obreras d'Asturies colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.
- 147. Comisiones Obreras d'Asturies colaborará con las organizaciones sindicales europeas frente al auge de la extrema derecha, con estrategias, políticas y planes de trabajo en defensa de los valores democráticos y contra el racismo, el machismo, la homofobia, la xenofobia, el nacionalismo... y muchos de los valores que fomenta la ultraderecha.
- 148. De igual manera, Comisiones Obreras d'Asturies se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y por el socialismo, y con las personas refugiadas trabajadoras perseguidas por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
- 149. Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales



## Diálogo social

150. El papel de las organizaciones sindicales no puede limitarse a los centros de trabajo. El diálogo social es un instrumento de enorme relevancia en el marco de nuestra acción sindical. Un diálogo social efectivo contribuye a avanzar en derechos sociales, reforzar el sistema democrático y los servicios públicos y prevenir conflictos laborales, lo que, a su vez, protege la libertad sindical. Las relaciones institucionales y el sindicalismo son un ámbito más para la defensa de la clase trabajadora.
151. En Asturias los acuerdos entre sindicatos, patronal y Gobierno forman parte de la agenda política desde hace décadas, demostrando la importancia del diálogo social, la negociación y el acuerdo en beneficio de trabajadoras y trabajadores.
152. En el próximo periodo nuestra prioridad será avanzar en la modernización de nuestra economía para crear empleo de calidad, trabajar por una mayor soberanía industrial, reforzar los servicios públicos y modernizar el sistema de cuidados para ayudar de verdad a las familias y garantizar la corresponsabilidad, o dar respuestas reales para afrontar el problema de acceso a la vivienda apostando por la rehabilitación, la regeneración urbana y el alquiler a precios asequibles.
153. Por ello, el 14 Congreso de Comisiones Obreras d'Asturies acuerda desarrollar las siguientes líneas de trabajo a lo largo del próximo mandato:
154. Elaboración de una Ley de Participación Institucional asturiana. El diálogo social requiere un marco institucional para impulsar y permitir el desarrollo del diálogo social y para que los interlocutores sociales participen eficaz y eficientemente. El diálogo social institucionalizado es un instrumento importante para la prevención y solución de conflictos y un factor de resiliencia económica y social a pequeña y gran escala.

155. Garantizar el adecuado seguimiento y cumplimiento de los acuerdos adoptados en el marco de la concertación social y aquellos que se adopten en el futuro.
156. Coordinación de la participación institucional y estimulación del diálogo social local.
157. Fortalecer el trabajo de nuestra presencia territorial.
158. Refuerzo del diálogo social como modelo fundamental para la convivencia, consolidando y ampliando nuestra presencia y participación institucional con el propósito de mantener una coordinación y cooperación adecuada entre las estructuras del sindicato, tanto en lo que se refiere a los marcos legales en los que se desarrollen y/o modifiquen normativas como en aquellas que tengan una variante política territorial.
159. Establecer un marco de relación amplio con las organizaciones representativas de la sociedad asturiana, buscando puntos de encuentro y de colaboración para afrontar con mayores garantías el avance de la conquista de derechos laborales y sociales.
160. Recuperación del Consejo Económico y Social (CES) como órgano de carácter consultivo, asesoramiento y propuesta socioeconómica y laboral del Gobierno y la Junta General del Principado de Asturias (JGPA), alejado de intereses partidistas y coyunturales.
161. Reivindicar una reforma del Estatuto de Autonomía, adaptado a las nuevas realidades sociales para avanzar en derechos, autogobierno, participación y rendición de cuentas, con la inclusión del reconocimiento legal al diálogo social como política vehicular de Asturias en materia socioeconómica, en concordancia con el papel que otorga la Constitución a las organizaciones sindicales más representativas.
162. Establecer una estrategia coordinada con el conjunto de la organización frente a los ataques a nuestra representatividad en los espacios de participación institucional (líneas política y jurídica) en correlación a la estrategia confederal.



## Derechos sociales como garantía democrática

163. La riqueza debe distribuirse para combatir la pobreza y limitar las desigualdades. Romper el ciclo de la pobreza y la exclusión social, empezando por la pobreza infantil, evitando que se produzcan esas desventajas entre generaciones que perpetúan las desigualdades, es una inversión crucial para nuestro futuro. El paro, la precariedad vital y la pobreza son problemas de primer orden que debemos resolver, y para ello necesitamos mantener un Estado de bienestar fuerte, con garantías para cubrir las necesidades de las personas más vulnerables.

### Servicios públicos

164. La gestión directa de los servicios públicos esenciales, como la sanidad, la educación y los servicios sociales, es una apuesta decidida de CC OO como única garantía para que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener estos servicios.
165. Paralelamente a la creación y mantenimiento del empleo, es necesario avanzar hacia la mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento de unos estándares óptimos de igualdad.
166. Pese a los actuales procesos de estabilización, el personal de los servicios públicos padece una alta temporalidad y rotación.
167. Garantía de servicios presenciales de atención a la ciudadanía para las personas con más dificultades debido a la existencia de la brecha digital.
168. Transformación digital inclusiva, que supere las trabas económicas o de capacitación que impiden una plena adecuación al mundo digital a aquellos colectivos con más dificultades debido a la existencia de la brecha digital.

### Sanidad

169. Es esencial garantizar un modelo de sanidad pública que asegure el derecho a la protección a la salud de toda la ciudadanía, con suficiencia financiera y una gestión eficaz.
170. Atención primaria y comunitaria debidamente financiada con más capacidad de resolución, equipamiento diagnóstico y formación. Incorporar en el decreto de garantía de prestaciones los tiempos máximos de espera de atención para la primaria.
171. Sanidad pública con una inversión global del 7,2% del PIB, destinando el 25% a la atención primaria, pilar básico del Sistema Nacional de Salud (SNS) y puerta de entrada al mismo.
172. Decreto de reordenación del mapa sanitario asturiano, para darle protagonismo a la atención primaria y garantizar la red completa de dispositivos asistenciales actuales (tanto de primaria como de especializada) y las prestaciones a las personas usuarias y pacientes.
173. Cumplimiento del Decreto 59/2018 y garantizar la participación de los agentes sociales en el Consejo de participación y control de las listas de espera. Reducción de listas de espera para intervenciones quirúrgicas y para consultas especialistas.
174. Salud mental. Más medios para la atención y prevención de los problemas derivados por la falta o tardanza en la atención. Desarrollo, seguimiento y control del Plan de Salud Mental 23/30, elaborando el plan regional contra el suicidio.

175. Creación de nuevos centros integrales de atención a la salud mental, aumentando significativamente el número de profesionales en psiquiatría, psicología, enfermería y administración.
176. Intensificar la estrategia de atención a la salud mental de la población infanto-juvenil, desde una perspectiva integral y transversal, que se aborde no solo desde el ámbito sanitario, sino también desde el educativo, social, cultural y deportivo.
177. Ampliar la cartera de servicios, ampliando el plan de salud bucodental y garantizando la cobertura de necesidades sanitarias básicas a la población vulnerable.
178. Modificación de la ley 7/2019 de Salud para establecer como falta grave las agresiones al personal.
179. Mejora de la gestión, a través del desarrollo de la plataforma logística íntegramente pública.
180. Seguiremos exigiendo la gestión pública del centro comunitario de sangre y tejidos, integrándolo en la red pública de los hospitales con convenio singular. Asimismo, exigimos revertir los servicios subcontratados a la red pública.
181. Mejora e impulso de la coordinación sociosanitaria. (La atención sociosanitaria es la atención simultánea, coordinada y estable de los servicios sanitarios y sociales para personas que necesitan que se garantice un abordaje integral y continuado de sus cuidados sanitarios y sociales).

## Educación

182. Sin financiación no hay escuela pública, y sin educación no hay futuro. Debemos asegurar un modelo de educación pública, universal y gratuita, que refuerce su carácter social y laico.
183. Mejorar el control del fraude en los conciertos con la intervención de la inspección educativa.
184. Garantizar la oferta pública de plazas en la escuela rural, atención a la diversidad e integrar el 0 a 3 en la etapa educativa. Asegurar la continuidad del alumnado en la red pública.
185. Desarrollar y aprobar el decreto de equidad y el de coeducación en todos los centros.
186. Garantizar la gratuidad de los materiales de texto al menos en los niveles obligatorios.
187. Avanzar en un modelo educativo basado en la coeducación, de forma que se universalicen la educación en igualdad y la corresponsabilidad, y la educación afectivo-sexual para superar la segregación académica y profesional sexista y estereotipada.
188. Eliminar la brecha de género en las formaciones STEAM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas).
189. Se hace necesario elaborar una estrategia de orientación académica y profesional con perspectiva de género.
190. Mejora de la calidad de los comedores escolares y su extensión durante toda la etapa de educación obligatoria, es decir, hasta los 16 años. El objetivo es que los y las adolescentes no pasen tanto tiempo en soledad. Además, esta medida permite garantizar la alimentación saludable, especialmente entre las familias más desfavorecidas.

## Dependencia

191. Es necesario agilizar los procesos de tramitación y valoración de la dependencia. Las listas de espera de la dependencia inciden negativamente en la calidad de vida de las personas con necesidades de atención inmediata.
192. Reducción de los plazos de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones, sin olvidar otro objetivo fundamental como es la creación y desarrollo de servicios de titularidad y gestión pública para asegurar la excepcionalidad de las prestaciones económicas frente a la prestación de servicios. Ello incide directamente en la creación de empleo, que debe ser de calidad y con derechos, y en la garantía de que las personas usuarias tengan cuidados y atenciones de profesionales con formación y capacitación. Asimismo, se “libera” de los cuidados a las mujeres de las familias que tradicionalmente se encargan de ellos.
193. Reducir todo el proceso, agilizando trámites para la valoración y concesión del servicio.
194. Ante la transformación del actual paradigma de cuidado, con el que se pretende poner en el centro a las personas (usuarias, familiares y profesionales), se debe continuar avanzando hacia la prestación de servicios frente a las ayudas económicas, garantizando la excepcionalidad de las prestaciones (tal y como indica la normativa). E incrementar la red de equipamientos públicos, especialmente en aquellos lugares donde no se cubre la demanda y en el medio rural.
195. Transparencia en la acreditación de los servicios concertados o subcontratados. Las empresas y centros deben respetar la normativa vigente (salud laboral, igualdad, formación...) y garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Cumplimiento de los pliegos de condiciones y acción inspectora ante los incumplimientos.

## Seguridad social:

### Pensiones, protección por desempleo, incapacidad para el trabajo

196. En los últimos años hemos conseguido, a través del diálogo social, reforzar la sostenibilidad social y económica de nuestra Seguridad Social con un incremento de la protección, equidad y sostenibilidad financiera y social.
197. En cuanto a las pensiones, se garantiza su sostenibilidad por la vía de ingresos, se reduce la brecha de cotización y se mejora el período de cálculo.
198. Desde Comisiones Obreras abogamos por seguir trabajando para evitar vacíos de cobertura en materia de protección por desempleo, mejorando la cobertura, las prestaciones y los mecanismos de inserción laboral.
199. Es necesario el refuerzo de los recursos humanos y técnicos de todas las entidades gestoras de la Seguridad Social: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), la TGSS y el resto de sus estructuras; así como la capacidad del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) para reforzar su papel de intermediación, de gestión de itinerarios individualizados, detección de necesidades de empleo y adecuación de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo.

200. Continuaremos dando la batalla contra el discurso sesgado de la patronal, sobre el mal llamado absentismo y contra los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores. Desde Comisiones Obreras nos oponemos a que las mutuas controlen los procesos de IT por enfermedad común; es la médica o el médico del servicio público de salud la persona responsable de la baja, confirmación y alta, y responsable por tanto del tratamiento de la persona trabajadora y de su recuperación plena de la salud.

## Justicia

201. Nuestro sector de Justicia lleva años denunciando las deficiencias para adaptarse al proceso de digitalización de la Administración. Es necesaria inversión, así como una correcta planificación y la financiación adecuada. Se debe garantizar la asistencia psicológica, jurídica y social de las víctimas de violencia de género de manera no presencial; la tutela judicial efectiva, reforzando los juzgados de violencia sobre la mujer, los juzgados de familia y el Instituto de Medicina Legal (en el que las unidades de valoración forense del riesgo necesitan reforzar sus plantillas).
202. La transformación, modernización y digitalización de las Administraciones públicas debe ir acompañada de la mejora de las condiciones y del empleo público.

## Discapacidad

203. Las personas con discapacidad se enfrentan a múltiples desafíos diarios. Estas dificultades se dan dentro y fuera de las empresas. Lo que se traslada en una situación de desigualdad y exclusión sobre la que debemos actuar con urgencia.
204. El grueso del empleo de las personas con discapacidad se encuadra en los centros especiales de empleo, lo que implica su segregación en el acceso y promoción de empleo, y que reciban menos remuneración por trabajos de igual valor.
205. Se mantienen los estereotipos, la estigmatización, la discriminación y los prejuicios, tanto social como laboralmente.

### Debemos exigir como sindicato:

206. El control efectivo de la reserva del 2% de puestos de trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla.
207. Mayor control desde las autoridades públicas de los centros especiales de empleo para que cumplan con su fin y no haya abuso en las condiciones de trabajo de este grupo de personas.
208. Fomentar el empleo digno para todas las personas y exigir desde el sindicato la adaptación de los puestos de trabajo, así como impulsar la contratación.
209. Medios para que la Inspección de Trabajo pueda hacer un control exhaustivo del cumplimiento o no de estas medidas.
210. Cumplimiento del Real Decreto 888/2022. Es necesario resolver de forma expresa y en los plazos establecidos cuantas solicitudes, reclamaciones y recursos sean presentados por la ciudadanía.

## Pacto social de cuidados

- 211. La brecha de los cuidados impacta en la brecha salarial y laboral. En las últimas décadas hemos alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral, como el nivel de estudios. Sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salarios. Una de las causas reside en el reparto del trabajo no remunerado de cuidados que realizan principalmente las mujeres. Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas cuando lo necesitamos para nuestra supervivencia y autonomía personal, sea en la primera infancia, en la enfermedad, en la discapacidad o en la dependencia. Son muchas las necesidades de cuidados que quedan sin cubrir y que recaen en el ámbito familiar, expresión que oculta que en realidad recaen sobre las mujeres.
- 212. A su vez debemos evitar las confusiones que se dan en ámbitos regulados, como son el sector de ayuda a domicilio y el de las trabajadoras del hogar.
- 213. La política de los cuidados debe formar parte del Estado del bienestar. Hacen falta inversión, redistribución, corresponsabilidad... , políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno. Algo de tanta relevancia social no puede dejarse como un asunto privado al margen del sistema, a resolver según los medios económicos de que disponga cada familia o persona. No puede quedar fuera de las políticas, las normas, los derechos laborales y los servicios públicos.

## Vivienda

- 214. La vivienda está convirtiéndose en una bomba de relojería social. Cada vez más personas excluidas de un derecho básico, familias hipotecadas hasta las cejas, personas que no pueden emanciparse ni con 40 años, jóvenes que no pueden irse fuera a estudiar por la escasez o los desorbitados precios de los alquileres.
- 215. Tenemos que afrontar retos importantes, tenemos que modernizar nuestro parque de viviendas. En Asturias uno de cada dos edificios tiene más de 40 años, una buena parte de los edificios residenciales no son accesibles y un 40% de los que tienen cuatro o más plantas carece de ascensor.
- 216. Derecho a una vivienda digna, asequible, accesible y adecuada como derecho subjetivo, garantizando que esta protección sea efectiva.
- 217. Frente a la especulación, vivienda como bien de uso, pilar básico del Estado de bienestar.
- 218. Impulso del parque público de vivienda (construcción y rehabilitación de vivienda vacía).
- 219. Ley de vivienda del Principado de Asturias, con mecanismos de control y protección que mejoren el acceso a la vivienda, especialmente para personas jóvenes o vulnerables (familias monoparentales-monomarentales, con personas a cargo...).
- 220. Desburocratización y simplificación administrativa en el ámbito de los derechos sociales (declaración responsable para la gestión de las ayudas al alquiler). Esa simplificación permitiría el acceso a las ayudas para la rehabilitación en general a muchas más personas que tienen dificultades para realizar los trámites de rehabilitación, accesibilidad y mejora energética.
- 221. Limitación del precio máximo del alquiler, con intermediación pública.
- 222. Movilización de viviendas vacías privadas para alquiler social garantizado.

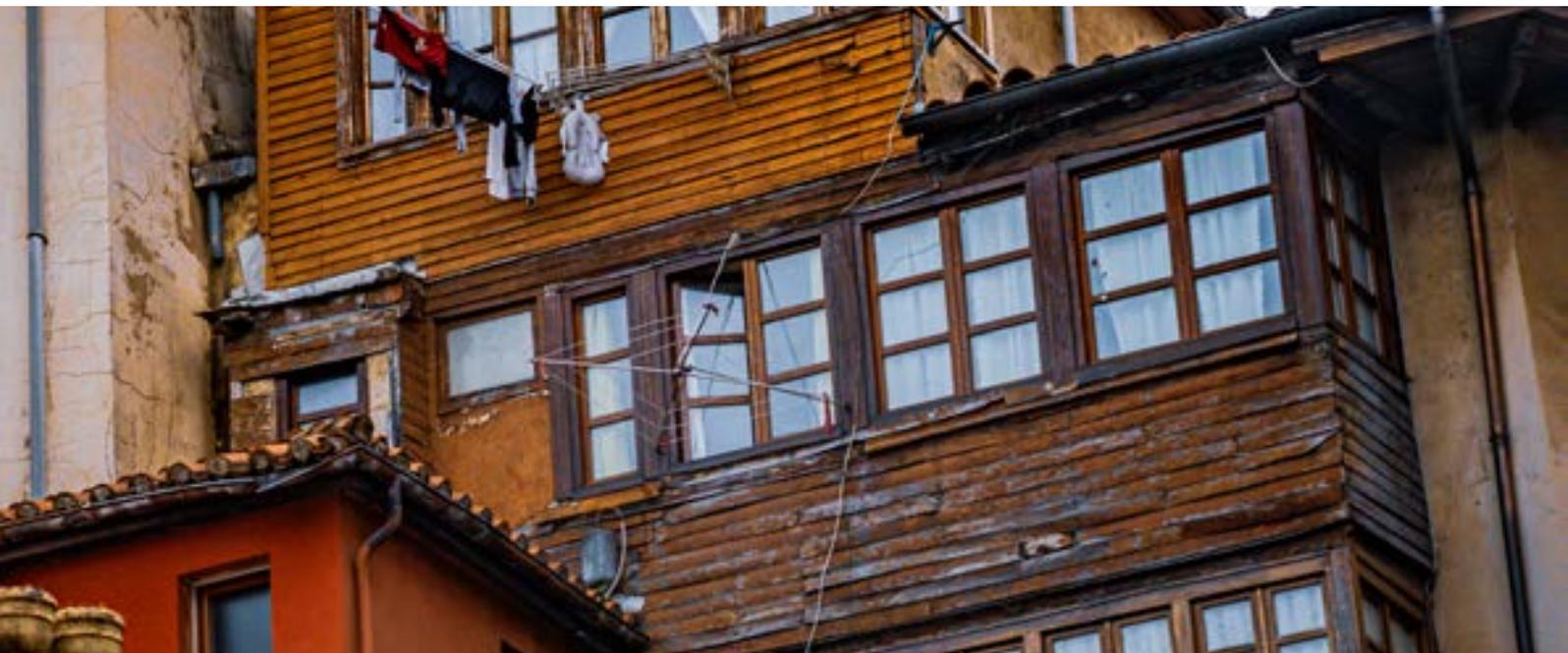


## Rentas mínimas

- 223. Un 20,1% de la población asturiana se encuentra en riesgo de pobreza por ingresos bajos, una proporción que ha aumentado 3,4 puntos desde 2015 y 6,9 puntos desde 2008. Por ello es necesario:
- 224. Desarrollar la “historia social única”, con la información personal y familiar de las personas atendidas a través de los servicios sociales, que permita un itinerario individualizado.
- 225. Se hace necesario tener toda la información sobre las personas que reciben el Ingreso Mínimo Vital (IMV), el Salario Social Básico (SSB) y complementos para poder corregir o ampliar los programas personalizados de inclusión laboral.
- 226. Mejorar las cuantías del SSB, equiparándolas al resto de comunidades autónomas (las asturianas son de las más bajas).
- 227. Nuestra comunidad autónoma debe asumir la gestión integral del IMV para ganar eficacia y conocimiento de los procesos y personas receptoras, evitando problemas de accesibilidad y disminuyendo la burocracia social que impide que estas prestaciones lleguen a las personas que las necesitan.

## Migraciones

- 228. Dentro de los grupos de personas más vulnerables sin duda nos encontramos con la población migrante. Estas personas que vienen a desarrollar un proyecto de vida se encuentran muchas veces con la xenofobia y el abuso, cuando no la explotación salvaje. A las dificultades propias de la emigración se añaden en ocasiones barreras con el idioma o el desconocimiento de los deberes y derechos.



- 229. La situación de irregularidad administrativa de las personas migrantes las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad, con más presencia en la economía informal. A mayores, las mujeres migrantes asumen cargas familiares en solitario y están expuestas a acoso laboral y/o sexual en muchas ocasiones.
- 230. Ante ello reivindicamos: El pleno reconocimiento de los derechos civiles, laborales y sociales de las personas migrantes, así como la lucha por la eliminación de cualquier forma de explotación, de discriminación racial o de comportamiento racista o xenófobo.
- 231. Conseguir la integración social y laboral de estos colectivos, instando a los poderes públicos a la promoción de políticas y acciones encaminadas a ese fin, tratando de proyectar hacia la sociedad los valores de solidaridad y convivencia multicultural.
- 232. Erradicar la trata de personas con fines de explotación, en mayor medida la de mujeres y niñas víctimas de explotación sexual.
- 233. La necesidad de integrarse y trabajar para poder salir adelante, les obliga a aceptar condiciones a las que ningún ser humano debería verse abocado.
- 234. En nuestra acción sindical diaria debemos poner el foco en los sectores donde trabajamos las personas migrantes para mejorar nuestras condiciones laborales.



## Las transiciones ecológica, digital y demográfica

235. Si bien su desarrollo no es uniforme, al estar afectado por factores geográficos, económicos y sociodemográficos que influyen en su alcance y aplicación, las transiciones ecológica, digital y demográfica implican algunos de los retos más relevantes a afrontar en los próximos años, con consecuencias a todos los niveles.
236. Entre los riesgos que conllevan destacan el posible aumento de la desigualdad y el malestar social, fenómenos que pueden ser explotados por la ultraderecha. Por otro lado, las oportunidades incluyen la creación de ecosistemas económicos sostenibles y la posibilidad de que Asturias recupere su liderazgo industrial tanto a nivel estatal como internacional, promoviendo un desarrollo medioambiental y socialmente sostenible.
237. El papel de Asturias en la conformación de las políticas de transición justa ha sido clave para nuestro territorio, con impactos positivos ya visibles como la aparición de nuevos puestos de trabajo y perfiles profesionales. Pero hay que seguir avanzando.
238. Comisiones Obreras d'Asturias es vital en este proceso. Como primera fuerza sindical, a través del diálogo social, es nuestra responsabilidad asegurar que la perspectiva feminista y de clase sea el eje central de las políticas públicas, garantizando que las transiciones ecosocial, digital y demográfica se desarrollen sin dejar a nadie atrás.

### Transición ecológica

239. La emergencia climática global ya tiene impactos medibles en Asturias, como el aumento de las temperaturas y los cambios en los patrones de lluvias. Aun así, nuestras particularidades naturales y económicas suponen una gran potencialidad para desarrollar un modelo económico sostenible a todos los niveles. Por ello, para lograr los objetivos climáticos es necesario avanzar en medidas transformadoras que garanticen las mejores condiciones de vida al conjunto de la clase trabajadora.
240. Desde Comisiones Obreras apostamos por la creación y el mantenimiento del empleo de calidad en sectores como el de las energías renovables, la gestión ambiental, la construcción sostenible, la agricultura ecológica o la economía circular, entre otros.
241. Igualmente, apostamos por reforzar la formación en esos ámbitos, especialmente la formación profesional reglada y no reglada, orientando políticas y recursos al modelo que defendemos y evitando que sean los intereses empresariales los que dicten las políticas activas de empleo al margen de los objetivos comunes que como sociedad nos marcamos.
242. A nivel económico, la conjunción de la transición ecológica y la digital puede suponer una reducción de los empleos tradicionales, afectando el mercado laboral y la distribución de la riqueza. Por ello, es esencial defender un modelo productivo con presencia pública en los sectores estratégicos, y un modelo fiscal y de recaudación más progresivo que garantice el reparto equitativo de las cargas de este proceso de transición.

- 243. La participación sindical es crucial para diseñar una transición justa que no esté basada en las necesidades de las grandes empresas, sino en la sostenibilidad, la justicia social y la igualdad de género e intergeneracional. La reducción de emisiones y la preservación medioambiental deben compatibilizarse con la posibilidad de una vida digna para todas y todos. En este sentido, la negociación colectiva es esencial para implementar la transición ecológica en las empresas, asegurando el empleo y los derechos laborales.
- 244. En el marco de este proceso de transformación, la conversión a un modelo sin emisiones de gases de efecto invernadero en Asturias hace que la transición energética sea un eslabón clave en el proceso de transformación ecológica. Las zonas afectadas requieren medidas de compensación basadas en la igualdad, la equidad y la cohesión social.
- 245. Entre los hitos cruciales para Asturias está el desarrollo de un Pacto de Estado por la Industria, que consolide los avances logrados y trace el camino para una reindustrialización de nuestra región fundamentada en los principios de sostenibilidad, igualdad y justicia social.
- 246. Comisiones Obreras d'Asturies juega un papel vital, promoviendo el diálogo y la participación social para garantizar los derechos y condiciones de vida de los territorios y personas afectadas, especialmente en las cuencas mineras y el suroccidente. La perspectiva territorial es fundamental para asegurar una transición justa y equitativa para todas las personas.

### Transición digital

- 247. Por su parte, la transición digital implica la adopción de tecnologías digitales en todos los aspectos de la vida y la economía, incluyendo el plano laboral. Si bien cada vez está más generalizada, esta transformación varía en intensidad según el sector y el área geográfica, y está estrechamente vinculada a dinámicas generales como la globalización y la automatización.
- 248. El surgimiento de nuevos modelos de negocio asociados a la transición digital, como la gestión de servicios a través de plataformas digitales, presenta riesgos significativos. Por una parte, la automatización puede reducir el empleo y atomizar los entornos laborales; por otro, la monitorización constante y la falta de desconexión digital pueden intensificar los ritmos de trabajo y los riesgos psicosociales. Además, la digitalización puede reforzar sesgos sexistas, racistas o xenófobos ya existentes.
- 249. Las consecuencias de estos riesgos pueden incluir factores de discriminación y la profundización en brechas sociales previas (de género, intergeneracional, rural) o la ruptura de los lazos de solidaridad de clase. Esto dificulta la acción sindical y debilita la negociación colectiva, acelerando la concentración de capital y aumentando la precarización y la vulnerabilidad laboral.
- 250. La inteligencia artificial (IA) es el mayor exponente de esta transformación, con impactos potencialmente profundos en el empleo y las relaciones laborales. Aunque su inclusión en el mundo del trabajo supone grandes ventajas en términos económicos, sociales y de gestión, su implementación sin los suficientes mecanismos de control y transparencia puede conllevar riesgos. La opacidad general que envuelve la aplicación de sistemas de inteligencia artificial aparece también en los entornos de trabajo, afectando al buen desarrollo de las relaciones laborales, situación que se ve agravada por el hecho de que, actualmente, el proceso de transformación digital se mueve a una velocidad muy superior a su regulación normativa. Algunos de sus riesgos atañen a la vulneración de derechos fundamentales, como la protección de los datos e información personales, la privacidad o la no discriminación, apuntando incluso a la seguridad personal y la ineficacia de la responsabilidad civil. En esta nueva situación, resulta necesario y urgente que el compromiso de

los poderes públicos y las empresas se materialice, estableciendo los mecanismos y herramientas de control y gobernanza necesarios para garantizar que la transformación digital se adecúe a los estándares legales y éticos apropiados.

- 251. Para contrarrestar estos efectos, nuestra acción sindical es crucial. Desde Comisiones Obreras d'Asturies debemos trabajar para garantizar derechos individuales y colectivos a través de acuerdos que abarquen no solo el empleo, sino también servicios esenciales como sanidad, educación y justicia, impulsando normas reguladoras del uso de la IA en la Administración pública, y fomentado la negociación colectiva en entornos laborales digitales, como plataformas de reparto y cuidado.
- 252. Además, promovemos la creación de mecanismos de gobernanza participativa y transparente de la IA en servicios públicos y empresas, asegurando que la transición digital beneficie a todas las personas y no deje a nadie atrás.

## Transición demográfica

- 253. La transición demográfica se caracteriza por una reducción de la tasa de natalidad y un aumento de la esperanza de vida, lo que ha llevado a una estructura poblacional con una proporción cada vez mayor de personas mayores, fenómeno con especial incidencia en Asturias.
- 254. Las consecuencias de este proceso son profundas y variadas. En general, el envejecimiento de la población implica un aumento significativo de la inversión en pensiones, prestaciones sociales, sanidad y dependencia, mientras que en el ámbito laboral supone la reducción de la población en edad productiva y su progresivo envejecimiento. A ello se suma la desigual distribución de la población en nuestro territorio, con alrededor del 80% de la población concentrada en el área metropolitana central, mientras las alas, y especialmente el suroccidente, sufren cada vez mayor despoblación, que se ve agravada por la orografía y las malas comunicaciones. Décadas de políticas públicas carentes de perspectiva territorial han dado como resultado la aparición de una Asturias vaciada que carga con peores dotaciones de infraestructuras y servicios, una mayor brecha de género, y la carencia de iniciativas económicas y empresariales.
- 255. Como sindicato, nuestro papel es fundamental. A través de la negociación colectiva y la representación sindical debemos impulsar medidas que eviten el desempleo de larga duración en las personas mayores, adaptando los puestos de trabajo a sus necesidades cuando sea oportuno; y garantice los derechos de las personas migrantes que, de manera previsible y necesaria, se irán incorporando a cada vez más puestos de trabajo en nuestra comunidad autónoma. Paralelamente, desde el diálogo social debemos promover medidas que superen las brechas intergeneracionales y garanticen el acceso a servicios públicos en igualdad de oportunidades, independientemente de la edad y el lugar de residencia.
- 256. En este sentido, debemos destacar el pacto social de cuidados como una medida clave para enfrentar la transición demográfica. Este pacto debe incluir políticas integrales que aborden tanto las necesidades de cuidado de la población envejecida como las nuevas necesidades de apoyo a los cuidados de menores y personas dependientes, para construir un sistema de cuidados sostenible que permita avanzar en igualdad, bienestar y derechos para todas las personas, tanto las que son cuidadas como las que cuidan, profesionales y no profesionales.
- 257. En conclusión, a través de políticas integrales y el compromiso colectivo, podemos asegurar un futuro sostenible para el conjunto de las asturianas y asturianos.



## Espacio joven

258. Nuestra comunidad autónoma es una de las más envejecidas de España. Sin embargo, somos un sindicato con más de 2.500 personas jóvenes menores de 36 años entre nuestras filas y con una potencialidad inmensa para activar y organizar las luchas que les conciernen, para generar referencialidad entre más personas jóvenes en los centros de trabajo, y garantizar la permanencia del sindicato como herramienta esencial para mejorar nuestras vidas fuera y dentro de los centros de trabajo.
259. El principal reto que afronta la juventud es impedir convertirse en una generación triturada por las crisis. Los datos son demoledores: el 90% de las personas jóvenes que trabaja cobra menos de 10.000 euros al año. Corremos el riesgo de que la precariedad vital sea el estado civil de toda una generación. Tenemos que conseguir mejores salarios y empleos para que puedan construir sus proyectos personales y profesionales. No olvidemos otro dato: tienen peores sueldos que hace 20 años. A finales de 2023 la emancipación juvenil en Asturias se situaba en el 17,4%. Tanto la compra de vivienda como el alquiler en solitario son hoy impensables sin “sobreendeudarse”.
260. Es de gran importancia desarrollar trabajo ideológico a favor de impedir que en la sociedad siga permeando la idea de la existencia de conflictos intergeneracionales irreconciliables que generan rupturas, impidiendo que tengamos solidaridad intergeneracional para abordar los problemas a los que nos enfrentamos como clase trabajadora. La lucha es y siempre será entre clases y no entre generaciones.
261. Para todo ello necesitamos generar estrategias que nos permitan reforzar el vínculo de las personas jóvenes con el sindicalismo de clase, aportar herramientas para lograr que comprendan la necesidad de trabajar por lo colectivo frente al individualismo y que se sientan parte de la herramienta más útil para autoorganizarse, que es un sindicato como el nuestro. Es importante diseñar nuevos planteamientos de implementación de la acción sindical, adaptándola al mundo del trabajo actual, a la par que disminuimos el modelo de sindicato “para las personas trabajadoras”, para tender a ser un sindicato “de las personas trabajadoras”, donde la juventud tengamos un papel activo y relevante, participando en los órganos de toma de decisiones desde la base de la organización.
262. Para ello los Espacios de Juventud son esenciales, permitiendo a las personas jóvenes afiliadas participar activamente, capacitándose en el funcionamiento de la organización tanto hacia dentro como hacia fuera. La generación de sentimiento de militancia es algo que debe abordarse en el momento más cercano a la afiliación de las personas jóvenes a la organización. Hemos avanzado en la dinamización de estos espacios, pero seguimos teniendo margen de mejora de cara a establecerlos en la totalidad de nuestro territorio.



## Una organización moderna y eficiente

- 263. Los claros cambios en el modelo productivo, el avance imparable de la tecnología y sus aplicaciones, en especial con todo lo relacionado con la digitalización de las empresas, el desarrollo de la inteligencia artificial y el capitalismo de vigilancia (mercantilización de datos personales), obligan al sindicato a adaptar el modo de relacionarse con la clase trabajadora, la empresa y la sociedad.
- 264. La propia evolución del empleo, cada vez más situado en segmentos de conocimiento y cualificación medios-altos, pero con una elevada atomización empresarial y con un potencial de sindicalización aún por explorar -aunque se intuye altamente complicado-, nos sitúa en una dificultad añadida, acostumbrados a estructuras de empresas y sectores más previsibles y estables.
- 265. El sindicato tiene que basar su organización y su acción en términos de flexibilidad, adaptación y dinamismo para poder alinearse de la mejor manera posible a los cambios que operan en el mundo y en la sociedad.
- 266. Se trata, en definitiva, de poner toda la atención en la efectividad de nuestra organización y de establecer cuál es la mejor manera de atacar todos y cada uno de los problemas y retos a los que nos enfrentamos, teniendo en cuenta que ya no nos vale con recetas universales arrastradas de la inercia sindical de finales del siglo pasado.
- 267. Y seremos más útiles cuanto más capaces seamos de convertir esa utilidad en músculo organizativo, ganando en afiliación y representación, y convirtiendo ambas en militancia y compromiso activo con la organización.

### Afiliar para crecer y consolidar el liderazgo

- 268. En este nuevo horizonte, la afiliación debe ser objetivo prioritario. Somos el primer sindicato en Asturias, pero debemos crecer en afiliación para ser una organización aún más fuerte y robusta, para poder estar a la altura del desafío, para tener una mayor y mejor implantación territorial.
- 269. Para crecer debemos ser útiles y eficaces, dar respuesta adecuada a las consultas y los problemas, garantizar rigor y coherencia, organizar el conflicto en el centro de trabajo y en las comarcas.
- 270. Tenemos que tener más presencia en la sociedad y mostrar mejor nuestro trabajo, porque así ofreceremos más argumentos y motivos para estar afiliado y afiliada a Comisiones Obreras. La cuota no es un pago, es una inversión de clase para poder defender mejor los derechos laborales, para conseguir avances, pero también tener mejores medios y recursos para hacer frente a los problemas, a los recortes, a los ajustes o a los despidos. La cuota sindical es la garantía de entornos laborales más seguros y sociedades con más derechos e igualdad.
- 271. Igualmente, desde las secciones sindicales debemos hacer un trabajo previo con las personas trabajadoras cercanas a la edad de jubilación (especialmente con aquellas que abonan la cuota a través de la nómina) para que mantengan el compromiso más allá de su vida laboral.

### Gobernanza, participación y desarrollo organizativo

- 272. Nadie puede poner en duda la necesidad de intervenir de manera colectiva en esos espacios a los que no llegamos, o llegamos con muchas dificultades y de manera desigual.

- 273. Esto implica revisar y reformar los mecanismos actuales para permitir una participación más equitativa y efectiva de las federaciones y organizaciones territoriales en los procesos de decisión.
- 274. Es fundamental establecer estructuras de gobernanza que fomenten la corresponsabilidad y la colaboración entre las diferentes partes interesadas, asegurando que las decisiones reflejen las necesidades y realidades locales.
- 275. En ese sentido, la Comisión de Desarrollo Organizativo y Extensión Sindical, y la Comisión de Atención Integral a las Personas deben ser ámbitos de distribución de responsabilidades, planificación coordinada de los trabajos que tengan encomendadas, seguimiento de la implementación de los mismos y evaluación permanente de los resultados.
- 276. No se trata de crear nuevas estructuras llamadas a sustituir los espacios orgánicos de decisión política, deben ser espacios compartidos que permitan mejorar nuestra capilaridad y extender nuestra acción sindical.

### Formación sindical: la gestión del talento

- 277. Es necesario que Comisiones Obreras como sindicato, individual y colectivamente, mejore sus capacidades de representación y respuesta a las necesidades, cada vez más complejas, del mundo del trabajo.
- 278. Todo está cambiando, y la manera de relacionarnos también. Y eso hace que cambie la manera de formarnos. Como sindicato cercano, el contacto con las personas de manera directa nos es innato, pero cada vez más debemos aprovechar los avances tecnológicos e impulsar la formación online.
- 279. Debemos garantizar la formación permanente de las personas que nos representan en los centros de trabajo, aplicando el principio de descentralización y dando respuesta a las necesidades de las comarcas más alejadas.
- 280. En este sentido, debemos dar continuidad al programa de formación sindical que venimos realizando, con las jornadas de acogida a nuevos delegados y delegadas, el nivel II en colaboración con la Universidad de Oviedo y el nivel III organizado confederalmente.
- 281. Mucho hemos avanzado en los últimos años, pero esa mejora evidente de calidad tiene que ir unida al reto de lograr que llegue a toda nuestra representación.
- 282. Somos una organización con mucho talento, y debemos buscar la forma de que ese talento participe en la elaboración colectiva del sindicato. Compañeras y compañeros de la Universidad, miembros de organizaciones sociales o culturales..., deben aportar su valor al relato y a la propuesta del sindicato.
- 283. Debemos desarrollar la idea de una Universidad de verano, que nos permita atraer ese talento, trabajar de manera conjunta y fijar posición sobre los temas que estén de actualidad en cada momento.

### Modernizar el sindicato para ser una herramienta cargada de futuro

- 284. Tenemos que aprovechar las oportunidades que nos ofrece la tecnología para dar nuevas respuestas, para llegar más y mejor a las trabajadoras y trabajadores, para ser más útiles y eficientes, para gestionar mejor la información y las demandas.

- 285. Muchos pretenden situar a los sindicatos como un lastre del pasado. Tenemos el reto de demostrarles que somos una herramienta cargada de futuro.
- 286. Para ello debemos dotarnos de tecnología e implementar nuevas formas de trabajo, que permitan la participación y hacen avanzar la transparencia, pero también ser conscientes de la importancia de la comunicación en este nuevo periodo.
- 287. Comunicar no es solo difundir lo que hace el sindicato, es afrontar la batalla cultural, luchar contra los prejuicios y marcos que identifican los derechos laborales como privilegios.
- 288. Debemos dotarnos de recursos para poder ser capaces de disputar esta batalla ideológica. Más allá de rendir cuentas sobre el trabajo realizado, tenemos la obligación también de construir nuestro propio relato, el de las trabajadoras y trabajadores que hacen posible los grandes cambios en Asturias, los que consiguen que la industria funcione cada día o que los hospitales sigan salvando vidas.
- 289. Además, si aspiramos a ser una organización cargada de futuro tenemos que tener presencia en los espacios donde participan cotidianamente las personas más jóvenes, donde se producen los debates más innovadores y disruptivos. Conseguirlo no será fácil, necesitará tiempo, recursos y método, pero es otra tarea a la que no podemos renunciar si queremos seguir avanzando.
- 290. Para ello, sin olvidar los medios de comunicación tradicionales, es imprescindible desplegar un trabajo planificado en los nuevos espacios de generación de opinión, al mismo tiempo que se desarrolla una actividad dirigida a la comunicación directa con la base social del sindicato a través de la elaboración de contenidos propios.
- 291. Debemos mejorar la presencia del sindicato en las redes sociales y el entorno digital, mejorar también la comunicación interna con la afiliación y el conjunto de las estructuras de Comisiones Obreras. Es necesario superar el viejo esquema de comunicación interna y externa, que se ha vuelto disfuncional.
- 292. Tenemos que impulsar también una nueva cultura del dato, para mejorar nuestros análisis sobre la realidad y permitir ajustar las prioridades y necesidades con mayor agilidad y eficacia.
- 293. Modernizar los medios, incorporar nuevas herramientas, formación y colaboración entre estructuras nos debe llevar a nuevas formas de relacionar al sindicato con esos espacios productivos diferentes.

## Gestión económica: autogestión, equilibrio y transparencia

- 294. La autofinanciación con recursos propios no es una mera declaración de intenciones, sino que es el pilar donde se sustenta la voluntad política de permanecer independientes a cualquier poder político o económico. Debemos seguir manteniendo, como hasta ahora, el compromiso de disponer de una estructura basada de manera general en nuestros recursos más propios, esto es, en las cuotas de las personas afiliadas y los créditos y garantías sindicales que se derivan de nuestra capacidad representativa.
- 295. La gestión de nuestros recursos responderá a los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y solidaridad interna. Asimismo, se mantendrán y reforzarán los mecanismos de control interno y externo.

- 296. Comisiones Obreras seguirá apostando por una gestión racional y responsable, que permita optimizar inversiones y gasto, para garantizar los recursos a la consecución de las prioridades sindicales y los objetivos de los planes de trabajo que se fije la organización.
- 297. Se realizarán y ejecutarán unas cuentas equilibradas a través del Presupuesto Regional Integrado, como herramienta de planificación de los recursos de toda la organización. Este presupuesto equilibrado debe ser garantía de autosuficiencia y objeto de análisis permanente por los órganos de dirección, a fin de corregir a tiempo posibles desviaciones.
- 298. Reforzar nuestro compromiso con la transparencia en nuestra actividad, y en especial en la gestión de los recursos económicos, ha de ser una de nuestras principales señas de identidad. Se ha de promover, entre otras acciones, la publicación, bien visible en nuestra web, de todos aquellos datos y documentos contables que sean susceptibles de interés público. La aplicación del código ético, canal ético, centro de transparencia, portal, etc., son herramientas necesarias para alcanzar este objetivo.

### La atención integral a las personas, la punta de lanza de nuestra acción sindical

- 299. Desarrollar el modelo y los acuerdos de "Atención integral a las personas", un proceso de acogida, asesoramiento sindical y jurídico a las personas trabajadoras que se acercan a nuestras sedes o locales sindicales en las empresas, con la participación de todas las estructuras territoriales y federativas de Comisiones Obreras d'Asturies, fortaleciendo las funciones de la comisión territorial de asesoramiento, como órgano de gobernanza compartida de este modelo, para alcanzar un funcionamiento estable, dotando de recursos financieros y humanos de manera suficiente, estabilizando y consolidando su modelo organizativo y, en paralelo, aportando un perfil sindical a su quehacer cotidiano que permita convertir a cada persona que se acerca al sindicato en una persona integrada en nuestra organización.
- 300. Este desarrollo nos debe permitir generar sinergias que no solo mejoren la atención a las personas, la eficacia en la resolución de los problemas y la eficiencia de nuestros recursos, sino también acompañen procesos de sindicalización del asesoramiento y los servicios jurídicos, integrándose en una pieza más de la acción sindical.
- 301. Los acuerdos confederales sobre el funcionamiento de los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical suponen un gran paso para garantizar que las condiciones de acceso al asesoramiento serán las mismas para todas las personas afiliadas al sindicato, con independencia del territorio en que residan o trabajen y del sector de actividad en el que se encuentren encuadradas.

### El patrimonio sindical: recuperación e inversión

- 302. La recuperación del patrimonio sindical en Xixón y la ejecución de las obras necesarias para que este local reúna las condiciones óptimas para el desarrollo de la actividad sindical en la ciudad más poblada de Asturias, ha sido clave en la mejora de nuestro patrimonio sindical.
- 303. Debemos seguir con la política de inversiones para mejorar y modernizar nuestras sedes. Para ello se analizará la situación de cada uno de los locales del patrimonio sindical en propiedad, se establecerá un mapa de necesidades y, en coherencia, se ejecutará un programa de inversión para llevar a cabo las actuaciones necesarias que, entre otras cuestiones, nos permita modernizar y mejorar la atención sindical y nuestra imagen con criterios homogéneos en el conjunto de la organización.

304. El compromiso de esta organización en el mantenimiento de nuestra estructura territorial debe ser nítido, unánime y proactivo, manifestándose, entre otras maneras, con las inversiones equitativas.

### Catálogo de servicios para la afiliación

305. Seguiremos apostando por los servicios para la afiliación, prestando especial atención a la garantía de calidad y coherencia con nuestro modelo sindical. Para ello se realizará una evaluación del uso e impacto del actual catálogo de servicios, que nos permitirá corregir ineficiencias, establecer líneas de mejora y dar una respuesta coherente a las demandas de nuestra afiliación.
306. Asimismo, se llevarán a cabo procesos de evaluación periódica de los servicios vigentes para determinar el nivel de satisfacción y calidad.
307. Se establecerá un protocolo con los criterios y requisitos que deberán cumplir las entidades que quieran acogerse a estos instrumentos de colaboración con Comisiones Obreras.
308. Alimentar el portal confederal de descuento con los acuerdos en Asturias, y difundir el acceso a este portal a la afiliación para poder beneficiarse de los descuentos en todo el territorio.

### Asociaciones y fundaciones

309. Comisiones Obreras d'Asturies participa en el debate social a través de distintas asociaciones y fundaciones: la Fundación Juan Muñiz Zapico (FJMZ), para preservar y difundir la memoria del movimiento obrero; la Fundación Formación y Empleo (FOREM), de orientación laboral; y la Asociación Paz y Solidaridad, en el ámbito de la cooperación y solidaridad internacional.
310. Es esencial, de cara al próximo mandato, fortalecer con actividades y recursos nuestras entidades vinculadas, como herramientas básicas de la disputa por la hegemonía cultural e ideológica.

# VAMOS FACILLO



Firma el  
MANIFIESTO

