

SINDICAL

DOCC

32



DOCUMENTO SINDICAL Nº32

**INFORME APROBADO
POR EL CONSEJO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO DE ARAGÓN**

MARZO DE 2010 – EJECA DE LOS CABALLEROS

DE

INTERÉSATE

Edita: Unión Sindical de
Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Contitución, 12.
50008 Zaragoza
uraaragon@aragon.ccoo.es
www.aragon.ccoo.es
Febrero de 2011



Mitos sobre la representación de los trabajadores: la verdad sobre los "liberados sindicales". Parte II

Viene del DSNº31

QUÉ ES Y CÓMO SE "OBTIENE" UN LIBERADO SINDICAL

Todos los delegados de personal, pertenezcan al sindicato que pertenezcan, tienen derecho a un determinado número de horas mensuales, derecho recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para el correcto ejercicio de sus funciones de representación, que pueden ir desde buscar asesoramiento en su sindicato sobre cualquiera de sus competencias mencionadas anteriormente hasta la formación de él mismo para desarrollar correctamente su actividad. En base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las horas que corresponden por derecho a los representantes de los trabajadores se estructuran de la siguiente manera:

Empresas de 0 a 100 trabajadores: 15 horas/mes.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.

Empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.

Empresas de mas de 501 trabajadores: 40 horas/mes.

Estas horas son acumulables y transferibles, es ahí donde radica la posibilidad de liberar a trabajadores de su actividad ordinaria para desarrollar total o parcialmente su trabajo para tareas sindicales. **Es la renuncia a la mayoría de las horas sindicales por parte de los trabajadores elegidos lo que permite liberar a uno de ellos.** Gracias a que compañeros transfieren parte de sus derechos a otros, existen los liberados sindicales. **Según el tamaño de cada empresa se puede conseguir una ratio máxima de liberado por delegados:**

Menor de 250 trabajadores:

0 liberados por cada delegado.

De 251 a 500 trabajadores:

Máximo de 2 liberados por cada 13 delegados.

De 501 a 750 trabajadores:

Máximo de 4 liberados por cada 17 delegados.

De 751 a 1000 trabajadores:

Máximo de 4 liberados por cada 21 delegados.

De 1000 a 2000 trabajadores:

Máximo de 4 liberados por cada 23 delegados.

De 2000 a 3000 trabajadores:

Máximo de 5 liberados por cada 25 delegados.

En algunas empresas de gran tamaño, ocasionalmente y recogido en el convenio firmado con la empresa o en su caso con la administración pertinente, se incluye algún liberado más, generalmente uno por cada sindicato mayoritario. **Por todo lo mencionado el número de liberados es muy bajo, casi irrelevante en el conjunto con respecto al número de delegados.**

LOS ERRORES Y/O MENTIRAS:

1. "Hay 300.000 liberados"

Pues no. Y ni de lejos; como ya hemos detallado no es lo mismo delegado de personal o miembro del comité, delegado sindical y liberado sindical. **Hay 300.000 delegados y miembros de comité de empresa, no liberados sindicales. Si utilizamos las cifras de la CEOE de su "Informe sobre la Representación Sindical en España" hay 4127 liberados de empresa para el conjunto de todo el estado que dedican toda su jornada a tareas sindicales.**

2. "Los liberados sindicales cuestan a las empresas 250 millones de euros"

Pues no. Según el informe elaborado por la CEOE, los liberados sindicales "cuestan" 250 millones de euros. **Lo primero que hay que apuntar es que fueran 250, 500 o 1.000 millones es, la libertad sindical, un derecho constitucional y la ley regula cómo y cuándo se ejecuta. Que haya representantes sindicales y por consecuencia un número determinado de liberados sindicales es una parte fundamental de la democracia** (al igual que la existencia de ayuntamientos, diputados, concejales...) **y no se puede valorar nunca como un coste. En cualquier caso, la cifra tampoco es real. Para calcularla, la CEOE en su informe, ha aplicado como salario medio por trabajador la sorprendente cifra de 50.000 euros anuales, lo que hace pensar que habría que revisar muchos convenios. El salario medio de un trabajador en España, en el momento del estudio, es de 21.000 euros anuales frente a, por ejemplo, los 40.910 euros de un trabajador en Alemania** (fuente: Eurostat). La CEOE de golpe y plumazo ha equiparado salarialmente a España con Alemania.

3. "Los liberados sindicales son un coste insostenible"

Pues no. El "coste" de los liberados sindicales de todas las empresas españolas juntas, representa el **0,52% de los beneficios estimados para 2010 de solo las 35 empresas que conforman el IBEX.** A modo de ejemplo y dando por buena la cifra (que no lo es) de 250 millones de euros, el coste de los liberados sindicales (imprescindibles puesto que mejoran las condiciones laborales de los trabajadores siendo además, un factor



fundamental en beneficio de la productividad y de los balances contables de las empresas como explicaremos más adelante) supone un 2,3% de los beneficios —no de los ingresos— en 2009 o del 3% en 2010, de una sola empresa como es el Banco Santander. Habría quien podría plantear que el Banco Santander es un caso excepcional y que sus beneficios no son comparable a ninguna otra empresa. Están equivocados, el ejemplo está basado en una empresa cuyos beneficios se recortaron el 22% en 2010. Si esa misma comparación la hiciéramos con Telefónica, **el "coste" de todos los liberados sindicales de todas las empresas de España sería equivalente al 2,17% de los beneficios de Telefónica en medio de la crisis.**

4. "Los liberados sindicales son un lastre para la productividad y competitividad"

Pues no. Es la "inflación salarial directiva" la que en todo caso, repercute en la competitividad y productividad de la economía española. Es esta "inflación salarial directiva" la que se ha multiplicado en estos años de crisis económica. De hecho, **solo los depósitos destinados a la jubilación de cuatro consejeros: por el Banco Santander Alfredo Sáenz (85,7 mill) y Emilio Botín (25,7 millones de euros, algo mas "baja" debido a que es el accionista de referencia en nombre de la familia con el 2,5% del accionariado total del banco), y por el BBVA Francisco González (80mill) y José Ignacio Goirigolzarri (80mill)** (fuente "Informe sobre política de Retribuciones del Consejo de Administración" remitido por el BBVA al CNMV), **efectivos en 2009 y 2010, equivalen al total del "coste" (dando por correcta la cifra de 250 millones de euros de la CEOE) de todos los liberados sindicales de todas las empresas de España juntas** y cuya labor repercute en vertebrar y mejorar las situación de millones de trabajadores y por consecuencia, esto es lo que no entiende la CEOE, de las empresas españolas. Eso sin contar los bonos extraordinarios que en 2006, solo en el caso de los dos consejeros del BBVA, ascendieron a 9,72 millones de euros. Por otro lado, con datos del 2007, la retribución fija solo representa en el caso de González el 35,95% de sus ingresos (5,08 millones de euros en 2007) y del 33,11% en el caso de Goirigolzarri (4,08 millones de euros en 2007). Además, a todo lo anterior habría que añadir las retribuciones en especie como son las stock options (BS) o el reparto de títulos propios (BBVA).

En el resto de empresas del Ibex, más de lo mismo.

Según la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su "Informe Anual de Gobierno Corporativo" publicado por la entidad, **la retribución media por consejo de administración de 21 de las 35 empresas que conforman el IBEX (las únicas que han querido aportar los datos según la recomendación número 41 del Código Unificado del Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV) en 2009 alcanzó los 8,6 millones de euros, lo que supone un incremento del 14,9%** respecto al 2008. La retribución media por consejero fue de 602.000 euros, un 15,5% más que el año anterior. **Estos datos se calculan incluyendo percepciones salariales así como indemnizaciones por cese o despido. De la misma manera que el INE (Instituto Nacional de Estadística) incluye las indemnizaciones por despido para calcular la subida salarial media de los trabajadores españoles, que en el mismo periodo fue del 2,7%.**

5. "La representación sindical es una 'sangría' de horas para las empresas españolas"

Pues tampoco. La realidad es que el número de horas no se acerca ni al 0,1% de la masa de horas laborables. El INE, cada diez años, realiza la Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo. La última publicada en 2003 con datos al año 2000, indica que dicha afirmación no es cierta:

Nº medio de horas por trabajador y año, componentes del tiempo y secciones CNAE-93.

Jornada pactada

1.644,3

Jornada efectiva

1.595,4

Representación sindical

1,5

Unidades:horas. Fuente: Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo, INE.

Las horas dedicadas a la actividad sindical representan una media de 1,5 horas para una jornada anual de 1644 horas. **Es decir, los costes de la representación sindical en términos de horas "no trabajadas" representan mucho menos de un valor de uno por mil. ■**

INTRODUCCIÓN

Celebramos este Consejo en plena preparación de una Huelga General para el día 29 de Septiembre. Cuando ya hemos celebrado una asamblea unitaria de representantes sindicales con presencia Confederal y con más de 1000 asistentes, que nos manifestamos por las calles de Zaragoza hasta la Delegación del Gobierno. Hemos estado celebrando asambleas en las empresas, lo seguiremos haciendo hasta el día 29 de Septiembre, explicando la grave repercusión que las medidas adoptadas por el gobierno a lo largo de estos dos últimos meses va a tener para nuestra economía y para nuestros salarios y nuestras condiciones laborales. Y acabamos de realizar el pasado día 30 importantes manifestaciones en Teruel, Huesca y Zaragoza.

Todo esto se produce cuando las incógnitas sobre el alcance de la crisis, no acaban de despejarse, y sus secuelas siguen produciéndose en destrucción de empleo, más allá de los repuntes estacionales.



CONTEXTO ECONÓMICO Y ACONTECIMIENTOS



2009 fue el peor año, desde la crisis de 1973, para el mercado de trabajo en Aragón. Los datos disponibles para 2010 muestran un empeoramiento de las cifras del paro. Según la EPA en el primer trimestre del año el paro ascendería en Aragón a 99.600 personas, 12.700 personas más que un trimestre antes y 13.700 respecto al primer trimestre de 2009, lo que supone un incremento interanual del 16%. La intensidad en la destrucción de empleo ha hecho que Aragón haya pasado de una tasa de pleno empleo (un 4,8% de paro en el tercer trimestre de 2007) a una tasa de paro del 15,2% en el primer trimestre de 2010, el triple desde que comenzara la crisis.

Entre el tercer trimestre de 2007, y el primer trimestre de 2010, se han perdido 65.900 puestos de trabajo. 13.900 más que en toda la duración de la grave crisis de 1976, que duró hasta 1984, donde se perdieron 52.000 empleos. En tan solo dos años y medio se ha destruido un 26% más de empleo que en la anterior crisis que duró más de ocho años. La disminución del paro registrado en el mes de Junio es debido al incremento del empleo de carácter estacional, como cada año y nada tiene que ver ni con la reforma laboral, ni es síntoma de recuperación económica.

La crisis se ha cebado con la clase trabajadora, en especial con aquellos colectivos más vulnerables y con condiciones laborales más precarias; inmigrantes y jóvenes que están soportando una tasa de paro muy encima de la media.

Por otra parte, parece que puede distinguirse una segunda etapa de la crisis más virulenta que afecta a sectores económicos donde se concentra mayoritariamente el empleo femenino, como el sector servicios. Además, las mujeres sufren mayores tasas de temporalidad y de contratación a tiempo parcial, lo que conlleva una menor cobertura de desempleo y, por tanto, menor protección social, en definitiva mayor pobreza.

Para que las mujeres puedan incorporarse plenamente y en igualdad de condiciones que los hombres al mercado laboral, son necesarias políticas activas de empleo que tengan en cuenta que las mujeres tienen mayores tasas de desempleo, menores tasas de actividad y de empleo y cobran salarios inferiores que los hombres.

Ante mercados de trabajo diferentes para mujeres y hombres y efectos diferentes de la crisis económica, las medidas y políticas aplicadas y diseñadas deben tomar

en consideración el impacto de género e incorporar el objetivo de igualdad como motor de crecimiento económico, desde una perspectiva de justicia social y también desde un punto de vista de eficacia económica.

Por otro lado, si 2009 fue el año de la utilización masiva de los Expedientes de Regulación de Empleo para hacer frente a la situación de profunda crisis económica, no podemos decir que la situación sea mejor en la primera mitad de 2010.

Los primeros meses parecían apuntar un descenso en el número de EREs presentados pero los datos globales de estos seis primeros meses vuelven a cifras muy preocupantes. Llevamos ya 441, por tanto estamos en cifras muy cercanas a 2009. Si que hay diferencia en cuanto al número de afectados, llevamos 8245 una cifra bastante más baja que el año anterior. Esta bajada tiene que ver con que muchas de las grandes empresas aragonesas tienen EREs autorizados y, por tanto, ahora los expedientes están afectando a las de menor tamaño.

Debemos continuar señalando que la gran mayoría de los expedientes son autorizados tras el acuerdo entre empresa y trabajadores, en 2010 se mantienen los datos del año anterior con un 96'2%.

El papel anticíclico del gasto público en 2009 ha evitado un mayor aumento del paro con el mantenimiento de la actividad y el empleo en muchas pequeñas empresas, en la construcción, en la industria, en la sanidad, la educación, servicios sociales y otras actividades desarrolladas desde las distintas Administraciones Públicas o inducidas en los sectores privados.

Durante el mes de Mayo se ha producido una inflexión, un cambio de rumbo en las orientaciones básicas de las políticas económicas adoptadas por el G20, el FMI y las instituciones europeas. Estas orientaciones venían sosteniendo que debido a la fragilidad constatada de la recuperación económica, debían mantenerse durante 2010 las políticas de intervención pública para estimular la economía. 2011 era el horizonte, cuando se consolidara el crecimiento, en el que debería empezar a retirarse progresivamente la intervención pública, para empezar a reducir el déficit. Todavía en la cumbre del G20 de Washington de los días 19 y 21 de Abril, se mantenía la necesidad de aplicar el Pacto Mundial por el Empleo, aprobada por la Conferencia de la OIT de Junio de 2009.

Los gobiernos Europeos están caminando en la dirección contraria. No supieron reaccionar a tiempo para garantizar la ayuda necesaria a Grecia y otros países

que lo necesitaban, para evitar los ataques especulativas en los mercados de la deuda, no han podido impedir el deterioro de la situación financiera y la caída del euro. Todo esto se ha producido con Rodríguez Zapatero, Presidente del Gobierno Español, como presidente de turno del Consejo Europeo, y la Vicepresidenta del Gobierno Español, Elena Salgado, presidiendo el ECOFIN.

El 2 de Mayo, se produce un acuerdo tardío de la UE cerrando un paquete de ayuda a Grecia por 110.000 millones de €. El 4 de Mayo, los costes de la deuda de Portugal se aproximan a los griegos y los de España se disparan por rumores de solicitud del gobierno de ayuda astronómica al FMI.

El 7 de Mayo, mientras se produce una reunión de eurolíderes en Bruselas, Wall Street sube un nuevo descalabro. Jean Claude Trichet, presidente de BCE, coincidiendo con los análisis de España y Francia, alerta de los riesgos para la economía de la Unión Europea. El Euro se encuentra en proceso de depreciación, y la deuda española se presenta con dificultades; este año caducan 169.000 millones que hay que renegociar, y cuyas condiciones se prevén más duras por la acción de las agencias de calificación. Se habla de riesgo no solo para Grecia, España y Portugal, sino para la pervivencia del propio Euro.

El 9 de mayo se produce una reunión extraordinaria de ECOFIN en que se decide la creación de un fondo de sostenimiento (Mecanismo Europeo de Estabilización) de 500.000 millones de la UE (60.000 de los mercados de capitales con garantía de los presupuestos de la UE, más 440.000 a través de emisiones de bonos con garantías de los estados miembros) más 250.000 del FMI. (Total 750.000 millones €) Se decide la compra de bonos de los estados por parte del Banco Central Europeo para contribuir al freno de la especulación. En esta misma reunión se compromete un ajuste severo por parte de España y Portugal.

El Gobierno español, improvisa una serie de propuestas de recorte, que pretenden anticipar la reducción de déficit hasta el 3% para el año 2013.

El 12 Mayo. Zapatero presenta en el parlamento una drástica reducción del gasto por valor total de 15.000 millones €.

Se reduce la retribución del personal del sector público de media un 5% en 2010 y se congela para 2011, año en el que se consolidará esta rebaja. El Gobierno, por su parte, recorta los suyos en un 15%. Esta medida persigue un ahorro en el sector público de 4.000 millones de Euros.

Se suspende para 2011 la revalorización de pensiones, excluyendo las no contributivas y las mínimas, con lo que se ahorrará 1.500 millones de Euros.

Se elimina el régimen transitorio para la jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007. Hace dos años se endureció la normativa sobre las personas que pueden reducir su jornada antes de jubilarse a los 65 años y completar sus ingresos con cargo a las arcas de la Seguridad Social. No obstante, su aplicación se fijó de forma gradual. Ahora, con lo que las condiciones aprobadas en 2007 -tener más de 61 años, reducción máxima de la jornada al 75%, antigüedad mínima de seis años en la empresa o mínimo de 30 años de cotización, entre otras- entrarán en vigor y serán de obligado cumplimiento.

Se elimina la prestación de 2500 euros por nacimiento, conocido como el cheque-bebé, desde el 1 de enero 2011. La supresión de esta medida con la que CCOO no estábamos de acuerdo por su generalización, va a suponer no obstante una pérdida importante para las familias más modestas. Se pretende ahorrar 1.500 millones.

Se adecuará el número de unidades en los envases a la duración de los tratamientos. Se reducirá el precio de medicamentos no genéricos excluidos del sistema de precios de referencia.

En de la Ley de Dependencia, se elimina la retroactividad en el cobro de la prestación reconocida.

La ayuda oficial al desarrollo se disminuye en 600.000 € entre 2010 y 2011.

Reducción de 6.045 millones en inversión pública estatal durante los dos próximos años que se suman al recorte de 5.000 millones para 2010 ya incluido en el Plan de Austeridad.

A las administraciones autonómicas y las corporaciones locales, se les asigna un ahorro, adicional al previsto, de 1.200 millones.

La falta de iniciativas europeas, fruto de la debilidad en la construcción política de Europa, ha sido incapaz de articular políticas rápidas y eficientes, para evitar los ataques de los mercados financieros. Las medidas que están adoptando los distintos gobiernos afectan mayoritariamente a los gastos y no tienen en cuenta los ingresos. Las tomadas por el gobierno español, pretenden adelantar la reducción del déficit al 6% en 2011, por la vía exclusiva de reducción de gastos,

en salarios de trabajadores y gasto social, sin tener en cuenta medidas fiscales de ingresos que graven a las rentas más altas.

El drenaje de la economía de 15.000 millones de Euros, reduce drásticamente la inversión pública, va a enfriar la economía, retraer el consumo, contribuye a prolongar la situación de recesión, aleja las estimaciones de crecimiento, añaden dificultades a cientos de pequeñas empresas y hará que crezca el desempleo. El objetivo de reducción de déficit en un período tan corto de tiempo, tal y como se plantea, desplaza la creación de empleo como prioridad de la actividad económica, es incompatible con la reducción del desempleo y con la generación de empleo.

La congelación de las pensiones es una medida unilateral, que rompe con 15 años de consenso parlamentario, para garantizar el sistema público de pensiones a través del Pacto de Toledo y con una dinámica de acuerdo con los Sindicatos. Se ceba además, de forma innecesaria, en una parte débil de la sociedad. Nuestra Federación de Pensionistas ha realizado un esfuerzo explicativo entre este colectivo, que saludamos desde este Consejo.

Las medidas tomadas en el Sistema de la Dependencia, esquilma recursos a las personas dependientes y prima comunidades más incumplidoras, a las que tardan más en el reconocimiento de las dependencias.

Los recortes salariales a los trabajadores públicos, se producen sin negociación, sin consulta y sin conocimiento de los sindicatos. Es más, se rompe un acuerdo de negociación colectiva, que se produjo en un momento en que el alcance de la crisis económica y las dificultades presupuestarias son conocidas. Los trabajadores del sector público hicieron con ese acuerdo una importante aportación de moderación salarial y de compromiso para con la sociedad. La decisión unilateral del Gobierno, establece no ya una congelación salarial, sino una agresión seria a la nómina de todos los trabajadores públicos, con descensos salariales netos. Esta medida, inédita en la historia de la democracia, asesta un duro golpe a la negociación colectiva y vacía de credibilidad cualquier acuerdo al que se pueda llegar en el sector público. Nuestras Federaciones del Área Pública acertaron en la convocatoria de las protestas y la huelga sectorial del día 8 de Junio, porque era la respuesta adecuada a la agresión recibida. Han contado con el apoyo solidaridad y complicidad del conjunto de las Comisiones Obreras de Aragón, en su proceso de movilización contra las agresiones de su patrono, el estado.

El Consejo de la Unión de CCOO de Aragón, reconoce el intenso trabajo de explicación y llamamiento a la movilización que los y las sindicalistas de estas

Federaciones han estado desarrollando. Su trabajo ha sido duro, a menudo en ámbitos no muy receptivos y, aunque su esfuerzo hubiera sido sin duda merecedor de una mayor repercusión en la huelga, ésta no fue despreciable, los argumentos sindicales van calando y tuvo un mejor reflejo en la asistencia a la manifestación de la tarde del 8J.

Las medidas del gobierno, cediendo a la presión de los mercados financieros y a los sectores más liberal-conservadores de Europa, abandonan sus compromisos de política y gasto social y asesta un duro golpe a empleados públicos, violando los acuerdos alcanzados en Septiembre del año pasado.

Los recortes salariales en el sector público, están contaminando la Negociación Colectiva en todos los sectores. Los sindicatos realizamos un ejercicio de responsabilidad apostando por una ambiciosa iniciativa, para abordar la política salarial, el excedente empresarial y el empleo entre 2010 y 2012 como fórmula para ayudar a superar la crisis económica. La consecuencia fue la firma con las organizaciones empresariales, del ANC para esos tres años, un acuerdo que debía garantizar una negociación colectiva más ágil y menos conflictiva que la de 2009.

Pero a las dificultades de negociación y aplicación de estos acuerdos se han unido las interferencias y obstáculos del Gobierno, primero en la negociación, con sus propuestas inaceptables sobre las pensiones y más tarde con su injustificable incumplimiento del acuerdo salarial de los empleados públicos. Algunas patronales y empresarios han interpretado esta acción como una llamada para incumplir el ANC en el sector privado y han paralizado las negociaciones de muchos convenios colectivos, de forma que a mitad de 2010 en Aragón, sólo se han firmado dos convenios colectivos de empresa y ninguno sectorial y tan sólo se han revisado 69 convenios cuando lo habitual en estas fechas es que fueran el doble.

Las conversaciones sobre mercado laboral que se han prolongado algunos meses, han seguido un camino muy tortuoso muy avanzadas, con algunos acuerdos y desacuerdos. CCOO hemos trabajado para el acuerdo con el objetivo de reducir la temporalidad e incentivar la contratación de los colectivos con mayores dificultades para la inserción, entre ellos los jóvenes con unas tasas de temporalidad insostenibles. Hemos trabajado por un acuerdo con legitimidad social, que evitara graves agresiones a nuestros derechos y que despejara las incertidumbres de un trámite parlamentario, nada deseable como estamos comprobando. Los empresarios se han enrocado en sus posturas maximalistas imposibilitando el acuerdo.

Durante estos meses, CCOO hemos reforzado nuestro discurso, con nuestras alternativas. La necesidad de un gran pacto de estado, insistiendo en que el esfuerzo tiene que ser al menos compartido, no puede bascular tan solo sobre las espaldas de los trabajadores, hay otras alternativas posibles a la reducción de déficit vía presión fiscal a las rentas más altas, lucha contra la economía sumergida, y a las drásticas reformas laborales que por si mismas nunca generan empleo.

La duda surge sobre si hemos sido capaces de llevar nuestras propuestas, nuestras alternativas y puntos de vista a los centros de trabajo y a la sociedad, en una fase de negociación, en la que priman los matices, las escalas de grises y la brocha fina y en la que, como siempre, hemos estado ejerciendo un gran sentido de la responsabilidad y de rigor. Tampoco han ayudado sectores de la opinión publicada, más empeñados en agitar consignas sobre la necesidad de una reforma laboral, como unguento mágico que solucione todos los males económicos, y en poner bajo sospecha a los sindicatos por no convocar una huelga general. Son esos mismos sectores vinculados a la derecha, que ahora desprestigian la huelga y que van a hacer todo lo posible para minimizarla.

La respuesta sindical dada por la C.S. de CCOO a esta agresión fue la adecuada, siendo conscientes de que cualquier medida que se tomara podría tener en parte de la opinión pública. Se produce una respuesta inmediata de las Federaciones del Área Pública con la convocatoria de una huelga sectorial y apoyo a las iniciativas a tomar por la Federación de Pensionistas. Se decide una línea de movilización amplia, en previsión de más agresiones. Se aprueba estrechar la unidad de acción con UGT. La línea de trabajo movilizadora se orienta hacia asambleas de delegados y de trabajadores, concentraciones, manifestaciones, y un respaldo pleno a la huelga del sector público.

Las movilizaciones se planteaban en previsión de la convocatoria de una huelga general que habría de ser el resultado de un trabajo unitario del movimiento sindical, particularmente de CCOO y UGT.

En mercado laboral, la apuesta de CCOO ha sido llegar a un acuerdo sindical con Gobierno y CEOE, dando fin a unas tortuosas negociaciones, tratando de que la falta de acuerdo llevara a una propuesta legislativa de futuro incierto por parte del gobierno.

Las negociaciones sobre **mercado de trabajo** han fracasado. Y no ha sido por falta de empeño y afán propositivo de CCOO y UGT. El Gobierno no ha favorecido el acuerdo, filtrando sus intenciones de hacer recortes importantes y concesiones

a los empresarios; le ha hecho el trabajo sucio a la CEOE. Para la organización empresarial, llegar a un acuerdo carecía de sentido, si sospechaban, o tenían la certeza, de que el gobierno, legislando, les iba a servir en bandeja una buena parte de sus reivindicaciones. Así **las propuestas de los empresarios** en la mesa de negociación han seguido siendo maximalistas hasta el final; **reducción de cotizaciones a la seguridad social, nada de reducir contratación temporal, más facilidades para despedir, despido más barato**. No ha sido posible acordar nada.

El Decreto Ley aprobado por el Gobierno, introduciendo reformas legislativas en el mercado laboral, está escorada claramente hacia la parte empresarial. Los contenidos son lesivos, van a **facilitar el despido**, lo van a abaratar, se van a cargar el **contrato indefinido ordinario**, van a incrementar la temporalidad y van a poner en la picota la validez de la negociación colectiva. El gobierno así da un giro importante en su política.

Se produce una importante agresión generalizada a los derechos de trabajadores y trabajadoras. Y además, **no va a servir para nada**. Estas medidas no dinamizan la economía, **ni van a generar empleo**. Tan solo pretenden reducir derechos, disminuir costes salariales para obtener más beneficios cuando se produzca recuperación económica. Es una vuelta atrás que pretende que nuestra economía compita en base a reducción de costes laborales y precariedad, arrinconando el necesario cambio de modelo de crecimiento.

Desde los sectores empresariales, sector financiero, los ámbitos liberal-conservadores europeos, están empeñados en generalizar el estado de opinión de que no es posible salir de la crisis sin recortes para los trabajadores. El gobierno español asume ese discurso que se pretende sea único.

• • • • • **OTRA FORMA
DE HACER LAS COSAS,
QUÉ PROPONEMOS**

Desde CCOO Aragón afirmamos que hay otras formas de hacer las cosas y proponemos líneas de trabajo en la siguiente dirección:

- **Consolidar y aumentar la red de protección social hacia las personas con más dificultades.**

La crisis esta castigando a los colectivos más vulnerables y personas con menos recursos. En estos momentos existe un número elevado de personas

paradas cobrando la prestación por desempleo que en pocos meses pueden quedarse sin ningún tipo de ingreso. La previsión de un aumento del paro en 2010, la vulnerabilidad ante esta situación de colectivos como los jóvenes, la población inmigrante o las mujeres, y el aumento de personas sin ingresos económicos y con problemas de inserción laboral y social, son problemas que requieren de una respuesta inmediata por parte del Gobierno de Aragón.

Impulsar las políticas sociales para mejorar la calidad de los servicios públicos que se prestan a los aragoneses y como instrumento de creación de empleo. Aragón es la cuarta comunidad que menos recursos destina a políticas sociales. El gasto en sanidad, educación, vivienda, políticas de empleo o servicios sociales, se encuentra por debajo de la media española y muy lejos de los países comunitarios y las recomendaciones hechas por la OCDE.

■ **Una política económica dirigida a crear un nuevo modelo de crecimiento más productivo y cohesionado.**

Construir un nuevo modelo de crecimiento más productivo requiere, en primer lugar, que los recursos disponibles para la inversión no se dirijan preferentemente hacia las actividades que incorporan a su producción poco valor añadido, pues esto provoca un aumento del empleo precario. Con esto no se quiere decir que haya que abandonar los sectores tradicionales o maduros. La construcción, la hostelería, el servicio doméstico y otras ramas del sector servicios, tienen su espacio en una economía moderna y, aunque con menos incentivos y dificultades que otros, no deben abandonar el objetivo general de incorporar cada vez más valor a su producción. Lo que no debería ocurrir es que vuelvan a ser éstos el motor de crecimiento del empleo y que la manera de organizar su actividad siga siendo a través de esquemas que exprimen al máximo las condiciones de empleo a través de la subcontratación en cascada, altas tasas de rotación laboral y abuso de contratos temporales.

El tránsito a una economía más productiva requiere **recuperar el papel de la política industrial** que promueva los sectores de alto valor añadido y con una fuerte base tecnológica. La industria electrónica, la producción de bienes de consumo, maquinaria de obras públicas, material ferroviario, energías renovables, la agroindustria, son sectores con una alta capacidad de arrastre de otras actividades y que pueden servir para diversificar, sectorial y geográficamente, la actividad económica.

Los servicios más avanzados o servicios a empresas es todo un reto para una comunidad como la nuestra con un peso importante de empresas industriales y como complemento de las actuaciones llevadas a cabo en los últimos años en logística y transporte. Todo ello sin olvidar las capacidad de crear empleo que tienen las actividades vinculadas a prestar servicios a la ciudadanía como el desarrollo de la Ley de Dependencia, una ley que verá limitada su implantación con el Plan de Ajuste aprobado por el Gobierno.

■ **Aumentar y ordenar las inversiones públicas en I+D+i en toda la actividad productiva.**

Es necesaria una política en I+D+i más ambiciosa y que cuente, al menos, con el 2% del PIB aragonés para su financiación. En estos momentos, Aragón sigue arrastrando un fuerte déficit en materia tecnológica siendo la quinta comunidad autónoma que menos invierte en I+D+i con tan solo el 0,87% de su PIB, lejos del 1,22% español y por debajo de la mitad de lo invertido por los países de la UE-15 que destinan el 2,16% de su riqueza a este tipo de gasto tan necesario para mejorar la competitividad de una economía moderna.

■ **Una política de empleo que priorice la estabilidad laboral y acabe con la precariedad en el mercado de trabajo.**

La reforma laboral aprobada por el Gobierno de España es una oportunidad perdida para reducir la excesiva precariedad en el mundo del trabajo. El problema del mercado laboral no radica en una rigidez inexistente o en los costes del despido, sino en la excesiva temporalidad que existe y en el abuso que se hace de determinados contratos.

CCOO siempre ha manifestado que Aragón necesita políticas que promuevan un modelo económico más sostenible, que generen **empleos estables y de calidad**, que elimine la precariedad laboral y las desigualdades del mercado de trabajo, otorgando mayor protección y equidad a las personas y colectivos más desprotegidos. Esto solo se consigue con una política de empleo que racionalice los distintos tipos de contratos que existen actualmente, especialmente entre los contratos temporales. Es imprescindible **la vuelta a la causalidad en la contratación**, definiendo una nueva regulación de la contratación temporal justificada que evite los abusos que se vienen dando con algunas modalidades de contratos y penalizando duramente cuando se den estos casos.

■ **Redefinir la política fiscal actuando sobre los ingresos y no sólo sobre el gasto.**

Una política que reduzca el déficit público mediante el incremento de los ingresos y no sólo mediante la reducción del gasto, y que planifique el cumplimiento de los objetivos de déficit del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea en plazos compatibles con la reactivación económica y la creación de empleo.

Desde CCOO de Aragón consideramos que la política fiscal tiene un papel central en la recuperación económica reforzando la estructura de ingresos del presupuesto de Aragón, recuperando impuestos suprimidos y apostando por una mayor recaudación basada en la progresividad fiscal, a la vez que se combata con mayor determinación y medios el fraude fiscal que lastra nuestra economía, alcanzando tasas (el 23% del PIB aragonés) que prácticamente duplican la media de la Unión Europea (13%).

Conviene recordar que Aragón tiene una presión fiscal (33,2%) cinco puntos por debajo de la media de la UE (38,4%), lo que le permite crear nuevas vías impositivas y recuperar impuestos que durante los últimos años el Gobierno de Aragón y el Estado han ido bajando o suprimiendo como es el caso del impuesto de patrimonio o el de sucesiones y donaciones.

Además de la recuperación de impuestos se podrían subir algunos de los existentes pero aplicando criterios de progresividad fiscal y exigiendo una mayor contribución a las rentas más altas. Un camino sería el incremento del IRPF para las rentas más altas, endurecer el tratamiento fiscal del capital y de las grandes fortunas, cambiar la imposición de las Sociedades de Inversión de Capital Variable (SICAV), aumentar el IVA a los bienes de lujo, avanzar en la fiscalidad ecológica, crear una tasa específica al sector financiero (ya que ha consumido y va a seguir consumiendo recursos públicos para abordar su necesario proceso de reestructuración) y combatir de forma efectiva la economía sumergida y el fraude fiscal.

■ **Reestructurar el sector financiero aragonés.**

Adoptando medidas que fortalezcan el grado de solvencia de las entidades financieras, que garanticen el flujo del crédito a las empresas y familias. En el caso de las cajas aragonesas consideramos que éstas deben avanzar en los procesos de fusión en marcha, con criterios de refuerzo de su solvencia

y viabilidad, con el mayor respeto al empleo en el sector, manteniendo su actual naturaleza jurídica y su implantación en nuestro territorio.

CCOO hemos sido coherentes **en las propuestas**, y en el desarrollo de nuestras actuaciones. Lo hemos sido en la apuesta por el diálogo, en la graduación las movilizaciones y en nuestras alternativas. Ahora convocamos Huelga General. Cuando se producen las agresiones graves, cuando aparecen nuevas amenazas en forma de una mayor dureza en las medidas en el trámite parlamentario como Ley. Cuando vuelven a resurgir las intenciones del gobierno en más recortes en materia de jubilación y pensiones o se empieza a cuestionar el gasto en protección social y desempleo.

En Aragón, CCOO de forma unitaria con UGT, hemos planificado una actividad muy intensa para los días que restan hasta el 29 de Septiembre. Se ha realizado una buena parte del plan de trabajo, tal y como se señalaba al inicio de este informe. Pero es necesario intensificar nuestra actividad. El día 13 vamos a realizar en la Universidad, un acto de presentación de un manifiesto con el apoyo de profesores universitarios, artistas plásticos, escritores, músicos, etc., que contará con la presencia de los Secretarios Generales Confederales de CCOO y de UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, que participarán en alguna asamblea de trabajadores, explicando las razones para la Huelga. El día 9 de Septiembre se realizará en Madrid un gran acto central y unitario de representantes sindicales, en el que Aragón estará presente con una nutrida asistencia. El 24 de Septiembre una nueva Asamblea de Delegados unitaria en Zaragoza, marcará la recta final hacia el día de la Huelga.

Pero si queremos que el 29S sea un éxito de participación, tendrá que ser por el conocimiento por parte de los trabajadores del alcance de las medidas del decretazo, por la convicción en los centros de trabajo de que es necesario parar estas agresiones y de que es posible hacerlo con una huelga general. Y para eso, lo que resta del mes de Julio y los meses de Agosto y Septiembre, tenemos que continuar un proceso de explicación, fundamentalmente a través de asambleas, en un cara a cara explicativo y participativo. Las huelgas, además de convocarlas, hay que organizarlas. Tenemos razones, estamos cargadas de ellas. Esta Huelga es justa. Pero para convertir nuestras razones en un éxito de participación, tenemos un intenso trabajo que realizar.

JULIÁN BUEY
Secretario General CCOO Aragón





Salario digno y la inversión productiva



FEBRERO 2011



