



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

Participación y afiliación



Enero de 2008



PRESENTACION

Participar es crear, crear es vencer

Este documento pretende servir de debate para el conjunto de la organización, y de marco para recoger el análisis y las propuestas del conjunto de las estructuras de nuestro sindicato, sobre participación en el sentido más amplio del término.

Este es un tema que desde la Secretaría de Organización entendemos como fundamental y que nos preocupa especialmente. Esta preocupación se ha puesto de manifiesto también en numerosas ocasiones en los propios debates internos del Secretariado de Comisiones Obreras de Asturias.

Pero también pretende servir de base para diseñar y acordar propuestas concretas de actuación para mejorar la participación en nuestro Sindicato. Ni que decir tiene que este documento está abierto a recoger ideas y aportaciones, tanto en lo que se refiere al diagnóstico de situación como en esas propuestas concretas de acción que estamos buscando.

Pero, ¿por qué un documento sobre participación?

Desde esta Secretaría entendemos que hablar de participación es hablar de la columna vertebral de toda la acción del Sindicato. No podremos avanzar en temas centrales, como la lucha por la emancipación de la clase trabajadora, la denuncia de las contradicciones del sistema, la acción sindical en los centros de trabajo, una mayor afiliación... en definitiva, el fortalecimiento organizativo de Comisiones Obreras de Asturias y la consolidación de su carácter sociopolítico, sin reflexionar sobre nuestros propios mecanismos de participación, tanto en lo interno como en lo externo.

Por ello, creemos obligado realizar este documento para el inicio de esta tarea que, por otro lado, debe ser permanente.



Comenzamos con una exposición de nuestra situación actual para después destacar lo que, a nuestro juicio, son deficiencias en esta materia que trataremos de analizar más adelante, señalando sus causas y proponiendo concretas actuaciones de mejora.

El presente estudio, que se compone de dos parte diferenciadas, es el resultado de un compendio de respuestas a las encuestas que se fueron realizando a lo largo de diferentes jornadas, asamblea regional de delegados y delegadas, etc., realizadas a representantes, delegados y delegadas sindicales durante el año 2007; además del debate que el Secretariado mantuvo en torno a un documento de reflexión sobre diferentes aspectos en torno a la participación, que está a continuación del análisis de la encuesta.

Las encuestas tenían como cometido valorar la afiliación, la participación y otros aspectos de nuestro sindicato.

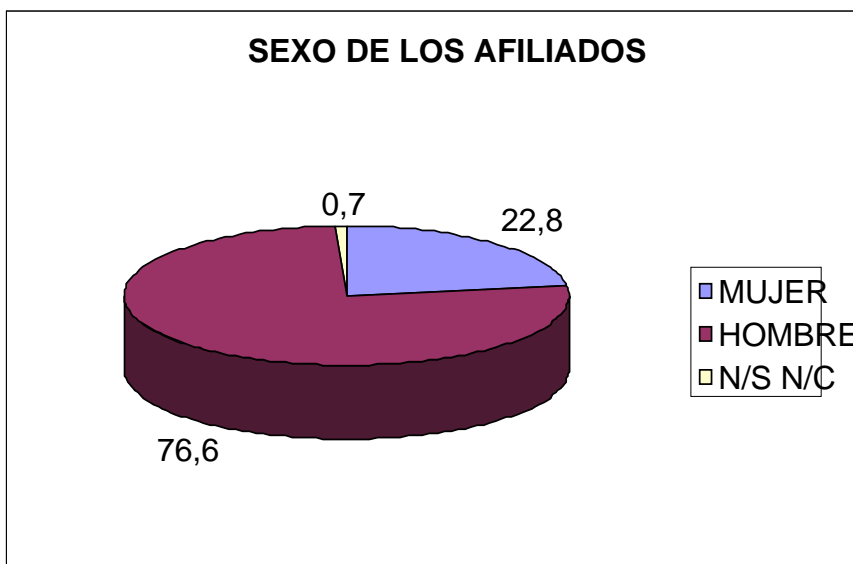
Alrededor de estos datos y del debate producido en el Secretariado, es a partir de los cuales van a girar las conclusiones que se han extraído.

Sin más, comenzaremos por analizar los resultados de dicha encuesta, para concluir con el tema de la participación propiamente dicho, con la intención de esclarecer los datos y empezar a caminar en una nueva dirección más comprometida, si cabe, para toda la organización.

No obstante, y siendo este tema de gran calado e importancia, no debemos sumirnos en el tremendismo, en la apatía o en el conformismo, muy al contrario el análisis de la situación ha de permitirnos estar en mejor disposición de mejorar y estoy segura de que así lo vamos hacer con la colaboración de todos y todas.

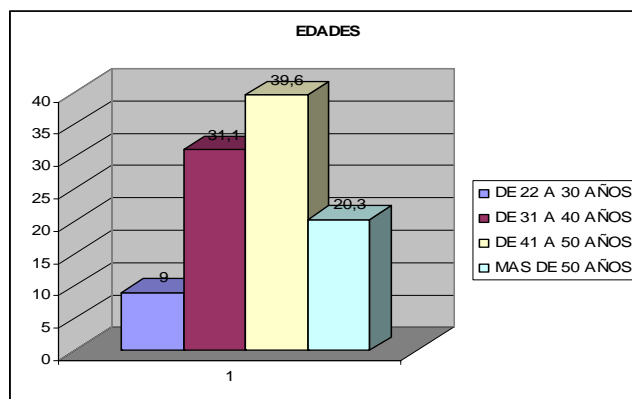
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

La encuesta ha sido respondida por un total de 589 personas trabajadoras, la mayor parte de los cuales (451), más de tres cuartos del total, son varones, y el resto son mujeres. También hay cuatro personas que no declaran su **sexo**.

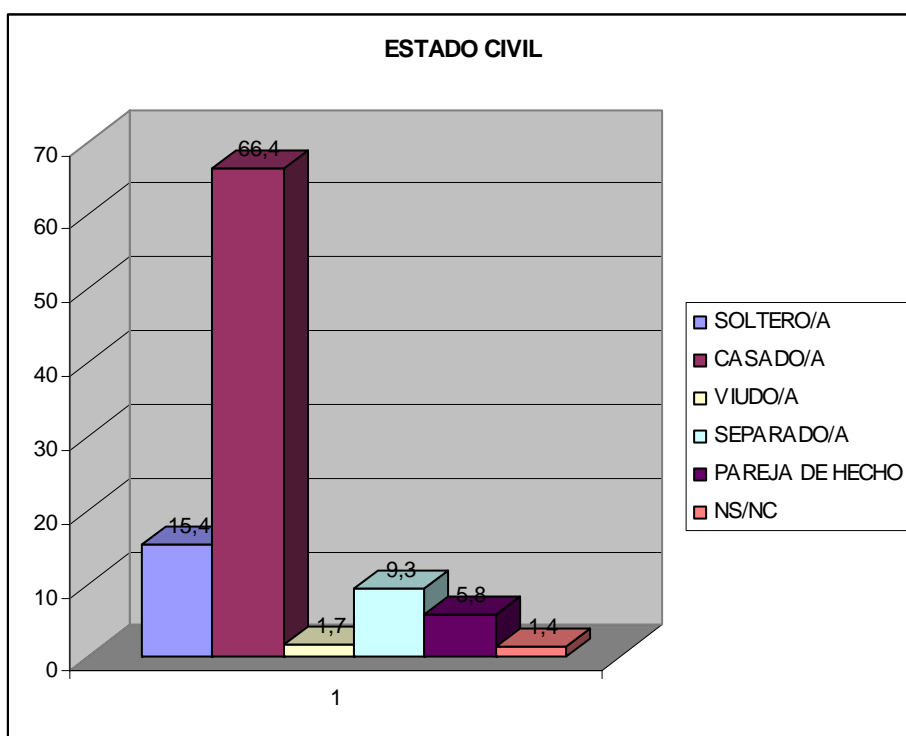


Por **edades**, queda claro que la llegada de la madurez laboral es un factor de sindicación. Lo más significativo es que casi un 40% se encuentra entre los 41 y los 50 años, y en cualquier caso, casi un 70% de los encuestados se encuentra entre los 30 y los 50. Es importante también, ante este dato, tener en cuenta que casi 200 personas de la muestra no contestaron esta pregunta, que fue una de las que más respuestas en blanco obtuvo. Se presenta aquí la primera conclusión, que no es otra que la dificultad que tenemos para incorporar a las personas jóvenes al sindicato, lo que requerirá

otro análisis en el futuro cercano, para abordar este tema y sus posibles soluciones.

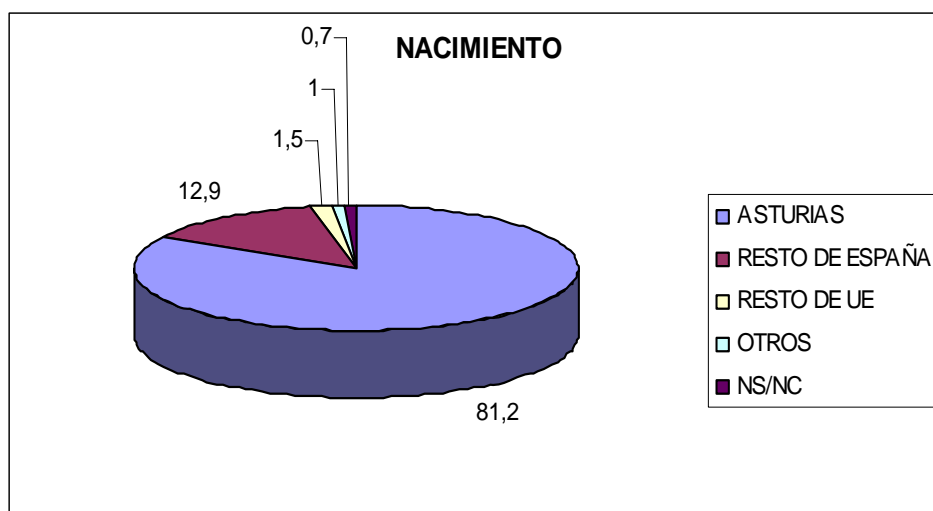


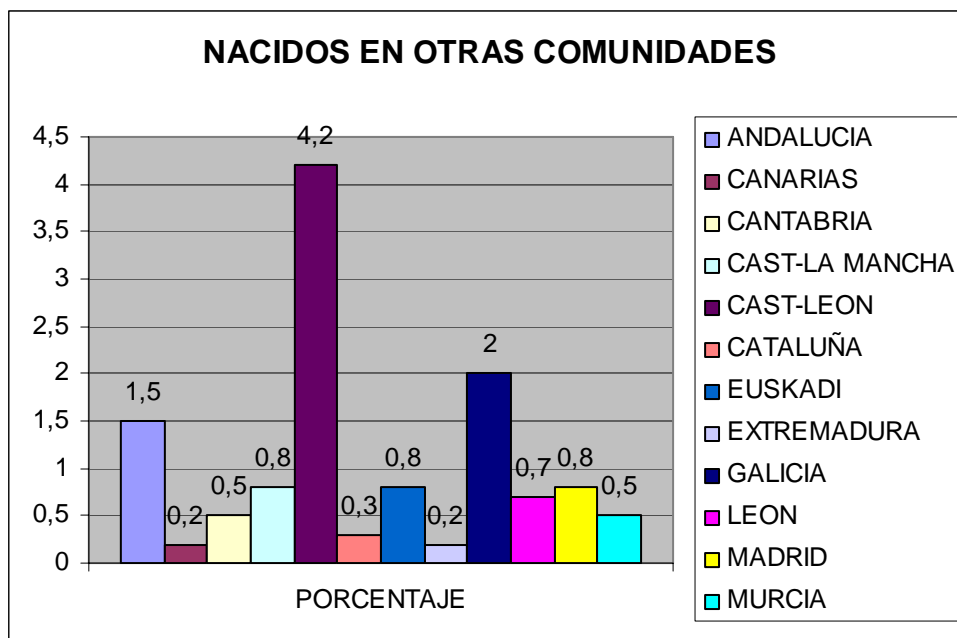
A la pregunta sobre el **estado civil** (y situación de convivencia), la respuesta mayoritaria fue la de situación de casados/as, con un 66% aproximado de las respuestas, seguido de la de solteros/as. El gráfico quedaría representado así.



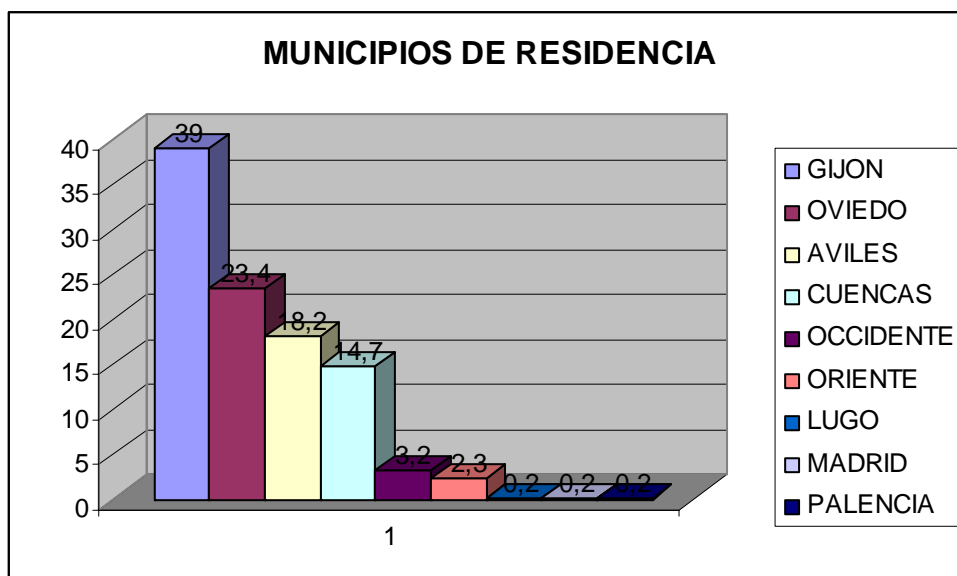
En cuanto a los **lugares de nacimiento** por Comunidades Autónomas se repartieron de tal forma que el 83,4% son nacidos en Asturias. Del resto, los más representativos son Castilla-León y Galicia, seguidos de Andalucía, Castilla-la Mancha, Euskadi, Madrid y, en bastante menor medida, Cantabria, Murcia, Cataluña, Canarias y Extremadura.

Respecto a los nacidos en el extranjero sólo 9 lo hicieron en países de la Unión Europea y 6 en países de fuera de la Unión, lo que pone de manifiesto que en nuestro Sindicato regional hay pocos delegados/as o representantes que no sean de origen astur. Nueva conclusión: pocos delegados y afiliados inmigrantes.



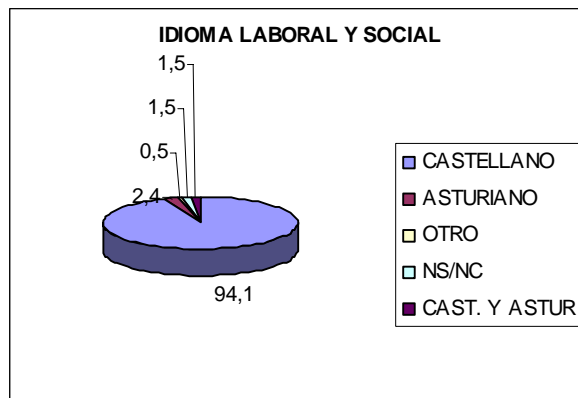


Por **municipios de residencia** ha habido 4 trabajadores/as residentes en Lugo, 1 en Madrid, 1 en Palencia y el resto residen en municipios asturianos, repartidos del siguiente modo en zonas:

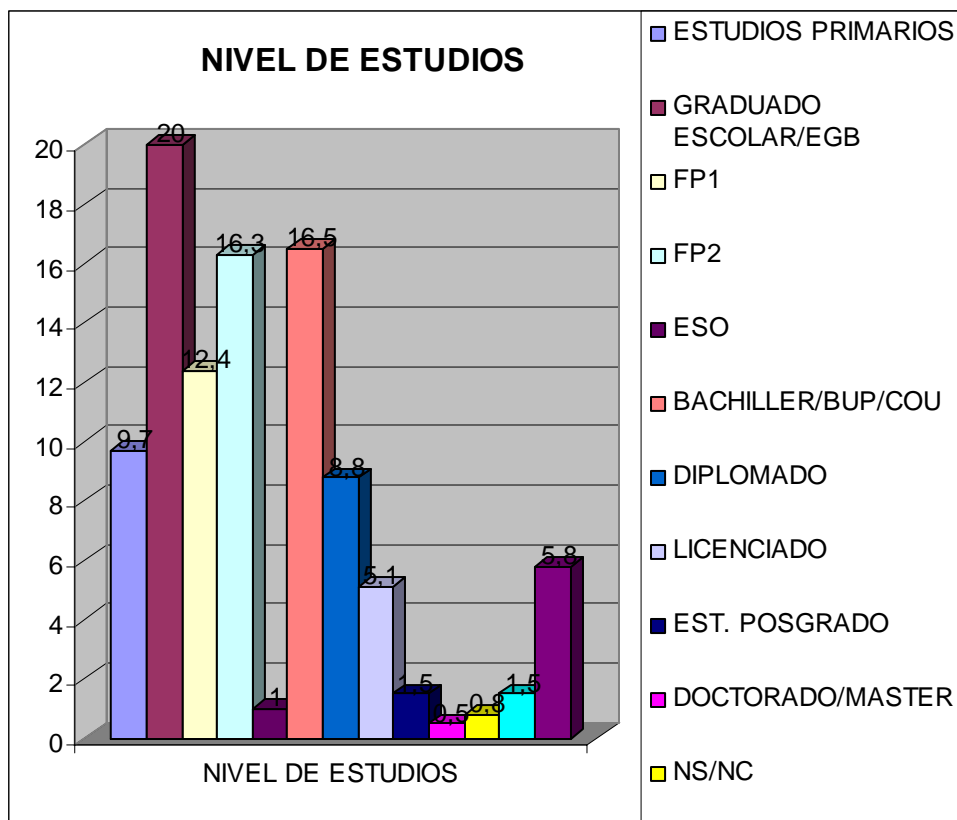


Se aprecia en esta distribución la ya conocida concentración en el área central de las tres grandes ciudades, Gijón, Oviedo y Avilés, con una menor aportación de las Cuencas, Caudal y Nalón y muy escasa en las alas, comarcas de oriente y occidente.

El **idioma** señalado mayoritariamente ha sido el castellano, tanto como lengua materna (el 92,2%) como el más utilizado en la actividad laboral (94,1%) y como el más utilizado en las relaciones sociales (94,1%). El asturiano aparece como el segundo con más uso, pero tal y como se comprueba muy por debajo.



En el **nivel de estudios** finalizados vemos cómo el mayor porcentaje de encuestados/as proceden de la formación profesional (un 36%), tanto de primer como de segundo ciclo, y de estudios primarios (30,7%). El resto se dividen entre todas las clases de formación, bachiller, universitarios, máster, etc., de la siguiente forma:

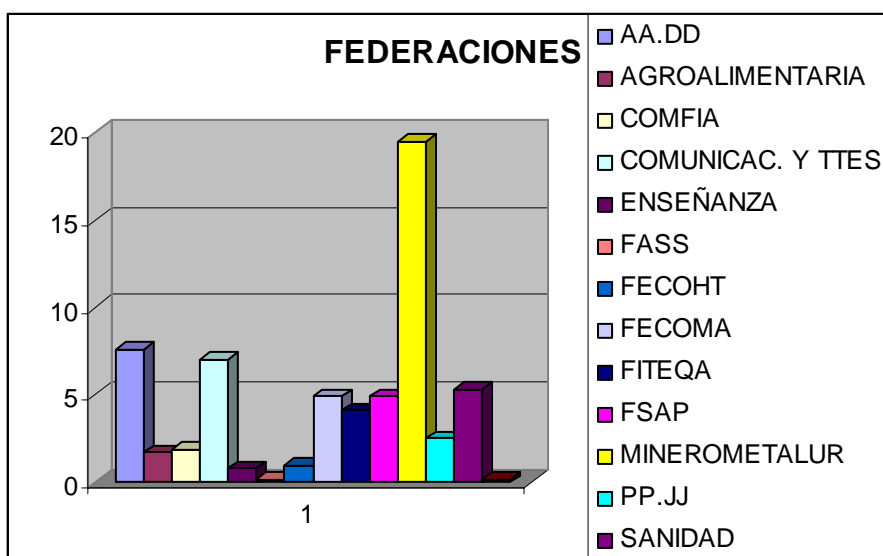


En resumen, el perfil de nuestro afiliado/a, al menos por lo que en la encuesta se establece, teniendo siempre en cuenta los márgenes de error que en un tema así se pueden asignar, es el de un **hombre** de entre **cuarenta y cincuenta años**, nacido en **Asturias**, con residencia en **Gijón**, **castellano parlante** y con un nivel de estudios de **Graduado escolar** o **Formación Profesional I**.

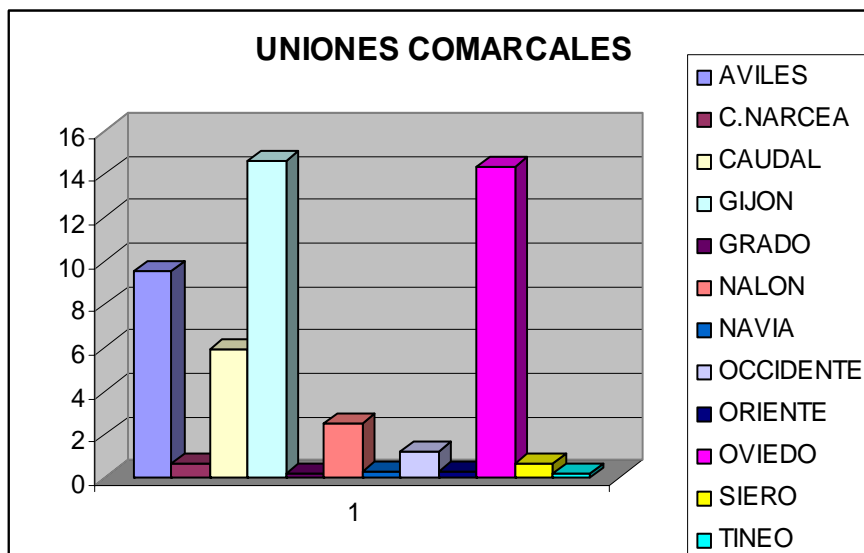
SITUACION SINDICAL

Respecto a la distribución por **federaciones**, se observa claramente cómo, a pesar del desmantelamiento industrial al que nos vimos sometidos, con la reconversión producida en los años 80 y 90, las áreas relativas a sectores como el metal o la minería, entre otros, siguen siendo los más numerosos: así vemos la afiliación de federaciones como la minero-metalúrgica

(casi 20%). En número le seguiría el sector servicios (comercio y hostelería) y a continuación el área pública (administración, enseñanza, sanidad), pensionistas y jubilados/as.

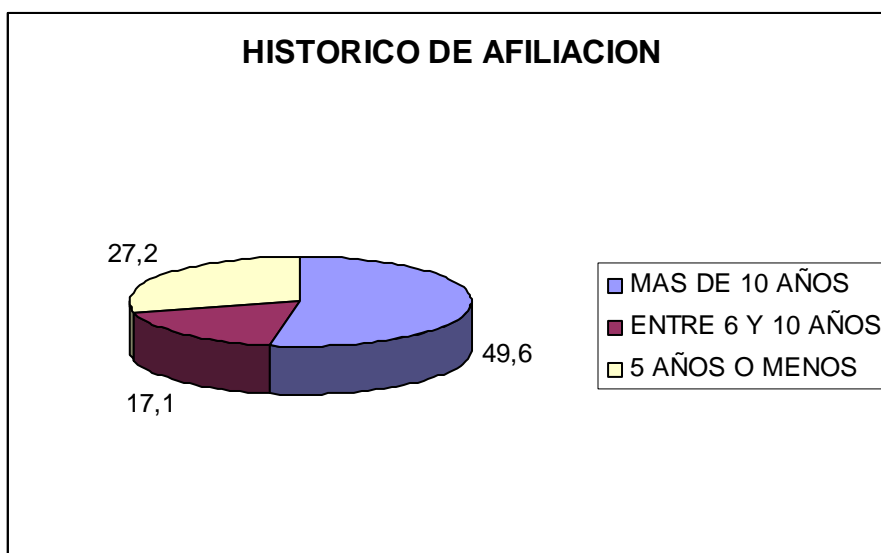


Por **Uniones Comarcales**, la distribución quedaría representada de la siguiente manera:



En cualquier caso, llama la atención la cantidad de respuestas en blanco a esta cuestión: aproximadamente unos 200 encuestados/as no han respondido a la federación o unión comarcal a la que pertenecen.

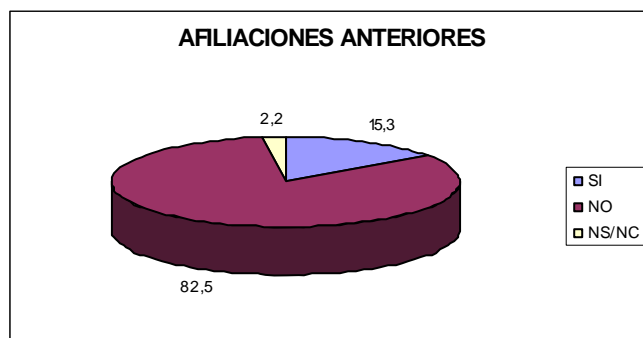
En el **histórico de afiliación** encontramos que casi la mitad de los encuestados/as lleva más de diez años afiliado/a (49,6%). Los demás se distribuyen en dos grandes grupos, uno abarcaría las del tiempo comprendido entre seis y diez años (17,1%) y otro de cinco años o menos (27,2%).



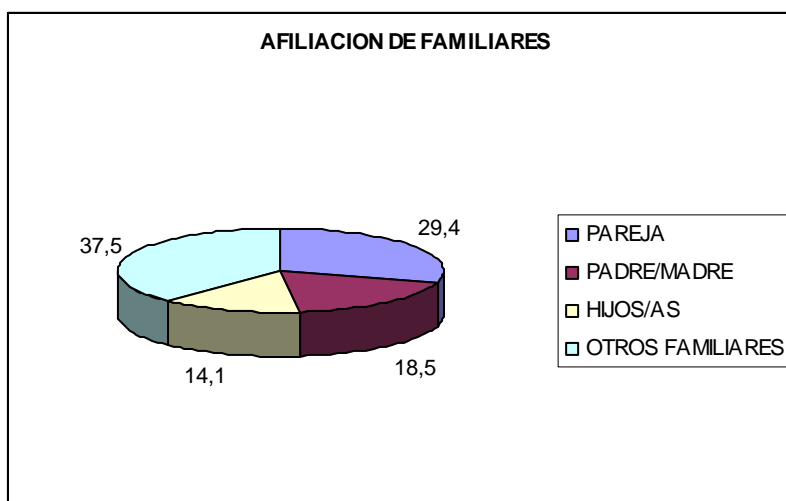
Por tanto, vemos también cómo la permanencia es un rasgo característico de nuestra organización.

La mayoría de los participantes de la encuesta declararon no haber estado nunca afiliados a ningún otro sindicato (82,5%), mientras que los que sí pertenecieron a otros sindicatos (15% aproximadamente) fueron, con una mayoría relevante, ex-afiliados/as de la Unión General de Trabajadores,

seguidos de la Unión Sindical Obrera y la Confederación Nacional de Trabajadores.

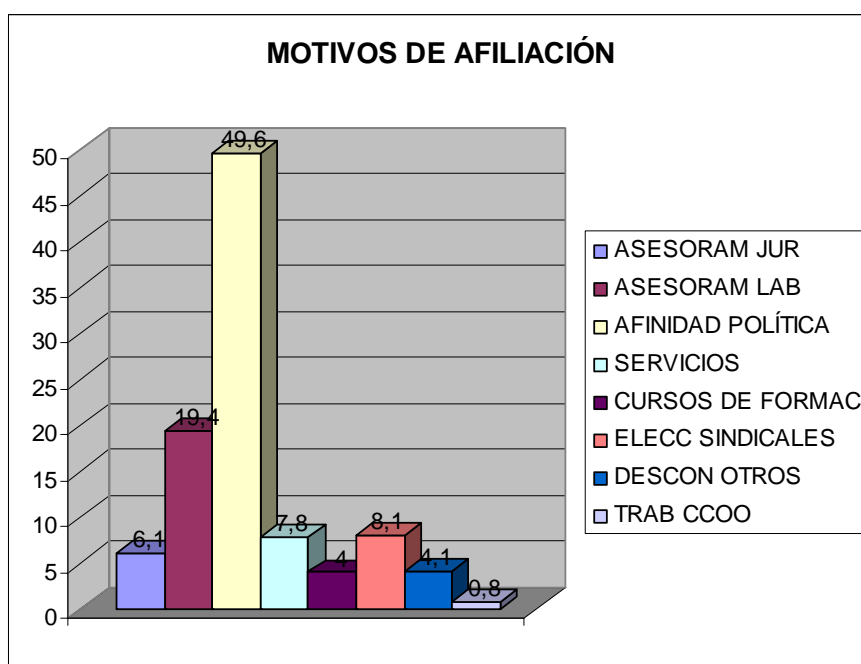


Respecto a la afiliación familiar, parece ser que la afiliación de la pareja sentimental, padres, hijos u otros familiares, también es un dato relevante a la hora de afiliarse. El gráfico se reflejaría de la siguiente forma:

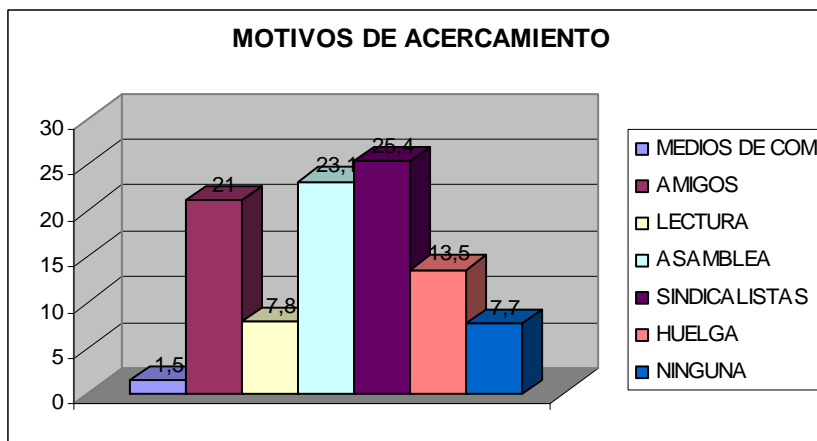


Entre los **motivos de afiliación** destaca especialmente la *afinidad política* en casi la mitad de los casos (49,6%), seguido del asesoramiento laboral (19,4%); los restantes motivos son los que se reflejan en el gráfico en el siguiente orden: interés en la participación sindical, servicios ofrecidos por Comisiones Obreras, asesoramiento jurídico, el descontento con otros sindicatos (un tercio de quienes afirmaron haber pertenecido a otros

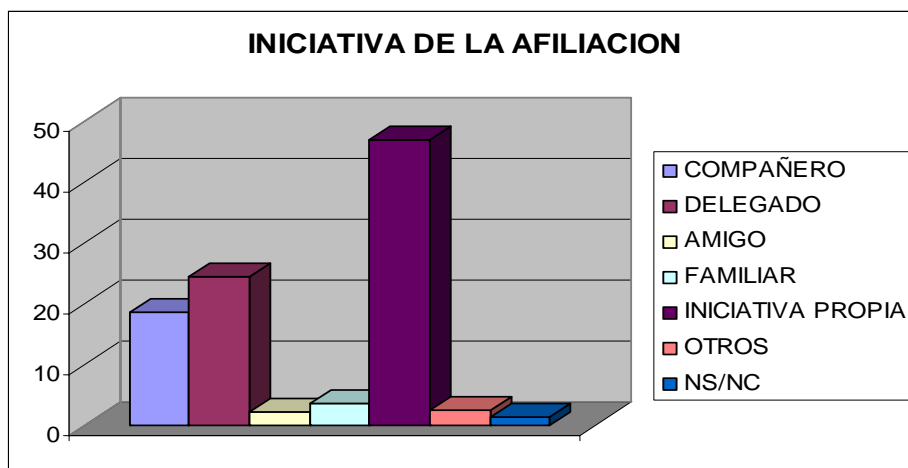
sindicatos), el aprovechamiento de los cursos de formación y en último lugar se señaló ser trabajador/a del Sindicato.



Las circunstancias que ayudaron a conocer CCOO se distribuyen de la siguiente manera, ordenadas de mayor a menor presencia: *conversaciones con sindicalistas* (25,4%), lo que significa que la labor de todo el conjunto de la organización es necesaria para su crecimiento y continuidad y que nosotros somos el mejor emisario de nuestro sindicato; *participación en reuniones y asambleas* (23,1%), lo que parece indicar que la forma asamblearia que adoptamos en CC.OO para la toma de posiciones es realmente atractiva para la mayoría de la población activa; *conversaciones con amigos y familiares* (21%), efectivamente, como ya vimos, la afiliación de familiares al sindicato es un pasaporte de entrada para otros componentes de la misma familia, igualmente la amistad propicia este acercamiento, ya que se basa en relaciones de confianza. Estos tres son los motivos principales pero existen otros, tales como la participación en huelgas o manifestaciones, la lectura de documentos sindicales, etc.

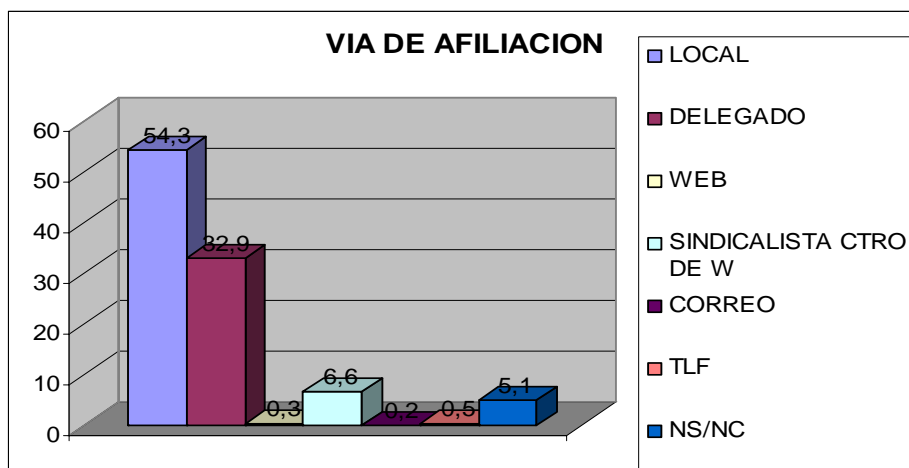


En el siguiente gráfico observamos **la iniciativa de la afiliación**, que en la mayoría de los casos surge del propio individuo (47%), lo que demuestra que sigue existiendo una gran preocupación por parte de los trabajadores/as respecto a su protección frente a la empresa. En eso no han variado los parámetros, y por eso la participación debe seguir fomentándose para que la afiliación siga viéndose como un mecanismo de defensa de los intereses de la clase trabajadora. Es grato también observar que los delegados/as sindicales son los siguientes en número de afiliación (24,4%), junto con los compañeros de trabajo (18,7%). Eso nos indica que ante problemáticas del mismo centro de trabajo, los delegados/as y compañeros/as actúan conjuntamente. Es necesario incidir en este punto en la conveniencia de dirigirnos a los delegados y delegadas aún no afiliados y afiliadas a este sindicato. Esa información está en poder de todas las federaciones semanalmente pues se emite a través del SIGIS (sistema integrado de gestión de información sindical).



Vemos cómo la mayor parte de la afiliación se lleva a cabo en los locales de CCOO (53,4%). Eso nos demuestra la necesidad que tienen nuestros trabajadores/as de sabernos ubicados en un sitio físico, donde puedan localizar a nuestros representantes, de ahí la importancia de las secciones sindicales, sobre todo en aquellas empresas con capacidad para tenerlas. En el caso de los delegados/as de empresa casi sucede lo mismo (32,9%), ya que si bien en algunos centros de trabajo existen locales disponibles para el sindicato, en otros es el delegado/a quien se erige con la representación; dicho de otro modo, es nuestra cara en esa empresa. Por detrás estaría la afiliación a través de las visitas de sindicalistas al propio centro de trabajo (6,6%), que si bien puede ser efectiva, en esta encuesta se ve claramente que no está lo suficientemente aprovechada. Por tanto, sería necesario realizar más visitas a los centros de trabajo y con mayor asiduidad, para que esto no sea percibido por la plantilla del centro de trabajo como una simple labor electoralista, sino que exista un seguimiento continuo. En esta parte nos parece importantísima la labor y el mantenimiento de los equipos de atención estables.

La afiliación a través de vía telefónica, web o correos sigue siendo muy residual: vemos que existe un fuerte componente presencial a la hora de afiliarse.



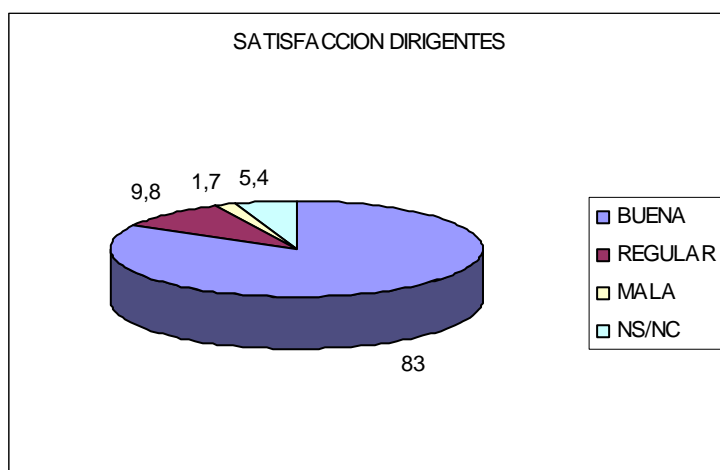
Los diferentes **grados de conocimiento** de la estructura regional de CCOO de Asturias y de la Federación y Unión Comarcal de los encuestados se puede observar en la tabla siguiente:

	Grado de conocimiento (%)			
	SI	NO	ALGO	NS/NC
Estructura Regional				
Estructura (secretarías y departamentos)	47,88	7,30	38,20	6,62
Responsables	33,79	6,62	49,41	10,19
Órganos de dirección	31,75	10,53	42,28	15,45

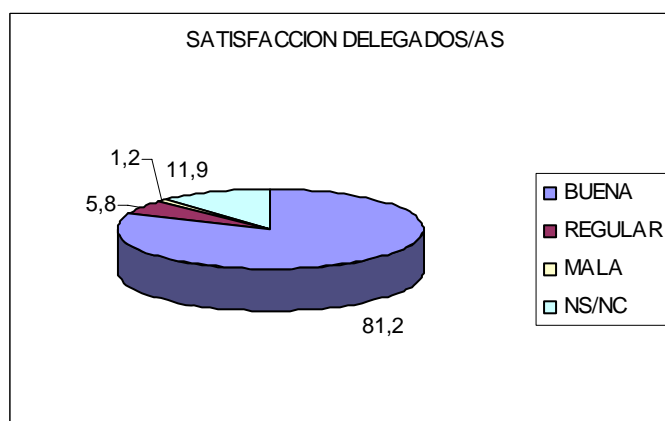
	Grado de conocimiento (%)			
	SI	NO	ALGO	NS/NC
Federación y Unión Comarcal				
Estructura (secretarías y departamentos)	58,74	6,79	6,79	6,11
Responsables	53,65	5,77	5,77	7,64
Órganos de dirección	49,07	9,51	9,51	13,07

Se observa que el **grado de conocimiento** es mayor en las estructuras de la Federación y Unión Comarcal, lo que evidencia que el ámbito local se percibe como más conocido y más cotidiano para la afiliación.

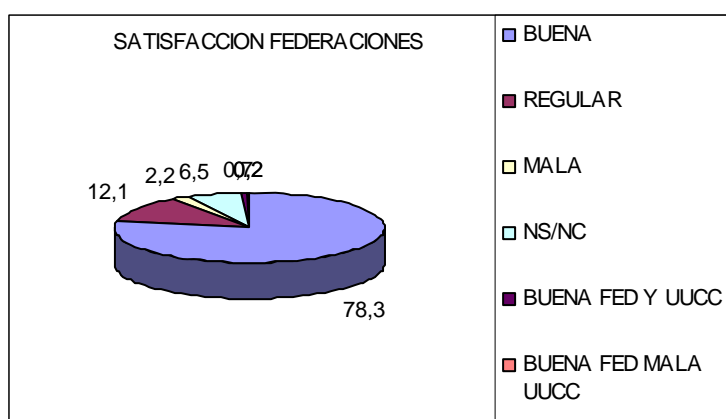
El grado de satisfacción con los miembros del sindicato y la atención recibida en sus locales y departamentos se valoran como buenos en un casi 80%.



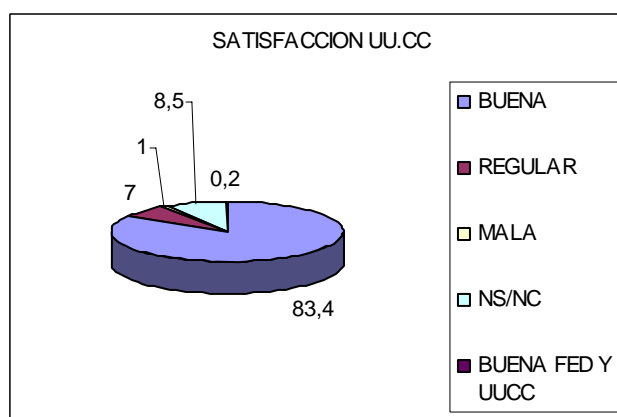
Un de los datos más positivos es el grado de satisfacción con sus dirigentes sindicales que manifiesta la inmensa mayoría de los que respondieron la encuesta y que debemos suponer que representan a nuestra afiliación. En términos de balance correspondería a una amplia mayoría absoluta, con un 83%.



El grado de satisfacción con los **delegados/as** es muy alto, lo que significa que los candidatos/as que se eligen de entre los trabajadores/as son de reconocido prestigio entre sus compañeros/as y que cumplen con las expectativas que se depositan en ellos/as. Así se demuestra en las cifras, ya que un 81,2% la califica como buena.

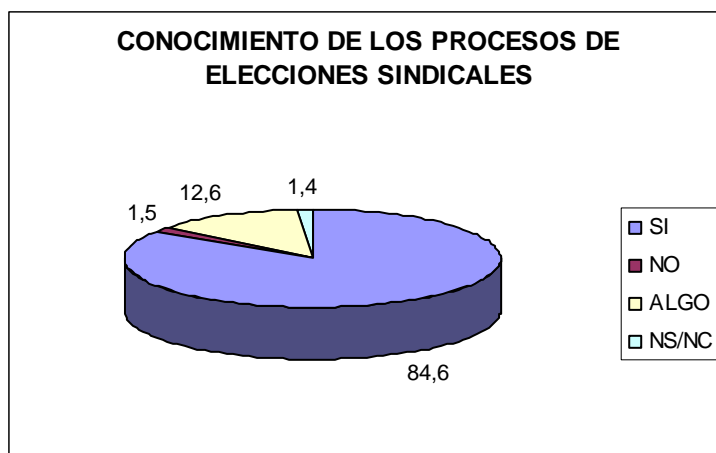


Más de tres cuartas partes de nuestros/as delegados/as consideran que la atención que se les brinda en las **federaciones** es satisfactoria, siendo casi imperceptible los casos en los que se considera mala.



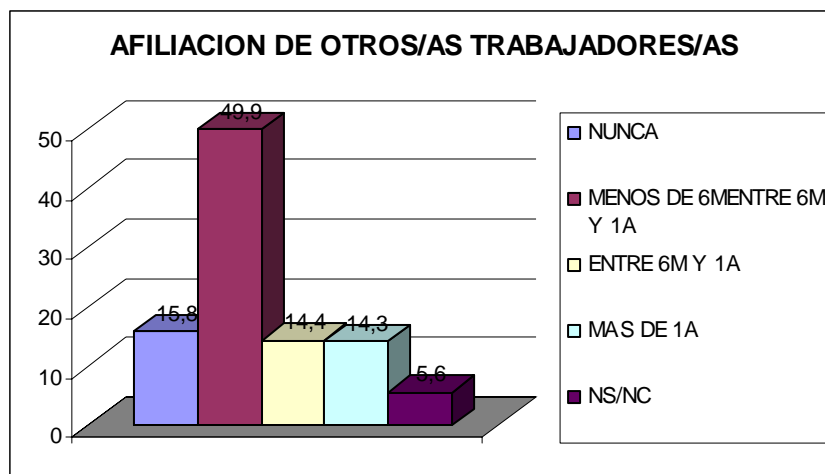
La atención en los locales de las **Uniones Comarcales** se entiende mayoritariamente como muy buena. Tan sólo uno de cada 100 encuestados

considera mala la atención recibida. Sería bueno poder extrapolar estos datos a los afiliados y afiliadas, pues es necesario tener en cuenta que la encuesta se ha pasado a delegados y delegadas. Aún así, consideramos este dato como muy positivo.



El porcentaje pone de manifiesto el alto conocimiento que tiene la afiliación sobre el **proceso de elecciones sindicales**, y es bien entendido que la implicación empieza con el conocimiento. En este sentido parece que el sindicato va bien encaminado, ya que un 84,6% manifiesta conocer los procesos electorales, aunque esto luego no se traslada de forma literal a resultados obtenidos.

La colaboración con el Sindicato en forma de **afiliaciones de otros/as trabajadores/as** reflejó que casi la mitad de los encuestados/as declararon haber afiliado a otro trabajador/a hacía menos de seis meses (el 49,9%) dijeron haberlo hecho hacía más de seis meses un 28,8% y sólo un 15,8% afirmó no haber afiliado nunca a nadie.



La labor de todos/as es muy importante para el buen funcionamiento de la organización en general. En este sentido, es apreciable el esfuerzo que se hace todos los días para atraer a más trabajadores/as a nuestro Sindicato. Debe quedar claro que esto es una labor de todos/as pero quizá más especialmente de los delegados/as, puesto que ellos/as son los que más tiempo pasan en los centros de trabajo.

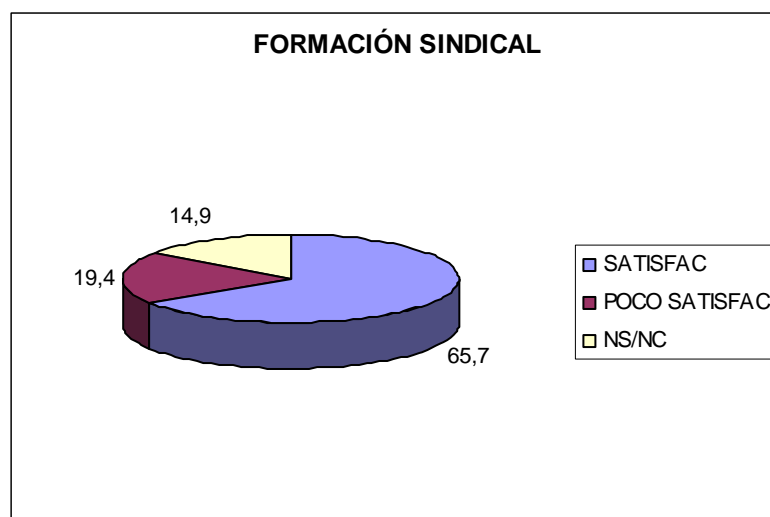
VALORACION DE DISTINTOS ASPECTOS DEL SINDICATO

El apoyo prestado por el Sindicato y la propia Federación en distintos aspectos ha sido en general, bien valorado. La **información general** que se emite desde el Sindicato a las diferentes consultas de nuestra afiliación se considera muy positivamente; de hecho, así lo respondió un 84,4% de los encuestados/as.

Respecto de la **información sectorial** el nivel de satisfacción se encuentra en un 74%, que sigue siendo un nivel alto de satisfacción, un 76,6%

para las informaciones relativas al **convenio colectivo** y un 79,6% para el apoyo recibido en las **elecciones sindicales**.

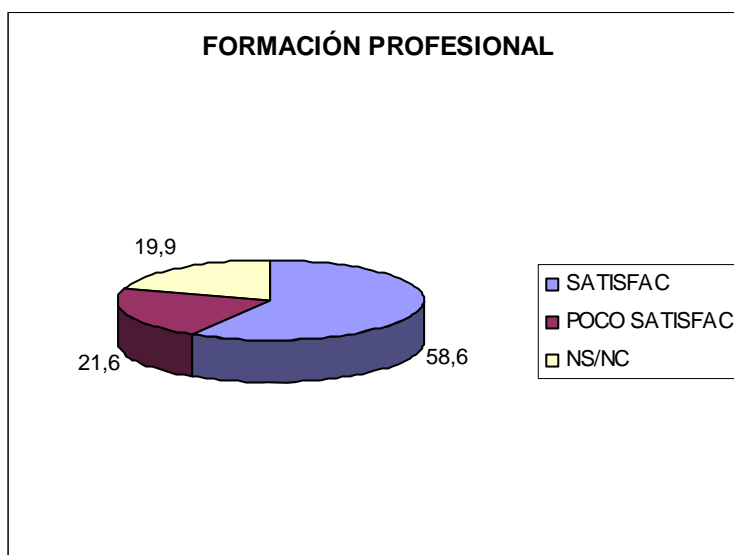
Sin embargo, especial atención merece la valoración que hacen los encuestados/as acerca de la **formación sindical**. Aunque el grado de satisfacción sigue siendo alto, lo cierto es que se denota un detrimento de los valores; eso significa que el sindicato debe aunar esfuerzos en aquellos sectores y parcelas en los que la formación no está siendo todo lo correcta posible. Es necesario para ello detectar si estos valores se dan por la falta de formación y/o por una formación no deseada y realizada de forma poco comprensible, o de bajo nivel, o si les parece escasa... y en definitiva paliar las posibles deficiencias con el fin de que no vayan a más, y se corrijan en el menor tiempo posible; aunque en principio no sea, a juzgar por los datos, un dato alarmante, ni mucho menos.



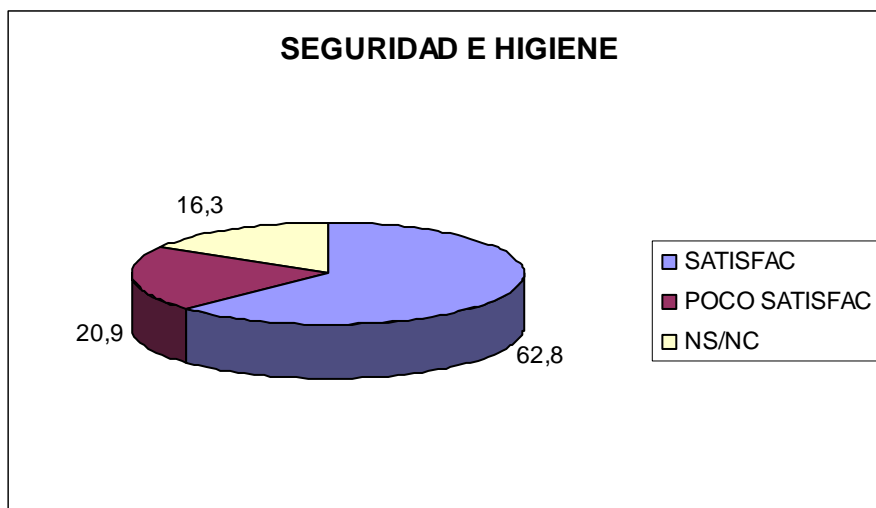
En cuanto a la **formación profesional** ofrecida por el sindicato, se observa un claro descenso en el grado de satisfacción de los destinatarios/as. Los valores bajan hasta un 58,6%.

Atención, porque aquí las alarmas saltan. Debemos cuidar la profesionalización de nuestros trabajadores/as con una oferta de cursos de

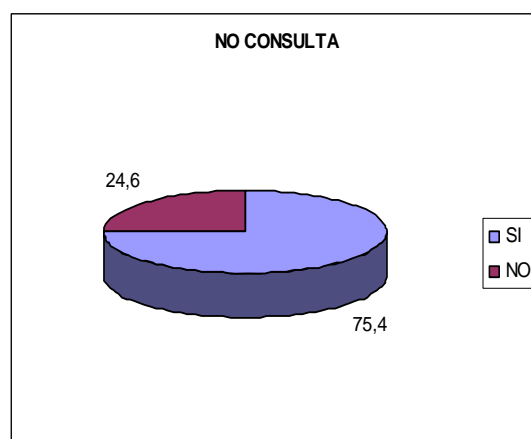
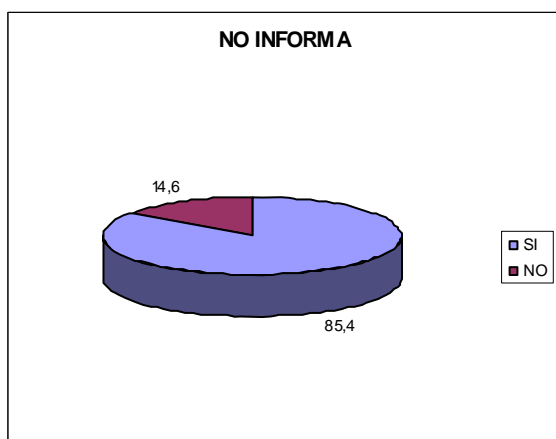
formación que realmente sean efectivos y se ajusten a las verdaderas necesidades del mercado laboral, tanto para los trabajadores/as en activo, para que puedan mejorar su nivel de eficacia, como para los trabajadores/as en situación de desempleo, en cuyo caso, esos cursos deben entenderse como herramientas útiles para la búsqueda de empleo y además como elemento individualizador de currículum que les permita acceder a un puesto de trabajo.



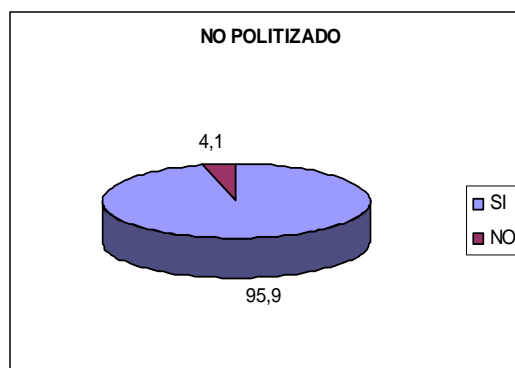
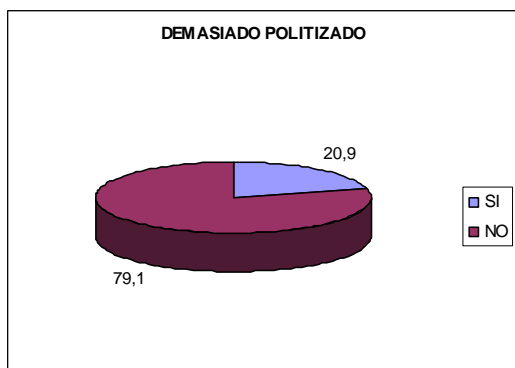
Otro de los temas que se abordó en el cuestionario fue el apoyo en temas de **salud e higiene en el trabajo**. En este campo ocurre lo mismo que en el caso de la formación. Uno de los valores más importantes que tienen los trabajadores/as es la salud. Su cuidado es probablemente uno de los temas que más deben importar al Sindicato. En este sentido, creemos que es fundamental una buena formación de todos los trabajadores/as en las medidas de seguridad e higiene. Pero es que, además, resulta de suma importancia la exquisita calidad de la formación que merece este tema y el interés de los delegados de Prevención.



Respecto a las **críticas** que se le hicieron al Sindicato, se reflejan de la siguiente forma: el 14,6% considera que *el sindicato no informa lo suficiente*, y un 24,6% entiende que *consulta poco a los trabajadores/as*.

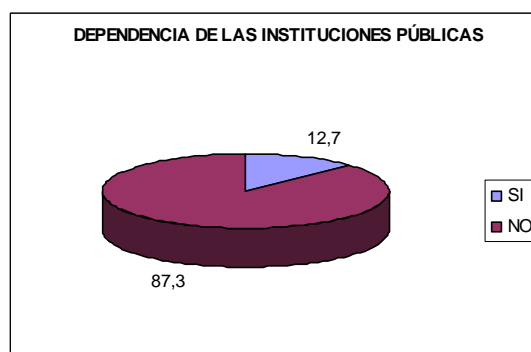
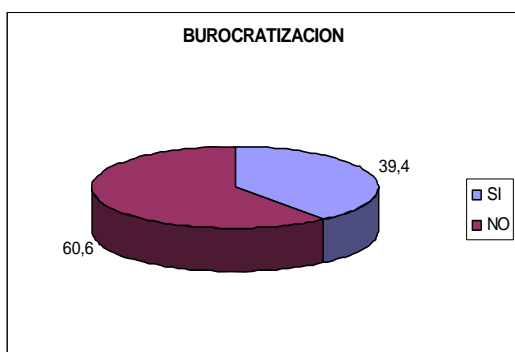


Respecto a la politización del Sindicato, un 20,9% de los encuestados/as respondió que está *demasiado politizado*, mientras que un 4,1% entiende que está *poco politizado*.

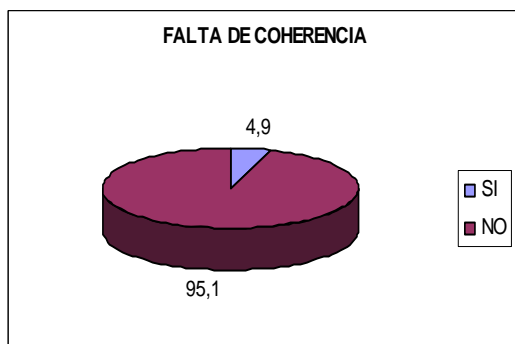


Otra de las críticas que se le realizó al Sindicato fue la de estar muy *burocratizado* (un 39,4%). Esta percepción se entiende como muy peligrosa para nuestra organización, ya que puede dar lugar a que la afiliación nos conciba como algo muy lejano de los problemas cotidianos, de los centros de trabajo. En este sentido, debemos hacer un esfuerzo común para evitar esta percepción por parte de los afiliados/as.

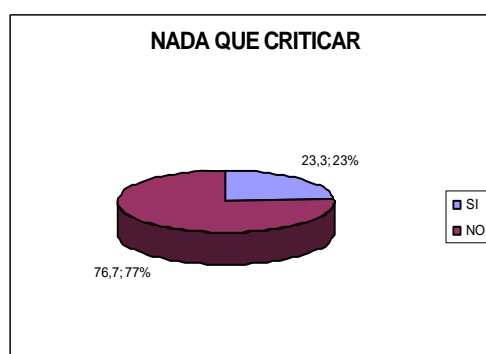
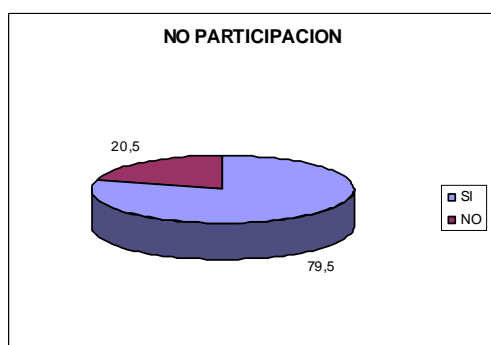
Se manifestó que depende excesivamente de las *instituciones públicas* en un 12,75%.



La *falta de coherencia* también fue una de las críticas que se le hizo al Sindicato en un 4,9% y en un 7% que *defiende poco a sus trabajadores*.



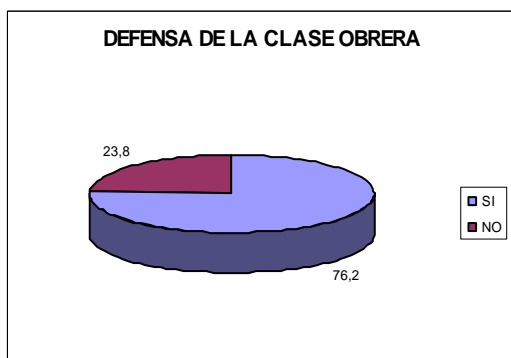
Un 20,5% señaló que *no da participación*, mientras que un 23,3% indicó que no tenía *nada que criticar*.



En cualquier caso, la variedad de percepciones es amplia, pero no hay ninguna crítica que destaque por encima de las demás. No obstante, esto podemos traducirlo como que el espíritu crítico dentro del Sindicato sigue presente, ya que somos capaces de percibirnos, con nuestras debilidades y fortalezas. Y nuestros debates internos enriquecen la Organización.

Ante la pregunta de qué considerábamos que era el Sindicato, la respuesta mayoritaria fue que es una organización que defiende a la clase obrera en un 76,2% y que defiende exclusivamente a los afiliados/s en un 25,1%. Este dato se percibe como bueno ya que nos indica que se entiende que el objetivo de Comisiones Obreras es defender a toda la clase obrera en general y no únicamente a los afiliados/as, aunque lógicamente, éstos/as sean prioritarios y en este tema deberemos hacer hincapié, ya que los afiliados

deben percibir que reciben mejor trato y acceso a todos los servicios del sindicato en régimen de prevalencia a los no afiliados.



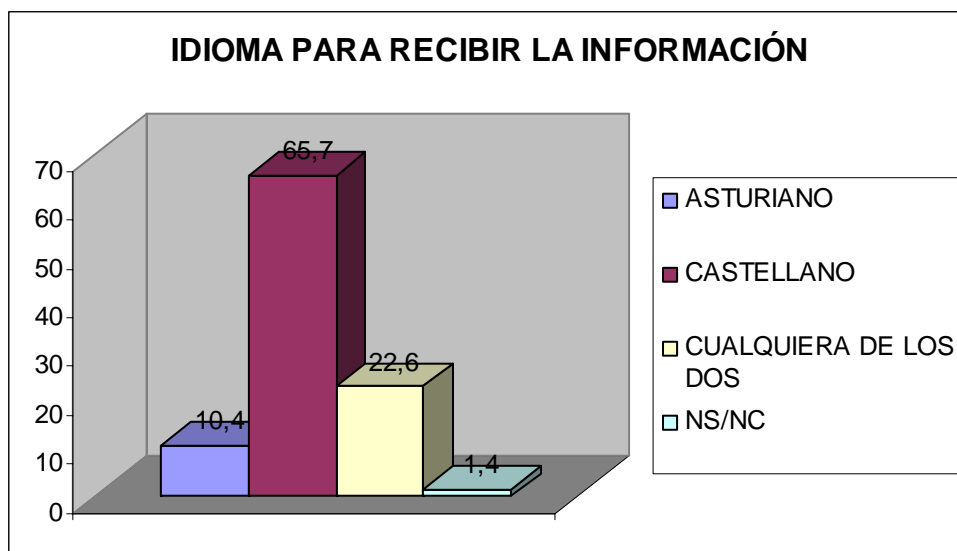
Otras consideraciones, como que el Sindicato es una parte de la administración (3,4%) o que es una empresa (4,6%) o un tipo de asociación, ONG o similar (0,4%) fueron como se ve en los datos completamente residuales.

Respecto de los medios de comunicación que utiliza el Sindicato, la valoración que se les dio aparece reflejada en la siguiente tabla:

	SATISFACTORIO	POCO SATISFACTORIO
Revistas, folletos y hojas informativas	72.16%	11.71%
Periódico "El Sindicato"	76.57%	12.73%
Tablón de anuncios de la empresa	40.24%	18.17%
Correo	47.20%	11.88%
Web	28.01%	11.04%
Delegado de la empresa	50.25%	3.54%

Otra de las cuestiones que se valoró es el **idioma** en el que se prefiere recibir la información del Sindicato. Aquí se ven algunas diferencias con las otras respuestas dadas acerca del uso del idioma (materno, socio-laboral...) que ya habíamos visto. Un 65,7% manifestó que prefería recibir la información

en castellano, frente a un 10,4% que optó por el asturiano y un 22,6% que afirmó no tener predilección por ninguno de los dos. Esto supone que si bien la costumbre nos juega un papel relevante en el tema de la lengua, lo cierto es que cada vez tenemos una mayor sensibilización con este tema en relación a la utilización de la llingua y quizá los esfuerzos deban ir encaminados hacia una utilización paritaria de ambos idiomas.

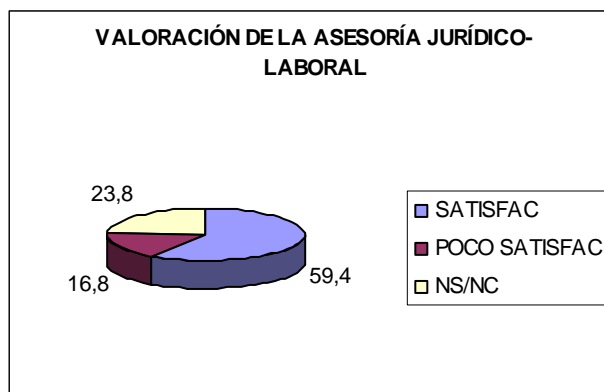


Para finalizar, se pidió a los encuestados/as una valoración de los servicios que ofrece Comisiones Obreras a sus afiliados/as. El resultado de muestra en la siguiente tabla:



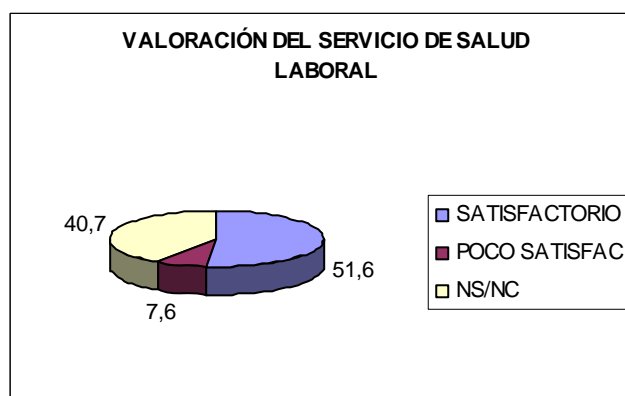
	Satisfactoria	Poco satisfactoria	No lo conozco
Asesoría jurídico laboral	59,42%	16,81%	23,77%
Asesoría no laboral (contencioso)	26,99%	8,66%	64,35%
Gabinete de salud laboral	51,61%	7,64%	40,75%
Cursos de formación profesional	59,25%	11,88%	28,86%
Servicio de orientación al empleo	23,26%	8,83%	67,91%
Agencia de seguros ATLANTIS	42,44%	6,79%	50,76%
CITE	17,15%	1,53%	81,32%
Plan de pensiones	0,11%	3,57%	85,06%
Clínica oftalmológica	10,19%	4,58%	85,23%
Clínicas dentales	12,73%	9,17%	78,10%
Turismo y residencias	22,58%	6,62%	70,80%
Hoteles, residencias y balnearios	16,13%	4,92%	78,95%
Casas rurales	13,41%	4,07%	82,51%

Un 60% casi de los encuestados/as valora positivamente la **asesoría jurídico laboral** de nuestro Sindicato. El 16% no está satisfecho con la labor y un 23,8 por ciento está indeciso a la hora de valorarla. En este campo en concreto debemos hacer un esfuerzo por aumentar el grado de satisfacción de nuestros/as destinatarios/as. El porcentaje obtenido no es malo, pero tampoco es como para alegrarse, puesto que es uno de nuestros servicios estrella, lo que significa que hay que incrementar el grado de satisfacción.



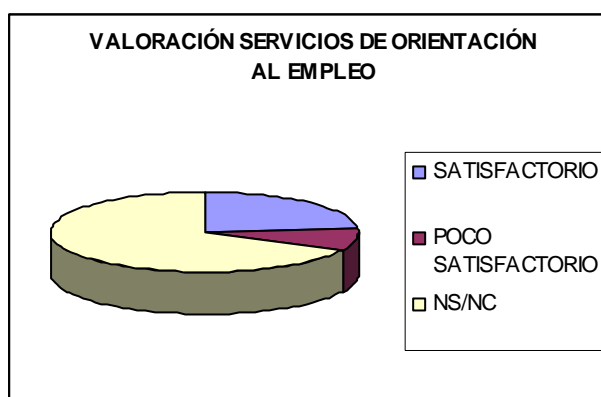
Llama a atención que el 64,3% de los encuestados haya respondido con un ns/nc respecto a la **asesoría no laboral**. No se entiende bien: si es que no conocen el servicio o es que no lo han utilizado. El desaprovechamiento de nuestros servicios supone también un desaprovechamiento de los recursos, y eso es algo que tenemos que tener presente. Es absolutamente necesario el conocimiento de todos los servicios que ofrece el Sindicato para poder usarlos debidamente, y no infrautilizarlos.

Con el servicio de **salud laboral** ocurre lo mismo: se entiende como un servicio desconocido en muchos casos (un 40,7%).

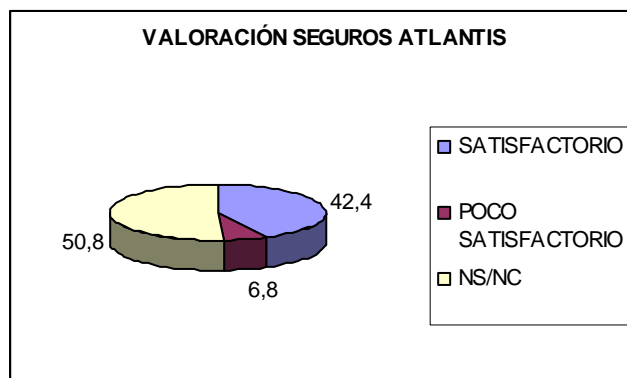


Respecto a los **cursos de formación** son un poco más conocidos, pero aún así no parece que tengan la valoración que merecen, ya que tan sólo un 60% los valora positivamente y un 30% contesta que ns/nc, lo que significa que ese porcentaje o no los conoce o no los valora en ninguna medida.

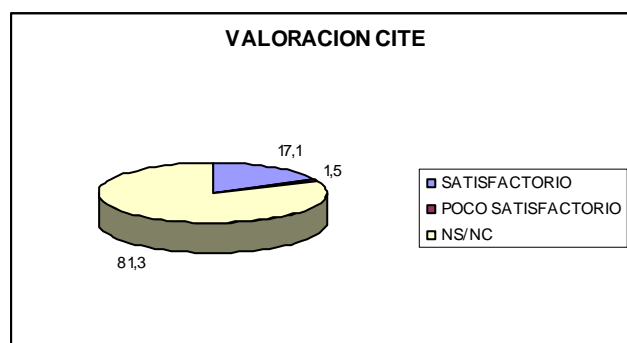
Otro de los servicios que ofrece el Sindicato es la **orientación al empleo**. Este es uno de los servicios que más captación de nuevos afiliados/as puede hacer; sin embargo, no parece tampoco que sea conocido entre la afiliación. Es necesario que conozcamos la labor de estos profesionales para que la podamos ofrecer al resto de la sociedad.

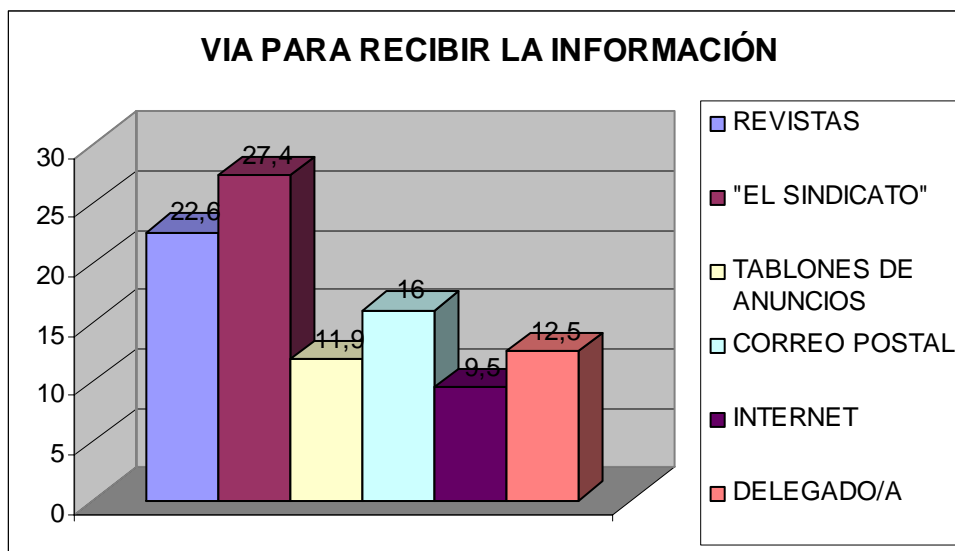


El Sindicato ha realizado las gestiones necesarias para conseguir contrataciones a precios reducidos de seguros de todo tipo, con la empresa **Atlantis**. Al igual que en los casos anteriores, sus servicios aparecen como bastante desconocidos para los posibles usuarios, ya que la mitad de los encuestados/as declaró no conocerlos, en concreto un 50,8%.

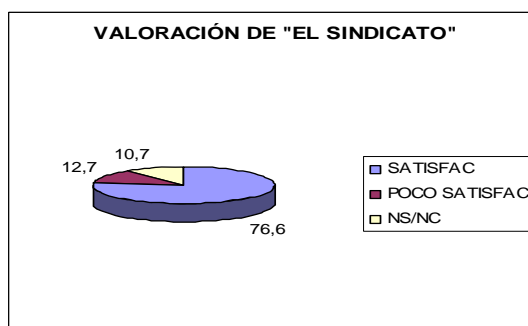


EL servicio que conocemos como **CITE**, en la escala, aparece como uno de los más desconocidos, por un 81,3%. Es importante que sepamos que este servicio es uno de los que más rentabilidad puede darnos a largo plazo, ya que las poblaciones de inmigrantes son cada vez más importantes en Asturias y este fenómeno va aumentando cada con más fuerza.



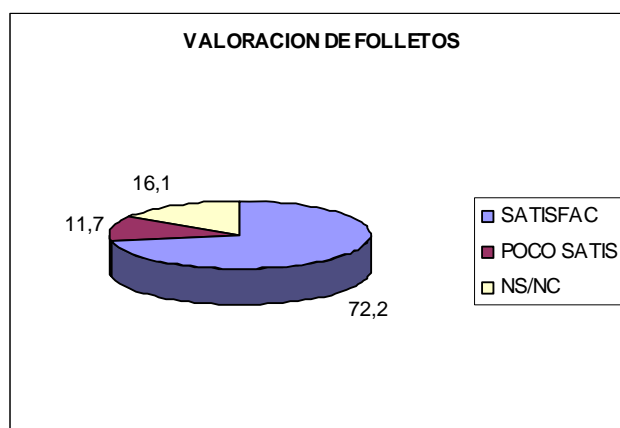


La forma que nos aparece como más eficaz de la llegada de información es a través del periódico **"El Sindicato"**, en un 27,4%, que sigue siendo una referencia a la hora de recibir la información. A continuación le siguen las revistas, folletos y hojas informativas (22,6%). Le seguiría el correo postal en un 16%, los delegados/as en un 12,5%, los tablones de anuncios de las empresas con un 11,9% y por último las nuevas tecnologías, como la web o correos electrónicos, en un 9,5%.

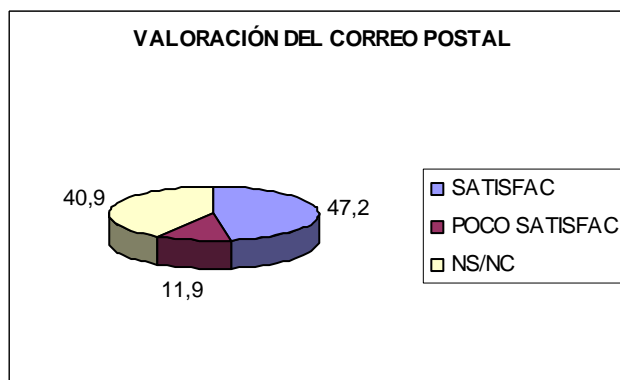


Más del 75% de los encuestados/as califica de satisfactoria esta publicación, que ya tiene una gran solera por la cantidad de años que lleva entre nosotros.

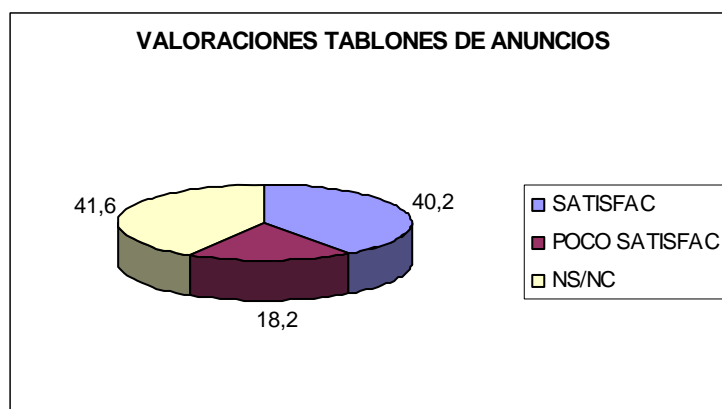
En general, la documentación que se hace llegar de las Federaciones y Uniones Comarcales en soporte revistas, folletos y demás, se encuentra bien valorada: un 72,2% considera esta información como satisfactoria.



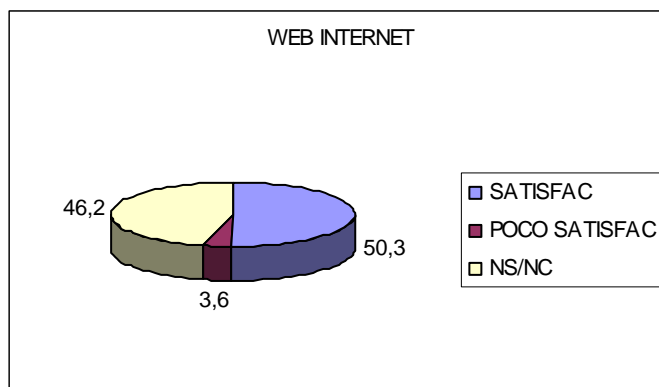
El **correo postal** parece ser una de las opciones bien valoradas por la afiliación, aunque tan sólo un 47,2% lo encuentra satisfactorio como medio para recibir la información. En este campo es necesario mejorar para que siga siendo un método rápido y sencillo de recibir información. Es necesario valorar el esfuerzo que supone para Comisiones Obreras enviar puntualmente esa información, valorar el coste económico y humano que supone.



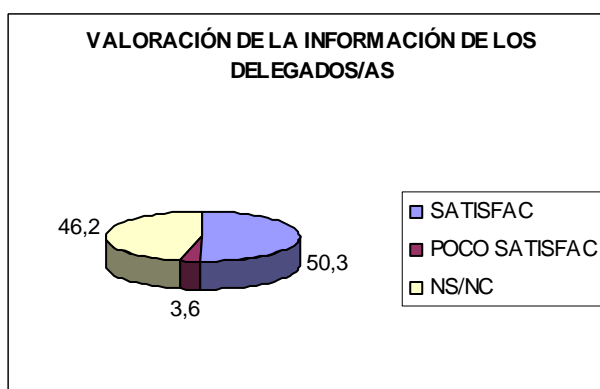
Menos de la mitad de los encuestados/as encuentra satisfactorios los **tablones de anuncios** de su centro de trabajo. Casi 20% lo considera poco satisfactorio, y cerca del 42% no se pronuncia. Es un deber de todos/as las secciones sindicales hacer llegar a los centros de trabajo información veraz y sucinta de todas las posibles novedades e informaciones que puedan ser de interés para el trabajador/a. No sólo para nuestra afiliación, sino para todos los trabajadores/as del centro de trabajo, ya que ese tablón de anuncios es casi como una carta de presentación para aquellos que no nos conozcan y una mala imagen puede dar lugar a que no nos vean como una opción de afiliación.



El manejo de las nuevas tecnologías da lugar a un soporte de recepción de información que es casi desconocido para algunos/as de nuestros/as afiliados/as, que no usan esa tecnología con asiduidad. El 50% de los encuestados/as se concibe como satisfecho con la información que se contiene en la **web**; tan sólo un 3,6% no la encuentra satisfactoria y el resto no se pronuncian sobre ella. Entendemos que en parte es por lo ya dicho, puesto que en realidad no se usa lo suficiente todavía.



La mitad de los encuestados/as (un 50,3%) entiende que está satisfecho con las informaciones que recibe de sus delegados/as; sólo el 3,6% no se encuentra a gusto con esa transmisión. Lo preocupante es la cantidad de personas que han contestado ns/nc, porque eso significa que, o bien su delegado/a no les hace llegar informaciones completas, o no tienen acceso a su delegado/a, o éste no usa los medios necesarios para hacer llegar la información en los centros de trabajo. El delegado/a debe recepcionar la información, pero también debe darle la máxima difusión posible entre todos los trabajadores/as del centro, no sólo a los que tenga más próximos por ubicación o afinidad... sino a TODOS.





VALORACIÓN GENERAL DE LOS SERVICIOS **DE COMISIONES OBRERAS**

La valoración general es buena, aunque destaca en determinados servicios un elevado desconocimiento por parte de los encuestados/as, sobre todo en aquellos ámbitos menos relacionados con la actividad laboral y sindical propiamente dichas. El desconocimiento de estos servicios supone también su desaprovechamiento y, por tanto, de los recursos, y eso es algo que tenemos que tener presente.

Es absolutamente necesario el conocimiento de todos los servicios que ofrece el Sindicato para poder usarlos debidamente, ya que, aunque nuestro Sindicato es eminente laboral, no podemos ni olvidar ni mucho menos negarle el carácter político y social que siempre ha tenido.

Es por eso, que tenemos que saber que tenemos un gran número de servicios infrautilizados, y eso es quizás una de **nuestras debilidades:** desconocer la magnitud y el alcance que podríamos llegar a tener si usáramos correctamente todos y cada uno de los servicios que Comisiones Obreras pone a nuestra disposición.

Ese quizá sea el reto para los próximos años.



PARTICIPACION

Es preciso analizar, en primer lugar, qué entendemos por “participación”. Y es necesario concretar que cuando hablamos de participación nos referimos a una idea fundamentalmente: participar es “formar parte activa”, tanto en la toma de decisiones como en el desarrollo de las acciones concretas que se derivan de esta toma de decisiones.

Hablar de participación implica necesariamente hablar de comunicación, de circulación de la información y de adoptar decisiones de manera colectiva.

La referencia común y más coloquial de la participación sindical solemos adjudicarla habitualmente a la mera asistencia a actos públicos (como jornadas o debates) y al hecho de que haya pocos asistentes a los mismos.

Sin embargo, la participación en el ámbito de nuestra organización sindical entendemos que es algo mucho más amplio y que tiene que ver tanto con la participación interna como externa, y referida tanto a la toma de decisiones en los órganos estructurados estatutariamente como en los actos del sindicato a los que antes nos referíamos.

También entendemos la participación como una cuestión de ética y coherencia con nuestras propuestas, ideas y convicciones. El planteamiento y exposición de nuestros posicionamientos, sea en asambleas, jornadas, manifestaciones, concentraciones, movilizaciones etc, deben estar sustentados con nuestra presencia, reforzándolos, siendo así como la rúbrica visual de nuestro compromiso. Realmente, ante nuestra afiliación es difícil de explicar la baja participación, e incluso a veces nula, de las personas que dirigen, de las personas liberadas, con dedicación exclusiva, especialmente cuando las personas que asisten, afiliadas de base, lo hacen en su tiempo libre.



ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Es evidente que el modelo productivo actual ha ido transformando las formas de organización laboral y nuestra obligación es que el sindicato busque respuestas a las nuevas realidades. No nos podemos organizar como hace veinticinco años. Nuestras estructuras deben renovarse para así responder de forma eficaz a la realidad social.

El actual contexto laboral, de desregulación de las condiciones de trabajo, deslocalización, flexibilidad y precariedad, nos dibuja un nuevo escenario de condiciones objetivas que dificulta la participación activa de la clase trabajadora.

Partimos de lo que creemos que es una realidad contrastada: la participación actual a todos los niveles acusa un importante retroceso en los últimos años, no sólo a nivel sindical, sino en todos los ámbitos sociales. Es un hecho contrastado que la participación ciudadana no atraviesa por los mejores momentos en Asturias y tampoco en el resto del país.

Los procesos electorales de los últimos años arrojan cifras de incremento continuado de la abstención. Así ha sucedido sin ir más lejos en las últimas elecciones municipales (con cifras de abstención en torno al 40% en la mayoría de los concejos asturianos) o en el proceso de consulta sobre la Constitución Europea (que contó con una abstención del 68%). Algo absolutamente impensable hace veinte años.

Este breve análisis de la situación general debemos tenerlo presente, pues nuestra organización es un reflejo de la sociedad y forma parte de un contexto general de pérdida de conciencia colectiva de la clase trabajadora.



ALGUNAS REFLEXIONES GENERALES

La información

Se detecta un claro deterioro en el tratamiento de la información relevante en ese proceso de toma de decisiones al que nos referíamos.

En primer lugar, debemos saber si la información enviada realmente interesa a los receptores, ya que en numerosas ocasiones se han organizado actos, jornadas, cursos... en los que la participación de la base ha sido muy escasa.

Tenemos un evidente déficit en la circulación de la información, sobre todo referida a convocatorias de actos y movilizaciones. Sencillamente esta información, en gran número de ocasiones, no llega a los sujetos a los que va dirigida.

Consta que, por ejemplo, a nuestras secciones sindicales no les llega ni un tercio de las actividades que se plantean desde la dirección de Comisiones Obreras de Asturias. Desde esta Secretaría se considera que tanto el envío como la recepción de la información han de ser bidireccionales, de arriba abajo y de abajo a arriba.

Una de las propuestas que creemos que se debe de incorporar es que en la hoja de afiliación sindical se incluya un pequeño cuestionario en el que se le pregunte al nuevo afiliado/a cuestiones tales como qué tipo de información desea recibir, cuáles son las informaciones que más le interesan, en qué está dispuesto/a a participar y, sobre todo, cuál es el método a través del cual desea



que se le haga llegar la información, incluyendo correo, web, envío de sms... y evitando así gastos económicos infructuosos.

Esto nos permitiría saber cuáles son las preferencias de nuestra afiliación y nos sería bastante útil a la hora de intentar implicarlos en las distintas acciones que se lleven a cabo en el seno de Comisiones Obreras.

Por lo tanto, y en principio, partimos de las siguientes conclusiones:

- Es claro que las estructuras intermedias hacen de tapón o filtro para la plena circulación de la información al conjunto de la cadena de sujetos a los que se dirige.
- Es evidente, también, que los canales de comunicación que permitirían esta circulación de la información o no se utilizan, o se infrautilizan, como puede ser el periódico de “El Sindicato” y el uso de las nuevas tecnologías de la información, principalmente, Internet y la telefonía móvil.
- Y por último, es también bastante evidente que existe una desconfianza general en la sociedad hacia las estructuras políticas y sindicales, y que Comisiones Obreras no es ajena a este sentir social.

Participación interna

Examinemos aquí a la afiliación, a la representación sindical en la empresa, a las personas liberadas y a los miembros de órganos de dirección de las distintas estructuras.



Es evidente que las formas e intensidad de la participación no son las mismas según hablemos de afiliación, representantes de personal en las empresas o personas liberadas de la estructura sindical.

Parece que, en general, la participación del conjunto de la afiliación se restringe habitualmente al ámbito del centro de trabajo, en el mejor de los casos, y a los procesos congresuales de elección de delegados y delegadas. Esa participación debe trasladarse al día a día de Comisiones Obreras y no ceñirse únicamente a un voto cada cuatro años, ya que esto da lugar a una sensación de lejanía de la afiliación respecto de las estructuras sindicales y se traduce en la sensación de no ser necesario para el engranaje sindical. Perciben que son muy poco necesarios y que sólo se les consulta cuando es absolutamente imprescindible su voto. El resultado final es que no se implican después en otro tipo de actividades, movilizaciones, etc., que podrían ser muy necesarias.

Es necesario que nos concienciamos de que el Sindicato abarca muchos más ámbitos que el de las empresas propiamente dichas, puesto que el carácter de nuestra Organización no es exclusivamente laboral, sino que tiene además una línea sociopolítica en la que todos/as tenemos el deber de conocer y de participar; implicándose realmente en cada una de las acciones de Comisiones Obreras.

Por el contrario, la participación de las personas *liberadas* se encuentra frecuentemente alejada de los centros de trabajo, pero, paradójicamente, tampoco participa a veces en la vida activa del sindicato en su conjunto, y su participación queda relegada al ámbito exclusivo de la función que desarrolla en cada momento, entendiendo también que estas personas han de jugar, en ocasiones, un nexo de unión entre su centro de trabajo y el lugar donde actualmente ejerce su función sindical, sea en la Federación o en el territorio.



Por lo tanto, se detecta claramente una deficiencia en ambos papeles. Los delegados/as deben participar no sólo en los centros de trabajo sino también en el resto de los ámbitos del Sindicato, y los liberados/as que conforman la estructura del Sindicato deben acudir más a los centros de trabajo, estableciéndose así relaciones estables de transversalidad, y de carácter horizontal, puesto que todos/as pertenecemos a Comisiones Obreras y es nuestra obligación luchar por mejorar y perfeccionar todas las estructuras y departamentos por el bien propio y de la sociedad en general.

Por último, es necesario hacer una reflexión sobre los propios trabajadores/as del Sindicato. Muchos de ellos están en contacto permanente con no afiliados/as; por ejemplo, respecto a los cursos de formación, tanto para activos como para desempleados. En estos casos sería deseable que a través del responsable sindical que corresponda se forme a este personal para que esté en condiciones de informar y explicar qué es y qué hace el Sindicato, así como para que ponga en comunicación con la estructura sindical correspondiente a las personas no afiliadas con el objetivo de que se les pueda ofrecer la afiliación. Otro tanto ocurre con otros servicios como el Servicio de Orientación para el Empleo o atención al inmigrante... en el que la labor de afiliación debe ser absolutamente activa.

Participación externa

Veamos ahora otros grupos, como los de personas no afiliadas, otros colectivos o asociaciones, y público en general.

Debemos considerarla tanto hacia dentro del sindicato, como de éste a la sociedad.



Es muy llamativo que sean cada vez más numerosos los representantes sindicales o miembros de comités elegidos por las candidaturas de Comisiones Obreras que no están afiliados. Es una de las principales cuestiones que tenemos que valorar: ¿por qué no dan el paso de afiliarse, pero sí optan por representar nuestras siglas?

La pregunta probablemente no tenga una única respuesta, pero lo cierto es que ese tipo de representantes de los trabajadores/as no quiere comprometerse más allá de lo estrictamente laboral, y deberíamos preguntarnos cuál es el motivo para que no confíen en nosotros en el resto de los planos que abarca nuestro Sindicato.

Otra respuesta que hay que valorar es si desde las distintas estructuras de las federaciones y secciones sindicales se hace el suficiente esfuerzo de sindicalización o simplemente se conforman con aumentar los números de delegados/as; aún siendo positivo lo deseable sería no es sólo conseguir representantes sindicales, que por supuesto, sino también fidelizar esa representación.

En resumidas cuentas, es necesario que consigamos que los trabajadores/as que se presentan como delegados/as sin afiliación terminen en ese período de cuatro años completamente convencidos del buen funcionamiento de nuestro Sindicato y eso se traduzca en una afiliación, siendo además de gran importancia para nuestra imagen en el resto del centro de trabajo, puesto que sirve como ejemplo para el resto de los trabajadores/as.

Por otro lado, la participación de personas no afiliadas en nuestros actos públicos, movilizaciones, etc, es apenas residual, salvo que se refiera a un conflicto laboral en el que las personas se vean directamente afectadas. Eso significa que la sociedad no nos percibe como algo cercano y allegado, no entiende que sus problemas son nuestros problemas, y esto es un peligro para



nuestro Sindicato, porque si nuestros defendidos/as no entienden que los estamos intentando defender es que nuestro mensaje no está llegando o está llegando con un enfoque equivocado.

Por otro lado no hemos sido capaces, más allá de la representación “institucional” (ante instancias administrativas o gubernamentales y patronales) de desarrollar o generar cauces para la participación y generación de frentes conjuntos de acción social (a nivel vecinal, juvenil, cultural, de movimientos feministas, verdes..., reconociendo también que estos movimientos han perdido en una medida su capacidad de atracción, por otros motivos que no son objeto en este momento de análisis). No somos capaces de implicarnos en otras estructuras no sindicales con la fuerza necesaria como para que se note nuestra presencia en otras plataformas sociales. Esto también es una deficiencia, ya que deberíamos tener presencia en esas organizaciones, mezclándonos con ellas para poder llevar la postura sociopolítica del Sindicato no sólo a las empresas, sino a la sociedad civil en general, puesto que toda ella es población activa susceptible de recibir nuestro mensaje.

Este debe ser un nuevo reto.

Dentro de estas reflexiones generales es necesario partir de una obligada autocrítica que debemos hacernos de modo permanente, y que debe llevarnos a hacer una evaluación continua sobre nuestros mecanismos de participación, que sirva para mejorar, con el objetivo de avanzar hacia mayores cotas de participación y de democracia interna.



CAUSAS DEL ACTUAL ESTADO DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Información: transmisión, recepción, canales de comunicación, sujetos a los que se dirige

Ya apuntábamos antes a los deficientes mecanismos en materia de información como una de las causas del estado de la participación.

Quizá uno de los más importantes sea hacer llegar a la base cuáles son las líneas generales de la política del Sindicato tanto a nivel de Asturias como desde la Confederación. Lo mismo ocurre respecto a cuestiones de índole laboral.

Tenemos importantes déficits tanto en la transmisión como en la recepción de la información.

Un tema clave a analizar es el de la organización de actos, jornadas y demás actividades.

En muchos casos esta información no llega a los sujetos últimos a quienes va destinada. En otros, llega con poca antelación, lo que impide o



dificulta la participación en los actos a los que se refieren estas convocatorias, con la consecuente frustración de quienes lo promueven y el perjuicio de quienes no llegan a ser receptores de actividades que seguramente serían muy beneficiosas para sentirse integrados/as en la Organización.

Las actividades del sindicato: tipo de actos, contenidos y desarrollo

Debemos también reflexionar sobre el tipo de actos que organizamos desde las distintas estructuras.

Los actos públicos, del tipo de jornadas o mesas redondas, suelen seguir el esquema tradicional de “charlas magistrales”, donde uno o varios ponentes hacen una exposición y el público la recibe, utilizándose un método completamente deductivo, y dándose en general poco tiempo para el intercambio de opiniones y debates.

Deberíamos valorar la oportunidad de mejorar el diseño de este tipo de actos, en el sentido de configurarlos de modo que estimulasen la participación activa de los asistentes a través de un método inductivo, en el cual los destinatarios/as no sean meros receptores de la información sino que puedan ser parte activa, participando en la elaboración de los documentos finales que puedan derivarse de esos actos o aportando datos a una elaboración inicial. O simplemente completando unos parámetros dados, con diferentes aportaciones a través de sistemas como casos prácticos, rol y demás...

Por lo que se refiere a los contenidos y la forma de abordar su discusión, también deberíamos valorar la posibilidad de enriquecerlos con ponentes que representen posiciones ideológicamente confrontadas, ya que es así como



mejor se articulan argumentos y posicionamientos de defensa en cuestiones de calado político más general.

También tenemos que reflexionar sobre el espacio/tiempo en que solemos desarrollar este tipo de actos. Es fundamental adecuar lo más posible los horarios de estas actividades (cuando se trata de actos públicos). Y decimos “lo más posible” porque las jornadas y tiempos de trabajo son cada vez más extensos, dentro del actual marco de precariedad y flexibilidad de las condiciones de trabajo.

Por lo que se refiere a los espacios, es preciso también acercarlos lo más posible a entornos participativos, como la Universidad, asociaciones de vecinos, juveniles, de mujeres, etc.

Por otro lado, dentro de la idea general de planificación coordinada de estas actividades, deberíamos valorar si resulta eficaz realizar un sin número de jornadas, en lugar de concentrar nuestras energías, tiempo y capacidad organizativa en un número más reducido de actos bien planificados y estructurados que logren implicar y concentrar a las personas a las que vayan dirigidos, evitando así el deslucimiento de la mayoría y también logrando que los actos que se organicen tengan el máximo calado en el conjunto del Sindicato.

Las reuniones orgánicas

Por lo que se refiere al grado de participación en las propias reuniones orgánicas a nivel interno de nuestro sindicato, y más allá de los procesos congresuales de elección de delegados y delegadas, ésta tiene un desigual grado de relevancia.



Podemos ver que, en general, en la mayoría de los órganos ni siquiera se cumplen las propias normas de funcionamiento de las que se dotan, en cuanto a la periodicidad de las reuniones que se fijan para los mismos. Por tanto, será difícil consolidar hábitos participativos cuando ni siquiera somos capaces de mantener la periodicidad que nos fijamos como necesaria para los órganos de las diferentes estructuras. Esto se considera una deficiencia bastante grave, puesto que existen documentos que obligan a mantener ese tipo de reuniones dentro de las estructuras, porque si esto no se cumple a veces es imposible aprobar hasta los balances y presupuestos, y además ocurre que los órganos de dirección no transmiten la información dentro de los plazos necesarios a los distintos sectores, secciones sindicales, afiliados y afiliadas etc. Y estamos de nuevo en un círculo vicioso.

Incluimos a continuación los datos referidos a la periodicidad de reuniones que se han fijado para los órganos de las distintas Federaciones y Uniones Comarcales dentro de sus propias estructuras de dirección.

Por otro lado, tampoco favorece la participación ni el adecuado desarrollo de las reuniones orgánicas (ni de otras reuniones de trabajo o actos públicos) que la dirección de las mismas no se lleve conforme a unos criterios mínimos.

Nos referimos a las personas que tienen el papel de dirigir las reuniones, y que deben tener en cuenta que su función es fundamental a la hora de facilitar e impulsar la participación de los miembros de los órganos correspondientes. Recomendamos encarecidamente a los responsables realizar la formación necesaria para saber conducir de la mejor manera posible esas reuniones, ya que si bien existen sindicalistas con un don especial para la oratoria y para establecer un esquema de trabajo en las reuniones, también existen otros que no lo tienen, y conviene recordar que el Sindicato pone a disposición de todos/as la posibilidad de formarse.

Además se considera que es una obligación del sindicalista mejorar día a día en todo aquello que concierne al Sindicato, ya que si asumimos una responsabilidad es para llevarla a cabo lo mejor posible.

Estos cuadros pueden haber sufrido modificaciones en el momento actual.

REUNIONES ORGANICAS DE FEDERACIONES REGIONALES

ESTRUCTURAS	SECRETARIADO	EJECUTIVA	CONSEJO
ACT. DIVERSAS	Cada mes	Cada 2-4 meses	Cada 6 meses
AGROALIMENTAR.	No tienen secretariado	Cada mes/mes y medio	Cada 3-4 meses
COMFIA	No está estructurado formalmente	Una vez al mes	2 veces al año
COMUN. Y TR.	Semanalmente/cada 10 días	Cada mes/mes y medio	Cada 3-4 meses
ENSEÑANZA	Los permanentes y los liberados todos los lunes	Cada mes	Tres veces al año
FECOHT	Cuando procede	Cada 2 meses	Recién constituido
FECOMA	Una vez a la semana	Una vez al mes	Al trimestre o antes
FITEQA	Cada mes y medio/ 9 reuniones al año	Cada 2 meses	No tienen



FSAP	No tienen	Una vez al mes	Al trimestre
MINEROMET.	Cada 15 días	Cada 2 meses	Cada 4 meses
SANIDAD	Una vez a la semana	Una vez cada 2 meses	Una vez cada 2 mes
PENS. Y JUB.	Dos veces al mes	Cinco o seis al año	Cuatro al año

REUNIONES ORGANICAS DE LAS UNIONES COMARCALES

UNIONES COMARCALES	SECRETARIADO	EJECUTIVA	CONSEJO
AVILÉS	Cada 2 semanas	Una vez al mes	Cada 3-4 meses
CAUDAL	Sin plazo determinado, cuando procede	Sin plazo determinado, cuando procede	Sin plazo determinado, cuando procede
GIJÓN	Todas las semanas	Cada 2 meses	Cada 6 meses
GRADO	Cada 3-4 meses	Cada 3-4 meses	Asamblea de Afiliados/as
C. NARCEA	No hay fechas, cuando procede	Cuando procede	Asamblea de Afiliados/as
NALÓN	Se ven diariamente	Todos los meses	Cada 3 meses



OCCIDENTE	Cada 2 meses	Cada 2 meses	Asamblea
ORIENTE	Todos los días	Cada 2-3 meses	Asamblea
SIERO	Cada mes	Cada 4 años	Cada 2 años
TINEO	Casi todos los jueves	Primer martes del mes	Una vez cada 6 meses

Los datos que aparecen en la tabla son los que voluntariamente han sido facilitados por las propias estructuras.

Se recomienda que realicen al menos una asamblea anual de análisis de gestión y propuestas para el año próximo. Entre ellas, que se marque un calendario con las reuniones que deben realizarse.

Los Consejos cumplen una función muy importante, puesto que son el puente entre las secciones sindicales y las Federaciones y Uniones Comarcales, por eso deben ser convocadas para discutir la toma de decisiones de las distintas ejecutivas.

Son uno de los órganos de apoyo más importantes del Sindicato, puesto que está formado fundamentalmente por delegados/as sindicales que están en permanente contacto con la afiliación. Por lo tanto, convocarlos, informarlos y escucharlos para tomar decisiones entre todos es el único sistema que tenemos para no alejarnos de los problemas reales de los trabajadores/as, puesto que los representantes del Consejo son los que deben informar a las ejecutivas de lo que sucede en el sector o en el territorio.



Las asambleas, en el centro de trabajo y fuera

Es fundamental, a la hora de analizar los mecanismos de participación, hablar del papel de las asambleas.

El papel de las asambleas en el centro de trabajo, aparte de una figura legal y reforzada en muchos convenios colectivos, es para nosotros un marco esencial para consolidar mecanismos de participación y de socialización de los procesos de tomas de decisiones.

Hemos de ser capaces de generalizar las asambleas fuera de este marco de la empresa; tenemos que retomar el papel de procesos assemblearios más allá de los centros de trabajo donde contamos con secciones sindicales o representación sindical, como pueden ser los colectivos de parados, inmigrantes, jóvenes, mujeres... convocando por territorios o federaciones.

OBJETIVOS DE PARTICIPACIÓN

A la vista del análisis realizado hasta ahora, señalamos los siguientes objetivos de mejora de la participación a todos los niveles:

- Mejorar la participación tanto interna (de la afiliación, cuadros sindicales, personas liberadas de las estructuras...) como externa (personas trabajadoras en general, independientemente de su afiliación, colectivos ciudadanos, etc.).
- Mejora de los procesos de información y comunicación.



- Planificación global y coordinada de actos y movilizaciones.
- Adecuar los espacios y tiempos de los actos públicos a entornos que faciliten la mayor participación.
- Consolidar una cultura de procesos participativos, reforzando el papel de las asambleas.
- Favorecer la igualdad de oportunidades y fomentar el respeto a la diferencia de personas y colectivos en razón del género, la raza, cultura o discapacidad, en el proceso compartido de toma de decisiones.
- Corregir las deficiencias detectadas.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Para desarrollar los objetivos anteriores, hacemos las siguientes propuestas de acción:

- 1)** Analizar en profundidad el trabajo realizado por **Unidad de Atención Telefónica**, para extraer conclusiones que lo validen como cauce para conocer causas de desafiliación o retomar contactos con personas que se dieron de baja en CC OO y están en disposición de continuar participando.



- 2) Realizar un seguimiento, y el consiguiente plan de acción, a partir de los datos que se derivan de la UAT (recogidos en el informe sobre afiliación elaborado por esta Secretaría).
- 3) Evaluar los contenidos de la publicación de **nuestro periódico “El Sindicato”**.
- 4) Proponer a su consejo de redacción un nuevo enfoque de las informaciones, orientado para propiciar la participación de los afiliados en las actividades y movilizaciones de CCOO. Estas informaciones deben anunciar, en la medida de lo posible, las convocatorias y actos antes de que se produzcan, de manera que cuando el periódico esté en manos de sus destinatarios, estén a tiempo de poder participar, y no sólo recibir una mera crónica de las mismas.
- 5) Mejorar la difusión y contenidos de nuestra **página web**. Incluir la dirección de la web en todos los materiales y propaganda del sindicato. Crear un foro dentro de la web, como espacio para la participación directa de los visitantes y encuestas periódicas sobre cuestiones de interés.
- 6) Actualizar las **bases de datos y listados de correo electrónico** de las personas afiliadas y estructuras (secciones sindicales, delegados y delegadas de personal, comités...). Para ello es imprescindible que las organizaciones integradas utilicen el programa informático SIGIS, lo que significa facilitar la formación si fuera necesario a todas aquellas personas que lo vayan a utilizar.
- 7) Centralizar y concentrar la **distribución de la información** en pocas personas, de manera que se evite su dispersión y se asegure que llegue a todos los eslabones de la cadena de la comunicación.



8) Conocer y armonizar desde la Secretaría de Organización de Comisiones Obreras de Asturias los **calendarios de actos** previstos, e intentar coordinarlos con las movilizaciones y acciones que se van planteando y que no se puedan prever con antelación (conflictos de empresa, siniestralidad laboral...). Esta coordinación debe referirse a todas las actividades de las diferentes estructuras y territorios de Comisiones Obreras de Asturias, con el fin de que no se solapen entre ellas y de reforzarlas desde la Unión Regional.

a.- Concretando más la propuesta anterior, una fórmula para llevarla a cabo puede ser que en el primer consejo regional que se celebre cada año, cada estructura aporte al mismo la planificación de las actividades que pretendan llevar a la práctica.

b.- Las diferentes estructuras deben considerar fechas clave en esa *planificación* (8 de marzo, 28 de abril, 1º de mayo...), con el fin de evitar las improvisaciones y hacer las cosas en el último momento.

9) Impulsar la celebración de **asambleas** en los territorios dirigidas a colectivos preferentes: jóvenes, mujeres, inmigrantes y parados/as, de acuerdo con una planificación coordinada con las uniones comarcales.

10) Planificación conjunta y apoyo a las Secretarías de **Juventud y Mujer** con el objeto de definir un paquete de medidas dirigidas a promover la participación sindical de estos colectivos prioritarios.

11) Reforzar la participación en los territorios proponiendo a las Uniones Comarcales la **ampliación de sus reuniones orgánicas a las secciones sindicales** como fórmulas de colaboración directa que puedan implantarse.



- 12)** Implantar **horarios adecuados** para favorecer la participación de las personas trabajadoras en los actos públicos, reuniones orgánicas y asambleas.
- 13)** Elaboración de un **guión que sirva de apoyo** a las personas encargadas de **dirigir los debates de las reuniones** y que recoja una serie de recomendaciones para mejorar la participación en nuestras reuniones. Poner a disposición de todas esas personas cuantos cursos de formación sean necesarios para que tengan las herramientas convenientes para conseguir este objetivo. Este guión o esquema de buenas prácticas, así como la formación concreta a través de cursos, debe contener algunos consejos que faciliten esta labor: capacidad de síntesis integradora de las ideas o propuestas aportadas, empatía, exposiciones claras, sencillas y comprensivas de todos los temas abordados, agilización de los debates y adecuada utilización de los tiempos, normalización de la discrepancia.
- 14)** Extender al conjunto de la afiliación la opción que marca la encuesta sobre cuál es la opinión del sindicato en su conjunto y de las múltiples facetas que el sindicato afronta: secciones sindicales, cursos, CITE, salud laboral etc.
- 15)** Estas y todas las que contribuyan de manera efectiva a reforzar e implementar la participación.