



## PONENCIA APROBADA EN XI CONGRESO DE CCOO ARAGÓN

XI Congreso de la Unión Sindical de CCOO  
Aragón 13 y 14 de diciembre de 2012

UN MODELO ECONÓMICO DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN CONTRA EL PARO.

LA ACCIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA.

IGUALDAD DE TRATO PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN.

UNA ORGANIZACIÓN FUERTE PARA EL TRABAJO SINDICAL.



-----  
XI Congreso de la Unión Sindical de CCOO  
Aragón 13 y 14 de diciembre de 2012

## ÍNDICE

PARA IR AL CAPÍTULO PULSA SOBRE EL TEXTO

EJE 1		8
EJE 2		13
EJE 3		18
EJE 4		22
EJE 5		30
EJE 6		36

## INTRODUCCIÓN



«Es cierto que ya hemos vivido otras crisis, pero las consecuencias de ésta eran inimaginables. El mercado de trabajo (su supuesta rigidez) no estuvo entre las causas de la misma»

«Hemos caído en un bucle terrible, a cada ajuste sigue una nueva contracción de la economía y, a ésta, otra nueva reducción de ingresos»

La actividad diaria, con su inmediatez, hace muy difícil pararse a reflexionar sobre cómo y por qué hacemos las cosas, por eso, los congresos son el momento adecuado para recapacitar de forma sosegada, sobre las estrategias, los objetivos y las pautas de nuestro trabajo sindical. Del debate deben surgir los criterios para responder a los difíciles retos a los que nos enfrentamos.

La prioridad de esta ponencia es convertirse en un documento útil y enriquecedor que nos permita salir del congreso con ideas claras sobre lo que queremos y sobre cómo vamos a realizarlo. La ponencia quiere ser un instrumento para afrontar las necesidades de los trabajadores, las trabajadoras y del conjunto de la sociedad aragonesa.

El XI congreso de la Unión Sindical de CCOO de Aragón se celebra en una situación especialmente negativa en lo económico y social. Es cierto que ya hemos vivido otras crisis, pero la profundidad y las consecuencias de ésta eran inimaginables cuando, en 2007, la crisis financiera, desatada por las hipotecas de alto riesgo en Estados Unidos, comenzó en unos bancos contaminados por su imprudente exposición al sector inmobiliario más especulativo. Después, se convirtió en global, cuando el crédito dejó de fluir a la economía real y los sectores productivos y de servicios iniciaron una fuerte contracción de la actividad. El mercado de trabajo (su supuesta rigidez) no estuvo entre las causas de la crisis pero sí sufrió las consecuencias más visibles de ella, el aumento del desempleo y el cierre de empresas.

El desmoronamiento de ese modelo de crecimiento insostenible derivó en una fuerte caída de los ingresos públicos que provocó el aumento del déficit y, por tanto, de la deuda. Una deuda necesaria para mantener un nivel de gastos, que influye en el mantenimiento del Estado del Bienestar pero también otros gastos superfluos, que los diferentes gobiernos habían asumido creyendo que los impuestos que, de una manera u otra, provenían de los sectores especulativos, iban a ser eternos. Y lo más indecente, a estos gastos se ha sumado las ingentes cantidades de dinero público que se han aportado para salvar a las entidades financieras ya que, nos dicen, no podemos dejarlas caer.

A partir de ahí vinieron los ajustes presupuestarios y la reducción de la inversión pública para reducir ese déficit, que sólo podían tener como consecuencia más crisis y, de nuevo, menos ingresos. Así hemos caído en un bucle terrible, a cada ajuste sigue una nueva contracción de la economía y, a ésta, otra nueva reducción de ingresos que nos sitúan en una posición cada vez más débil y más dependiente.

Pero ¿quién está imponiendo estas medidas que no nos están sacando de la crisis? Pues esas mismas entidades financieras, salvadas con nuestro dinero, con el acompañamiento de diversos organismos internacionales como el BCE o el FMI y de los gobiernos de los países centrales de la UE. Todos ellos han tomado el mando de la situación imponiendo una idea hegemónica basada en que sólo hay una forma para salir de la crisis a través del recorte del déficit. Eso sí, para imple-

«Han impuesto recortes y reformas que están afectando gravemente al Estado del bienestar y a los derechos sociales y laborales»

«El sindicalismo ha luchado contra esa idea hegemónica, hemos dicho bien claro que hay otros caminos para salir de la recesión»

mentar todas estas medidas han necesitado la colaboración, unas veces entusiasta y otras obligada, de los gobiernos de los diferentes países, llegando, cuando se encontraban con dificultades, a imponer gobiernos técnicos.

Por desgracia, no es sólo eso; aprovechando la crisis que han provocado, han impuesto, además de la obligación de reducir el déficit, recortes y reformas que están afectando gravemente al Estado del Bienestar y a los derechos sociales y laborales.

Desde el inicio mismo de la crisis, el sindicalismo ha luchado contra esa idea hegemónica, hemos dicho bien claro que hay otros caminos para salir de la recesión. Otros caminos que están empleando en países del norte de Europa o en el poco revolucionario EEUU, donde se está demostrando que es la actividad económica y la inversión pública, las que aumentan las perspectivas de la demanda y el consumo como factores determinantes para salir de la crisis y crear empleo, siendo sus resultados económicos mucho mejores que los nuestros. Con esas medidas no podrían aprovechar el miedo al futuro que nos provoca la crisis y, así, tener la excusa perfecta para romper los equilibrios sociales que vertebran nuestra sociedad.

Nos encontramos ante una nueva crisis del capitalismo, la más terrible desde los años 30, y que demuestra una vez más que el sistema no sirve. No existe un capitalismo bueno, respetuoso con la clase trabajadora, dispuesto a ser regulado y generador de derechos, y otro malo, salvaje. No se trata sólo de la situación en Grecia, España o Portugal. Los ataques sufridos por trabajadores y trabajadoras públicos y privados en EEUU, la reducción de las pensiones en Francia, o la situación de millones de alemanes y alemanas que deben complementar sus mini-jobs recurriendo a los servicios sociales demuestra que en todas partes los Estados capitalistas están al servicio de la clase dominante y a la ofensiva. Lo que necesitamos es organizar al conjunto de la clase trabajadora en la lucha por el sistema que defendemos en nuestros estatutos, una sociedad socialista democrática.

Las organizaciones empresariales y el gobierno nos quieren llevar al capitalismo salvaje del siglo XIX o a las condiciones laborales del sudeste asiático, no como fórmula para salir de la crisis sino para producir un cambio de paradigma en las relaciones laborales. Ya saben que las reformas laborales no sirven para reactivar la economía ni para crear empleo, como demuestra la historia y, sobre todo, el resultado de las últimas reformas del mercado de trabajo con un fuerte incremento de parados y una nueva recesión.

Esa rebaja de derechos pretende una redistribución económica y de poderes en la empresa. Como hay menos tarta a repartir, se aumentan los beneficios empresariales a costa de los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores, tanto con la rebaja de indemnizaciones como de los salarios. Nos dicen que de esta manera los empresarios y empresarias invertirán y se reactivará la economía, pero se les ven las intenciones, ya que estas medidas no se toman de forma provisional para superar la situación económica, sino que las reformas las convierten en estructurales y tienen vocación de permanencia.

De la misma manera, los recortes tanto en los servicios públicos como en las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores no son una necesidad inaplazable sino una opción ideológica que pretende mercantilizar nuestra sanidad, nuestra educación, nuestros servicios sociales o nuestras pensiones. Para ellos la continuación de los procesos privatizadores es una oportunidad de negocio, no les importa su labor social o su calidad sino sus posibles ganancias económicas.

Por todo ello, es muy preocupante la evolución de los indicadores económicos que ha sido muy mala en el último período y las previsiones dicen que será peor en los próximos años.

Tras tres años de crisis en el entorno de la Unión Europea, de 2008 a 2010, se preveía que la recuperación se produciría en 2011, pero ya a partir del segundo trimestre de ese año apareció la amenaza de una nueva crisis. La evolución negativa de los últimos meses, señalaba una desaceleración que nos

«Las organizaciones empresariales y el gobierno nos quieren llevar al capitalismo salvaje del siglo XIX o a las condiciones laborales del sudeste asiático»

«Ya saben que las reformas laborales no sirven para reactivar la economía ni para crear empleo, como demuestra la historia y, sobre todo, el resultado de las últimas»



auguraba la perspectiva de una nueva recesión para este año 2012.

Los datos económicos nos marcan como riesgos más inmediatos la crisis de la deuda soberana y financiera, las dificultades en la falta de financiación y las políticas de austeridad presupuestarias. El excesivo ajuste fiscal en busca de la reducción del déficit en un corto espacio de tiempo, lastra la recuperación, ahoga la actividad económica y condena a muchos países a alargar más en el tiempo la crisis. Las personas que dirigen la unión europea han demostrado su incapacidad para dar soluciones y respuestas a las poblaciones que sufren la crisis, a pesar de las numerosas cumbres celebradas y los acuerdos tomados.

En cuanto a la economía aragonesa no deja de plantearnos dudas la presencia de desequilibrios que no fueron solucionados cuando teníamos una mejor situación. La elevada inflación, la caída del consumo, los problemas del sector financiero, el excesivo endeudamiento de las empresas y las familias aragonesas son problemas estructurales sumamente preocupantes que hemos manifestado reiteradamente, a los que se han unido la falta de estímulos públicos para generar actividad económica. Todo hace augurar que el deterioro económico experimentado en el tramo final de 2011 y en 2012 continuará durante muchos meses más.

La obsesión por la reducción del déficit público nos está llevando a un callejón sin salida, desembocando en un aumento de las tensiones financieras motivadas por el temor a que la economía pueda entrar en una espiral de ajuste de gasto y recesión. El empeoramiento del mercado laboral, la caída de la renta bruta disponible y la pérdida de poder adquisitivo, se han unido al clima de incertidumbre y desconfianza reinante. El problema central es la dificultad que supone la reducción del déficit con una economía en recesión.

No podemos esperar más, éste es el momento de adoptar medidas económicas y sociales que permitan afrontar la crisis evitando que las personas más desfavorecidas de la so-

riedad acaben siendo las más afectadas. Para que la recuperación económica se afiance y se empiece a crear empleo se necesita reorientar la política económica y social así como favorecer el cambio del modelo productivo, todo ello en un marco de diálogo social.

Se precisa la reestructuración del sector financiero, es cierto, pero el coste de la necesaria recapitalización no puede recaer sobre el conjunto de la ciudadanía. No es de recibo que la reestructuración se pretenda financiar con impuestos, mientras se alega la falta de recursos para reducir derechos y acometer recortes en sanidad y educación. El anticipo o utilización inicial de recursos, tiene que ir acompañada de una depuración de responsabilidad de los gestores, así como de garantías y plazos de devolución con retribución al Estado por la financiación. Además proponemos como alternativa, la construcción de una banca pública a partir de la nacionalización de las entidades intervenidas, que canalice las políticas financieras del estado destinadas a resolver el crédito a PYMES y FAMILIAS.

En el espacio europeo, es necesaria la transformación del Banco Central Europeo, de forma que tenga capacidad para la compra de deuda pública, con el objetivo de ayudar a la resolución de los problemas financieros de los países miembros.

En cuanto al mercado de trabajo aragonés, en los últimos años, se ha seguido destruyendo empleo y la previsión es que pasen varios años hasta que se comiencen a crear puestos de trabajo.

Es verdad que mantenemos una tasa de paro inferior en seis puntos a la del resto del Estado pero con unos niveles muy por encima de los países más desarrollados de Europa. Además mantenemos muchos de los problemas anteriores con puestos de trabajo de baja calidad con baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno, sobre el que se sustentaba buena parte de la pasada fase de crecimiento, ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.

«El empeoramiento del mercado laboral, la caída de la renta bruta disponible y la pérdida de poder adquisitivo, se han unido al clima de incertidumbre y desconfianza reinante»

«La reestructuración del sector financiero no puede recaer sobre la ciudadanía. Proponemos la creación de una banca pública a partir de la nacionalización de las entidades intervenidas»



El elevado paro y esta segmentación constituyen los auténticos problemas desde el punto de vista de la cohesión social, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de personas desempleadas sin derecho a la red de cobertura social.

La situación del mercado laboral y las reformas están teniendo una mayor incidencia negativa entre las mujeres. Se está ampliando la participación de las mujeres en la contratación a tiempo parcial alcanzando ya el 76% del total, con las repercusiones a futuro en todo tipo de prestaciones. La reforma laboral dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar que también afecta en mayor medida a las mujeres.

Los datos muestran también la complicada situación social. El número de familias que tienen a todos sus miembros en el paro es de casi el 7% de los hogares aragoneses. El número de personas que llevan más de un año en busca de un puesto de trabajo asciende a casi 60.000 personas. La situación de las personas jóvenes es extremadamente preocupante: la tasa de paro para el colectivo de 16 a 19 años se sitúa en el 75,66%, mientras que entre los 19 y 24 años alcanza el 33,59%. La tasa de paro de la población inmigrante, se sitúa en el 32%, el doble que la registrada para la población aragonesa. Todas estas cifras ponen en evidencia la grave situación por la que pasan los colectivos más vulnerables.

El gasto social en Aragón continúa estando muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea y sin embargo, esta siendo uno de los paganos de esta crisis. Nuestro Estado del Bienestar no tenía antes unos presupuestos adecuados y menos los tiene ahora. En unos presupuestos públicos sometidos al criterio de “restricción presupuestaria” hay que priorizar muy bien qué acciones contribuyen mejor al desarrollo y a una más justa distribución de la renta. Por ello, CCOO Aragón exigirá la adecuada financiación de las políticas sanitarias, educativas, de apoyo a la I+D+i, de la Administración de Justicia o de los Servicios Sociales, especialmente en el desarrollo de la Ley de Dependencia.

En los últimos informes de Negociación Colectiva hay algunos conceptos que no hacen sino repetirse; el primero, las muy negativas repercusiones económicas, laborales y sociales que la crisis está generando. El segundo, que esta situación tiene consecuencias, y no buenas, en el ámbito de los convenios ya que la crisis es larga y sus consecuencias (despidos, paro, cierre de empresas, expedientes de regulación de empleo, congelaciones -cuando no reducciones- salariales, etc.) van a tener difícil solución.

Otras cuestiones que se repiten son los incumplimientos y bloqueos empresariales en la negociación colectiva que la firma de los Acuerdos Interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva no ha conseguido solucionar. Podemos afirmar que los últimos años han sido malos para la negociación colectiva. En cantidad, por la apreciable reducción del número de convenios registrados y en calidad, por el bajísimo incremento salarial y la nula utilización de la negociación colectiva en el mantenimiento del empleo.

El ataque al modelo español de negociación colectiva por la Ley 3/2012 es un indicativo del desconocimiento de lo que es y significa la negociación colectiva sectorial para cambiar la misma por los convenio de empresa. Ello supone incentivar la competencia de las empresas en base a la reducción de salarios y poner al conjunto de la clase trabajadora en inferioridad respecto a la empleadora y sin posibilidades de control efectivo. La negociación colectiva es el sinónimo de paz laboral y de regulación de las condiciones laborales en pie de igualdad con la patronal y de esta forma lo único que se producirá es una rebaja en las condiciones laborales.

Nuestro modelo sindical no es un sindicalismo a la defensiva; lo hemos demostrado históricamente, somos un sujeto activo, propositivo, configurador de derechos, defensor de los mismos, cuya última misión es la de transformar la realidad para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora.

## INTRODUCCIÓN

Por eso, debemos realizar una amplia e intensa ofensiva que, partiendo del rechazo a las injustas y lesivas medidas adoptadas por los diferentes Gobiernos, nos permitan mostrar las propuestas que en este documento se expresan. La política económica afecta a las condiciones de las personas trabajadoras y a las bases del Estado del Bienestar, por lo que requiere de un amplio debate social, en el que los sindicatos participemos aportando alternativas que han de ser tenidas en cuenta.

Además debemos tener tolerancia cero, con la corrupción. Demandaremos la gestión eficiente, transparente y participativa, promoviendo la aprobación de una ley para la Transparencia Pública.



## EJE 1



UN MODELO ECONÓMICO  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE PARA  
UN NUEVO MODELO  
PRODUCTIVO

«El objetivo es lograr un mayor peso de la industria y de las actividades con mayor contenido tecnológico e inversión en I+D+i»

«La presencia de CCOO en los organismos de actuación del medio rural es desigual. La amplitud de nuestro territorio, hace muy difícil la participación efectiva »



## DESARROLLO ECONÓMICO SECTORIAL

“El crecimiento económico de Aragón ha sido muy importante en los últimos años y ha permitido la creación de empleo y una significativa reducción de las tasas de paro.” Así comenzaba el análisis de la ponencia sobre desarrollo económico del X congreso de CCOO Aragón. No cabía imaginar una evolución tan negativa de la crisis, 88.384 personas han perdido sus empleos desde entonces.

En Aragón, el sector industrial se sitúa en segundo lugar de ocupación de empleo con el 19,56%, detrás del sector servicios con el 66,90%, construcción 7,58% y agricultura 5,96%, y representa en torno al 20% del valor añadido bruto de la Comunidad Autónoma.

El objetivo es lograr un mayor peso de la industria y de las actividades con mayor contenido tecnológico e inversión en I+D+i, un mejor aprovechamiento de los recursos propios y la generación de productos de calidad que generen mayor valor añadido.

Queremos un modelo que garantice la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social y de la apuesta por la formación. Pero un nuevo modelo basado en las tecnologías y en la formación puede ser insuficiente si no conseguimos dar las mismas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón.

La presencia de CCOO en los organismos de actuación del medio rural es desigual. Estamos presentes con capacidad de influencia relativa en 12 de los 20 Grupos Leader constituidos. La amplitud de nuestro territorio, hace muy difícil la participación efectiva y el compromiso de seguimiento de los proyectos.

### OBJETIVOS EN DESARROLLO SECTORIAL

- Impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, en suma

un modelo que garantice una mayor cohesión social y un desarrollo territorial equilibrado.

### PROPUESTAS EN DESARROLLO SECTORIAL

- ▶ Hay que potenciar los sectores estratégicos, entre ellos cabe destacar los siguientes: Agroalimentario, Automóvil, Energía, Aeronáutico, Biotecnología y TIC.
- ▶ Las actuaciones a realizar en el sector industrial aragonés para que éste retome el papel protagonista han de estar orientadas hacia sectores que generen suficiente valor añadido, que incluyan un fuerte componente exportador, su producción no sea fácilmente deslocalizable y esté suficientemente diversificada.
- ▶ El objetivo de las actuaciones a llevar a cabo ha de centrarse en la inversión en proyectos que sean sostenibles en el tiempo, generen empleo y sean la base del cambio de modelo productivo. Es necesario diseñar un verdadero plan industrial, para todo el territorio aragonés, el cual deberá tener su concreción específica en cada una de las comarcas y planificar estratégicamente nuestro desarrollo industrial, con objeto de atraer nuevas empresas y el mantenimiento y crecimiento de las existentes.
- ▶ Hay que lograr que la cualificación acompañe a las variaciones de los procesos productivos y a los requerimientos en I+D+i de los nuevos sectores y la mejora competitiva en las empresas actuales.
- ▶ Apoyamos los movimientos a favor de la implantación del software de fuentes abiertas como herramienta útil para ayudar a reducir la brecha digital, aunque los avances en su implantación son muy lentos. Sería necesario que tanto la investigación, como los programas de los servicios informáticos se desarrollaran en software libre. Y sin llegar a ser tan ambiciosos, potenciar la formación y lanzar estrategias que consoliden la utilización de paquetes ofimáticos y garantizar el intercambio de información entre administraciones, así como la utilización de programas comunes.

«Aun a pesar del descenso de la actividad económica, las emisiones de gases de efecto invernadero ha aumentado un 9% en 2011 »

«La actividad sindical relacionada con la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras necesita un fuerte impulso por las negativas repercusiones del actual modelo»



- ▶ A través de la negociación colectiva hay que lograr compromisos en las empresas que afiancen inversiones productivas y que incorporen valor añadido y empleo productivo, garantizando la participación sindical por su importancia para las condiciones laborales futuras.
- ▶ Proponemos impulsar medidas que aborden la enorme tasa de paro en el sector de la construcción, con tres apuestas: inversión en dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; la financiación de VPO, especialmente en régimen de alquiler y un ambicioso plan de rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica.
- ▶ Exigiremos que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales en nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas, deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones.
- ▶ En Aragón la actividad minera, desempeña un papel muy importante en lo que se refiere a sostenibilidad económica, territorial y de empleo en zonas muy concretas de Teruel y Zaragoza. Por ello es crucial el mantenimiento de los acuerdos alcanzados entre CCOO y UGT, empresas mineras y Gobierno, que permitan el mantenimiento del empleo y la actividad económica en las comarcas afectadas.
- ▶ Exigiremos la extensión de los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en nuestras comarcas sin contar con una sanidad, educación o unos servicios sociales adecuados que se han de unir a otras infraestructuras que permitan el desarrollo industrial.

## ECONOMÍA SOSTENIBLE

El reto del desarrollo sostenible es aumentar el bienestar económico y social de la población reduciendo el consumo de

recursos y energía y disminuyendo los impactos negativos sobre los ecosistemas. Para progresar en la sostenibilidad se necesitan nuevas pautas de producción y consumo, una economía baja en carbono y menos intensiva en el uso de materiales y energía. Lo cierto es que todos los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible.

Uno de los principales desafíos planetarios actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Aun a pesar del descenso de la actividad económica esta emisión ha aumentado un 9% en 2011 y estamos lejos de cumplir los objetivos establecidos y de adoptar las medidas necesarias para hacerlo.

Nuestro sistema de transporte es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones de GEI al estar basado en la carretera para las mercancías, y en el automóvil para los desplazamientos urbanos, en vez de en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. La situación actual desmiente el axioma según el cual la realización de toda una lista de infraestructuras traería economía y empleo. Siendo campeones en infraestructuras también lo somos en desempleo.

La actividad sindical relacionada con la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras necesita un fuerte impulso ya que el actual modelo de movilidad, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los bolsillos de la población trabajadora o en la siniestralidad "in itinere".

CCOO Aragón promovemos una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos.

## ■ OBJETIVOS EN MEDIO AMBIENTE

- Promover un sistema energético basado en la eficiencia, el ahorro y las energías renovables, así como apostar por un modelo de transporte sostenible de personas y mercancías.
- Orientar el desarrollo industrial en la prevención de la contaminación y la producción limpia con innovación en procesos y materiales, con una apuesta decidida por la I+D+i.
- Impulsar un modelo de transporte y una ordenación territorial racional que sea sostenible y respetuosa con el medio ambiente.
- Promover la economía y empleos verdes.
- Apoyar la Nueva Cultura del Agua.
- Ambientalizar la organización .

## ■ PROPUESTAS EN MEDIO AMBIENTE

- ▶ Debemos impulsar la reducción de emisiones de GEI y el cumplimiento de la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático.
- ▶ Exigiremos medidas para ahorrar energía y mejorar la eficiencia energética, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reduciendo la dependencia del petróleo. Promover la producción distribuida y el autoconsumo. Apoyar las iniciativas de economía social relacionadas con el consumo y producción de energía de origen renovable.
- ▶ Propondremos una política de transporte sostenible, multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, así como los desplazamientos peatonales y en bicicleta en el medio urbano, complementados con la carretera y el avión. De esta forma conseguiremos aminorar emisiones de GEI, reducir la grave dependencia energética del petróleo y disminuir drásticamente accidentes de carretera.
- ▶ Impulsaremos la promoción de empleos “verdes” en la rehabilitación de viviendas con criterios energéticos, el

reciclado de residuos, etc.

- ▶ Vamos a demandar que el sector industrial sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas para evitar riesgos a las personas trabajadoras y al medio ambiente.
- ▶ Apostaremos por planes y políticas de residuos basadas en su reducción, en su aprovechamiento y en la prevención de la contaminación, con participación de los agentes sociales, con unos servicios públicos eficientes y transparentes.
- ▶ Impulso a la producción limpia avanzando en tecnologías de reutilización y reciclado material de residuos, disminuyendo el vertido y rechazando la incineración generando empleo y tejido empresarial.
- ▶ Fomentaremos la agricultura ecológica y la reducción de tóxicos y de plaguicidas. Exigir el cumplimiento del Registro sobre sustancias químicas (REACH) y desarrollar la I+D+i relacionada con la producción limpia y la química verde.
- ▶ Continuaremos fortaleciendo el Observatorio de Medio Ambiente de Aragón (OMA).
- ▶ Tenemos que avanzar en el impulso de elementos de fiscalidad verde.
- ▶ Vamos a proponer, a administraciones y empresas, una política de compras públicas social y ambientalmente responsable.
- ▶ Defender que la prevención, extinción y restauración de incendios forestales sea realizada con medios públicos, respetuosa con la biodiversidad y que proporcione empleo estable y recursos en el medio rural ligada al aprovechamiento sostenible de la biomasa
- ▶ El Gobierno de Aragón debe elaborar un Plan Aragonés de Salud Ambiental para la mejora de la calidad del aire, el control de las sustancias químicas, la disminución del ruido y el incremento de la calidad de las aguas.
- ▶ Hay que impulsar el aumento de los espacios naturales protegidos en Aragón y avanzar en los planes de ordenación de dichos espacios.

- ▶ En la acción sindical en la empresa y en la negociación colectiva incluir las cuestiones relativas a medio ambiente y a movilidad sostenible al centro de trabajo, coordinando las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, como los planes de movilidad a grandes centros de trabajo.
- ▶ Promoveremos y apoyaremos la Nueva Cultura del Agua.
- ▶ Exigiremos que los nuevos Planes de Demarcación del Ebro y del Júcar respeten e integren la Directiva Marco del Agua y los principios de la Nueva Cultura del Agua.
- ▶ Desarrollaremos la actuación “Ambientalizar el sindicato”, consistente en adoptar medidas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad.

## EJE 2



ACCIÓN  
SOCIOPOLÍTICA  
Y PARTICIPACIÓN  
INSTITUCIONAL

«El papel de nuestro sindicato en la defensa de los derechos sociales es esencial, nuestra acción sindical debe ir acompañada de nuestra acción sociopolítica»

«Deberemos avanzar en mecanismos de coordinación entre las federaciones y el territorio en la defensa de unos servicios públicos caracterizados por la calidad del servicio y del empleo»



## ESTADO DEL BIENESTAR

En esta situación de crisis económica se está llevando a cabo un cuestionamiento ideológico y económico del Estado del Bienestar, cuyo resultado ha sido la modificación del marco legal y presupuestario que sostiene derechos fundamentales.

Así, se ha iniciado un camino de retroceso en recursos, calidad de la atención y pérdida de empleo reflejados en los PGE y en la aplicación de RDL 14/2012, de 20 de abril, de educación y el RDL 16/2012 de 20 de abril, de sanidad o la modificación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia. La derogación de estas medidas es imprescindible para garantizar al conjunto de la ciudadanía el acceso a dichos servicios básicos. El papel de nuestro sindicato en la defensa de los derechos sociales es esencial, nuestra acción sindical debe ir acompañada de nuestra acción sociopolítica. Se requiere reforzar nuestra estrategia global:

- En el externo, en función del marco competencial. Nuestra presencia en los diferentes órganos de participación institucional debe posibilitar que realicemos nuestras propuestas y, al mismo tiempo, participemos en el diseño de políticas públicas. Así mismo, nuestra firme convicción de la necesidad de una sociedad civil fuerte debe materializarse en nuestra participación en foros, plataformas y alianzas estables con organizaciones con las que compartamos la defensa de un modelo social, económico y medioambiental sostenible.
- En el interno, deberemos avanzar en mecanismos de coordinación entre las federaciones y el territorio en la defensa de unos servicios públicos caracterizados por la calidad del servicio y del empleo.

## OBJETIVOS

- Defender un Estado del Bienestar que garantice el acceso universal a los servicios públicos de gestión directa, bajo los principios de calidad, equidad y suficiencia.

- Mantener y reforzar la participación sindical en la definición de las políticas dirigidas a la protección y cohesión social.
- Reforzar nuestro trabajo sociopolítico frente a la ofensiva de recorte de derechos sociales y laborales.

## PROPUESTAS EN EDUCACIÓN

- ▶ Defenderemos la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades y de la vertebración del territorio frente a las políticas privatizadoras.
- ▶ Trabajaremos para consensuar un Pacto por la Educación que venga acompañado de una ley de financiación de la educación aragonesa que incluya todos los tramos, desde el primer ciclo de la Educación Infantil hasta la enseñanza universitaria.
- ▶ Pediremos el refuerzo de la atención a la diversidad, incorporando mecanismos que contribuyan a una distribución equilibrada del alumnado en función de su diversidad o necesidades específicas, en el conjunto de centros sostenidos con fondos públicos y recursos que posibiliten una integración adecuada de la diversidad del alumnado.
- ▶ Propondremos ampliar a todo Aragón la oferta de escolarización del tramo 0-3 desde la red pública de escuelas infantiles.
- ▶ Demandaremos el diseño y puesta en marcha de acciones destinadas a prevenir el fracaso escolar y el abandono temprano del sistema educativo con la dotación de recursos que posibilite su implementación, seguimiento y evaluación
- ▶ Hay que adecuar las infraestructuras y centros educativos a las nuevas realidades sociodemográficas.
- ▶ Promoveremos un Plan de implantación de nuevas tecnologías y de la mejora de la formación en idiomas comunitarios en los centros educativos. Impulsaremos la formación a lo largo de la vida y el desarrollo de la red pública de centros integrados, la potenciación de los centros de personas adultas y la amplia-

ción y diversificación de la oferta pública de formación profesional.

- ▶ Debemos conseguir que se dote de garantías al proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación superior y la creación de la mesa de concertación social de la universidad.

### ■ PROPUESTAS EN SANIDAD

- ▶ Defenderemos un sistema sanitario, público, universal, gratuito y de gestión pública.
- ▶ Hay que consensuar unas líneas estratégicas con la participación de los agentes económicos y sociales más representativos que aborden: el desarrollo y ordenación de las estructuras sanitarias del Gobierno de Aragón, la cartera de servicios sanitarios ofertada por la DGA y el modelo de gestión y financiación, ofreciendo una solución equitativa, eficiente y sostenible.
- ▶ Pediremos la mejora de la atención primaria, dotándola de recursos suficientes que posibiliten una atención integral e incrementen su capacidad resolutoria, al mismo tiempo que se incrementan los mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles asistenciales.
- ▶ Se deben definir con precisión los procedimientos de coordinación entre los recursos del ámbito sanitario y el social, con el fin de potenciar un espacio sociosanitario real y el desarrollo de la Salud mental comunitaria.
- ▶ Trabajaremos para adecuar los recursos humanos y materiales a las necesidades sanitarias de la ciudadanía, adecuados a las características sociodemográficas de la población, con una distribución equilibrada en todo el territorio aragonés.

### ■ PROPUESTAS EN SERVICIOS SOCIALES

- ▶ Defensa del Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón, con financiación suficiente.
- ▶ Exigiremos el cumplimiento de la Ley de Servicios Sociales y participaremos activamente en su desarro-

llo normativo y en las líneas del Plan Estratégico exigiendo el cumplimiento del calendario fijado.

- ▶ Pediremos la puesta en marcha de las prestaciones recogidas en el Catálogo de Servicios sociales, con dotación económica suficiente y difusión entre la ciudadanía.
- ▶ Demandaremos la aprobación de la Ley de prestaciones sociales de carácter económico, que incluya: la regulación del Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) como prestación esencial dirigida a aportar medios económicos y un itinerario de inserción a las personas en situación de precariedad económica, que les permita alcanzar la integración social y exigiremos la aprobación como derecho de la Renta Básica para aquellas personas que carezcan de recursos suficientes y no tengan las capacidades para llevar a cabo un trabajo remunerado.
- ▶ Demandaremos la potenciación de políticas públicas de integración social dirigidas a colectivos en situaciones de riesgo de exclusión, que incorporen actuaciones que respondan a necesidades específicas de dichos colectivos. Al mismo tiempo pediremos que exista un enfoque transversal de esas realidades desde los diferentes sistemas como son salud, educación, servicios sociales, vivienda, empleo, etc.
- ▶ Trabajaremos por el desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que reconoce como derecho subjetivo de ciudadanía, la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, con especial énfasis en:
  - Potenciar el desarrollo de servicios frente a la prestación económica del cuidador familiar (que la ley marca como excepcional) y el papel del sector público en esa prestación de servicios.
  - Puesta en marcha del conjunto de servicios y prestaciones previstos en el catálogo de servicios, adaptando la oferta a la demanda existente.
  - Adaptar los planes de formación continua a los requerimientos de cualificación y certificados de profesionalidad.

«El Sindicalismo en España tiene un reconocimiento constitucional, lo que le concede una legitimidad originaria para exigir su presencia en los órganos de participación institucional de todas las Administraciones»

«CCOO Aragón participa actualmente en 89 órganos existentes en nuestra Comunidad, con un total de 181 representantes de nuestro sindicato»



-Favorecer el potencial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) como generador de empleo, y avanzar en la dignificación de las condiciones laborales del sector.

### ■ PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN VIVIENDA

- ▶ Propondremos elaborar la Ley de la Vivienda de Aragón, consensuada con todos los agentes implicados, que recoja el acceso a la vivienda como un derecho de carácter subjetivo de la población Aragonesa.
- ▶ Demandaremos diseñar y desarrollar un Programa de Vivienda Social que posibilite ejercer el derecho a una vivienda digna a la ciudadanía con menos recursos, mediante: una bolsa de alquiler de Vivienda Social, con precios en función de ingresos, acompañada de una fuerte batería de medidas de acompañamiento psicosocial y actuaciones de apoyo económico y mediación de la Administración Autonómica que permitan evitar desahucios y ejecuciones hipotecarias.
- ▶ El Gobierno de Aragón debe incrementar el parque de vivienda de alquiler mediante la creación y el desarrollo de medidas que permitan dar un uso efectivo y racional al enorme número de viviendas desocupadas (que no tengan carácter de segunda residencia). Se debe incentivar su salida al mercado de alquiler con medidas de carácter fiscal.
- ▶ Se debe favorecer la asignación de ayudas directas en detrimento de las desgravaciones fiscales, sólo así será posible que las ayudas recaigan sobre aquellas personas que más lo necesiten.
- ▶ Pediremos que se establezcan los mecanismos necesarios para que en edificios de viviendas libres, exista una cuota de viviendas protegidas (aplicable a vivienda en propiedad o en alquiler).
- ▶ Debe haber un impulso público a programas mixtos de construcción/rehabilitación de inmuebles de titularidad pública o privada que sean destinados a alquiler social.

- ▶ Hay que promocionar la rehabilitación de bienes inmuebles de titularidad pública, mediante escuelas-taller y de oficios.
- ▶ El Gobierno de Aragón, en colaboración con las Administraciones Locales y las personas propietarias de los inmuebles, debe eliminar totalmente, las barreras urbanísticas y las arquitectónicas en las viviendas, con el objeto de permitir el normal desenvolvimiento en su vida diaria a personas con discapacidades y/o dependencia (adaptación de infraestructuras, ascensores...).

### PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La participación institucional ha tenido siempre un gran valor por nuestra definición como sindicato sociopolítico. En los actuales momentos, el sindicalismo confederal se ve implicado en un proceso malintencionado de descalificación y de acoso, provocado por determinados poderes económicos y mediáticos, que pretenden acabar con él o debilitarlo al máximo, para tener más fácil el camino hacia la destrucción del Estado del Bienestar, de los servicios públicos y de los derechos laborales y sociales. Urge ahora, más que nunca, reivindicar nuestro papel en la Sociedad y ante las Instituciones.

El Sindicalismo en España tiene un reconocimiento constitucional, lo que le concede una legitimidad originaria para exigir su presencia en los órganos de participación institucional de todas las Administraciones y percibir por esta representación las correspondientes ayudas institucionales que hagan posible una participación activa y eficaz en dichos órganos. Este ámbito sociopolítico del Sindicato sitúa a los trabajadores y trabajadoras, a quienes representamos en la empresa, en la condición de ciudadanos y ciudadanas, a quienes representamos en la sociedad.

CCOO Aragón participa actualmente en 89 órganos existentes en nuestra Comunidad, con un total de 181 representantes de nuestro sindicato. Además, participamos en los progra-

mas de desarrollo rural existentes en las Comarcas aragonesas con un total de 12 representantes y en los Consejos de Salud de zona y de sector con una presencia de 65 representantes. Para que esta participación esté convenientemente reconocida, necesitaría de una regulación normativa que desde nuestro punto de vista debería tener la consideración de Ley de Participación Institucional aprobada en las Cortes de Aragón, largamente demandada por el Sindicato.

La política de participación institucional del Sindicato exige también una permanente coordinación con el resto de organizaciones sindicales, sociales, vecinales y políticas. Además, es frecuente con partidos políticos y grupos parlamentarios, mantener contactos institucionales de diverso tipo para presentar nuestra opinión ante tramitaciones de carácter normativo.

La necesaria participación institucional debe ir acompañada de una adecuada política de comunicación. Por ello, CCOO Aragón garantizará la máxima difusión, entre la afiliación y la sociedad, de su posición en los órganos que los que participe.

### ■ OBJETIVOS EN PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

- Promover la elaboración de una Ley de Participación Institucional de Aragón.
- Asegurar, coordinar y mejorar la presencia y aportaciones de CCOO en todos los órganos de participación institucional.
- Impulsar la construcción de alianzas sociales coherentes con los objetivos del sindicato.

### ■ PROPUESTAS EN PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

- ▶ Exigiremos la tramitación en las Cortes de una Ley de Participación Institucional de Aragón en la que se regule la composición de los órganos de participación así como nuestra presencia en los mismos, funciones, derechos y deberes.

- ▶ Revisaremos la representación institucional de CCOO Aragón tras la celebración del XI Congreso, proporcionando recursos y apoyo a nuestros representantes institucionales.
- ▶ Impulsaremos el trabajo de la plataforma, de la mesa sindical unitaria y de otros foros u organismos que se creen en defensa del Estado del Bienestar y de los Servicios Públicos, promoviendo planes de trabajo y movilizaciones conjuntas.

## EJE 3



### LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN CONTRA EL PARO

«Lacaída en el empleo del colectivo joven, tanto en cantidad como en calidad, constituye para el sindicato el problema más urgente»

«Hemos de mantener reivindicaciones históricas como la reducción de la jornada laboral hacia las 35 horas y la transformación de las horas extras en empleo,»



## EMPLEO, OBJETIVO FUNDAMENTAL.

Desde el comienzo de la crisis, en Aragón se han perdido casi 90.000 empleos, mas de la mitad de ellos puestos de trabajo indefinidos. Durante los primeros meses, los de final de 2008 y principios de 2009, se destruye sobre todo empleo temporal, pasando de unos 130.000 empleos a oscilar en torno a los 100.000, por el efecto estacional. A partir de entonces, es el empleo estable el que comienza a descender, tendencia en la que continuamos.

Todos los sectores se han visto afectados, siendo en la Construcción donde se ha sufrido un impacto relativo mayor, -41,97 %, si bien en cifras absolutas es la Industria la más afectada, con una pérdida global de casi 33.000 empleos.

Es necesario destacar el impacto de la crisis en el empleo de jóvenes, a pesar de que en la población entre 16 y 30 años, ha descendido igual que el de personas activas. Pese a ello la cantidad de personas ocupadas en ese tramo de edad ha descendido en casi 55.000 personas, un 44 %. Esta caída en el empleo del colectivo joven, tanto en cantidad, como en calidad constituye para el sindicato el problema más urgente.

Por otra parte, la protección de las personas desempleadas se esta reduciendo de forma permanente por la persistencia y agravamiento de la situación de crisis, así como por la ausencia de un programa estable de protección para estas personas.

Estamos convencidos que la única forma de superar esta situación ha de venir por el relanzamiento de nuestra economía, por el cambio del modelo productivo y por un mejor sistema redistributivo del trabajo y de la renta. Es necesario conseguir una mejor distribución de las cargas y los beneficios entre la población en general y entre los trabajadores y trabajadoras en particular. Hemos de mantener reivindicaciones históricas como la reducción de la jornada laboral hacia las 35 horas y la transformación de las horas extras en empleo, a través de la compensación en descanso, junto a

nuevas propuestas que permitan avanzar en estos objetivos. Sin un reparto más equilibrado del trabajo y la renta, continuaremos en la dinámica actual de aumento de la exclusión laboral y social, que seguirá presionando fuertemente sobre las condiciones de trabajo, empeorándolas y tirando los salarios a la baja. Tenemos que conseguir romper ese círculo vicioso, con imaginación. Tenemos que imaginar las mejores formas de reparto del trabajo y de la renta y defenderlas con convicción.

### OBJETIVOS EN EMPLEO

- Defender el empleo, su mantenimiento y creación, en todos sus aspectos: estabilidad, seguridad, igualdad, formación permanente y protección ante el desempleo.
- Exigir buenos instrumentos para la protección de las personas desempleadas.
- Promover una adecuada gestión e integración de las políticas activas de empleo desarrolladas por el sindicato.
- Desarrollar políticas económicas que fomenten la creación de puestos de trabajo basadas en un nuevo modelo productivo.

### PROPUESTAS EN EMPLEO

- ▶ Relanzamiento de los sectores productivos clave, comenzando por la Industria, pero sin dejar a los demás de lado, potenciando el cambio del modelo productivo, apoyándonos sobre todo en la formación y capacitación de las personas.
- ▶ Debemos debatir y avanzar en nuevos sistemas de reparto del trabajo y la renta, siendo activamente críticos ante asuntos tales como la realización de horas extraordinarias, la economía sumergida y cualquier otra actividad que incida negativamente en el reparto del trabajo y la estabilidad laboral.
- ▶ Propondremos una mejora de la financiación para conseguir un plan de relanzamiento económico.

«Es muy importante en estos momentos que se impulsen los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral»

«Las políticas injustas de recortes presupuestarios están sirviendo de excusa a los gobiernos para reducir drásticamente los fondos destinados a formación para el empleo, derivando incluso a otros menesteres los fondos recaudados por las cuotas de los trabajadores»



- ▶ Especial énfasis hemos de hacer en el objetivo de lograr la inserción laboral del conjunto de jóvenes en condiciones de estabilidad, pues esto será clave para poder superar de forma positiva la actual situación. En Aragón, éste debe ser un objetivo prioritario
- ▶ Es necesario articular un programa de protección de las personas desempleadas, que evite su deriva hacia la exclusión laboral y social. Este programa debe contar con medidas de protección económica y actuaciones de Políticas Activas de Empleo para la reinserción laboral de estas personas.
- ▶ Hay que realizar un seguimiento puntual de la Estrategia Española de Empleo (EEE) en su aplicación en Aragón, incidiendo con nuestras propuestas en sus ámbitos de actuación, así como participar en la evaluación de sus objetivos, realizando propuestas en función del grado de consecución de los mismos.

## FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo es un derecho que tienen la clase trabajadora, se encuentren activos o en situación de desempleo. Es una de las principales Políticas Activas de Empleo porque una mayor y mejor cualificación profesional, adquirida mediante la formación adecuada, le va a permitir mejorar su empleo en el caso de trabajadoras y trabajadores en activo o encontrarlo en condiciones de calidad para los que se encuentran en situación de desempleo, siendo muy importante en estos momentos que se impulsen los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral. Desde CCOO vinculamos, la formación a la negociación colectiva para que los sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional estén vinculados a la formación de la persona trabajadora.

Para que ese derecho pueda ser ejercido necesita de una financiación adecuada que hoy es totalmente insuficiente. Las políticas injustas de recortes presupuestarios están sirviendo de excusa a los gobiernos para reducir drásticamente los fon-

dos destinados a formación para el empleo, derivando incluso a otros menesteres los fondos recaudados de la cuota de formación profesional que cotizan mensualmente trabajadores y trabajadoras, empresarios y empresarias.

Desde nuestra apuesta estratégica por reforzar el papel del diálogo social y de la participación institucional debemos exigir el cumplimiento del Acuerdo social por la Competitividad y el Empleo en Aragón 2012-2015 y el funcionamiento adecuado del Consejo Aragonés de Formación Profesional y del Consejo Aragonés de Educación Permanente y del Consejo General del INAEM.

Dada la grave situación financiera que nos toca afrontar en materia de formación, el Sindicato debe hacer durante los próximos años una apuesta porque la gestión de la formación se desarrolle exclusivamente desde nuestras estructuras profesionales: ARAFOREM y algunas estructuras creadas por las Federaciones que, tras una larga y contrastada experiencia, gozan de gran prestigio profesional.

## OBJETIVOS EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Mantener la formación para el empleo como uno de los elementos centrales del diálogo social en Aragón y el papel protagonista de los agentes sociales en las políticas de formación de trabajadores y trabajadoras.
- Promover planes de formación de calidad, coherentes con la negociación colectiva, comprometidos con las necesidades del mercado de trabajo y del desarrollo sostenible, utilizando al máximo posible los medios que proporcionan las nuevas tecnologías.
- Impulsar los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral.
- Conseguir un funcionamiento regular de todos los órganos de participación institucional en materia de formación para el empleo.
- Centralizar toda la formación en las estructuras profesionales de CCOO Aragón.

- Facilitar el acceso a la formación para el empleo a toda nuestra afiliación.

#### ■ PROPUESTAS EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

---

- ▶ Exigiremos la convocatoria sistemática de todos los órganos de participación institucional en materia de formación para el empleo, tanto del ámbito educativo como laboral.
- ▶ Exigiremos una convocatoria autonómica anual del Plan Intersectorial dirigido al colectivo de personas trabajadoras preferentemente ocupadas y de un plan de formación dirigido al colectivo de personas trabajadoras preferentemente desempleadas, gestionados por CCOO Aragón.
- ▶ Demandaremos una convocatoria autonómica anual de Planes Sectoriales de formación gestionados por las Federaciones de CCOO Aragón.
- ▶ Exigiremos una mayor dotación económica a los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, flexibilizando los procesos de orientación, asesoramiento y evaluación y facilitando la máxima participación de los agentes sociales.
- ▶ Debemos comprometer a todas las estructuras del Sindicato para que toda la formación para el empleo se realice desde ARAFOREM y desde otras estructuras profesionales existentes en las Federaciones o en otros Departamentos de CCOO.
- ▶ ARAFOREM ofertará actividades de formación a distancia de todos los trabajadores y trabajadoras que la demanden, preferentemente a través de medios propios.
- ▶ Mantendremos actualizada la información de los planes de formación en la página Web de la US de CCOO de Aragón, en la de ARAFOREM y en las Web de las diferentes Federaciones.
- ▶ Enviaremos información a toda la afiliación a la que se dirija un determinado plan de formación, con carácter previo a su difusión general.

## EJE 4



• • • • •  
• • • • •  
• • • • •  
• • • • •  
• • • • •

**LA ACCIÓN SINDICAL COMO  
HERRAMIENTA PARA MANTENER  
EL EMPLEO Y PARA Luchar  
CONTRA LAS REFORMAS  
LABORALES**

«Debemos blindar la negociación colectiva a través de la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, de forma que se identifiquen con nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones»

«Un sindicato no puede entenderse sin la acción sindical, es una de nuestras señas de identidad. Pero en los últimos años los instrumentos para realizar esa acción sindical han sufrido duros golpes»



## ACCIÓN SINDICAL

Un sindicato no puede entenderse sin la acción sindical, es una de nuestras señas de identidad. Pero en los últimos años los instrumentos para realizar esa acción sindical han sufrido duros golpes como consecuencia de la crisis y de los recortes de derechos de las sucesivas reformas laborales.

Recortes de derechos que quieren evitar que tengamos una posición protagonista en las Relaciones Laborales a través de la desregulación e individualización de las condiciones laborales. Restablecer los equilibrios va a suponer luchar no sólo en la recuperación de los derechos individuales perdidos, sino en el rescate de la negociación colectiva como marco para regular las condiciones de la clase trabajadora.

Por ello, debemos blindar la negociación colectiva a través de la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras, de forma que se identifiquen con nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones. Hay que conseguir que el sindicato sea percibido como una herramienta útil.

En la nueva situación, a los retos ya conocidos con anterioridad como la precariedad en el empleo, los bajos salarios, la alta tasa de siniestralidad o la discriminación laboral, hay que sumar la pérdida de empleo como problema más acuciante. Y por eso, el empleo debe ser nuestra máxima prioridad ante la sociedad y ante las empresas en nuestras propuestas de negociación.

La cooperación es imprescindible para que la acción sindical esté más cerca de las necesidades de los sectores productivos y para organizarnos de forma más efectiva ante las nuevas realidades productivas y una negociación colectiva muy atomizada.

CCOO Aragón debe defender una serie de propuestas, tanto en la negociación de los convenios como en los acuerdos institucionales, basadas en la mejora de las condiciones laborales en el marco de un modelo económico sostenible. Nun-

ca habrá un crecimiento económico sano con un mercado laboral insano.

Además, el Sindicato en Aragón ha hecho una apuesta por abrir y participar en espacios más amplios y plurales de reflexión social, económica, laboral, política y cultural, al margen de los órganos internos de debate y decisión, siendo la Fundación Sindicalismo y Cultura (FSC) la herramienta que nos permite concretar la apertura de esos espacios a la afiliación y a la sociedad en general.

### ■ OBJETIVOS EN ACCIÓN SINDICAL

- Poner al empleo digno y con derechos, su mantenimiento y su creación, como primera reivindicación de nuestra acción sindical.
- Impulsar derechos laborales básicos como la estabilidad en el empleo, el salario digno, la igualdad de trato o la prevención de la salud.
- Evitar las consecuencias negativas de las últimas reformas laborales en el ámbito de la negociación colectiva.
- Ampliar la cobertura de los convenios colectivos para conseguir que los trabajadores y las trabajadoras de Aragón tengan uno que regule sus condiciones de trabajo.
- Integrar en nuestros criterios de negociación a todos los colectivos: fijos, temporales, desempleados, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos y autónomas dependientes.
- Cooperar con el trabajo de las federaciones en el ámbito de la negociación colectiva mediante instrumentos de información, apoyo y coordinación.

### ■ PROPUESTAS EN ACCIÓN SINDICAL

- ▶ El empleo de calidad y con derechos debe ser la prioridad de la acción sindical, tanto en la empresa como

en la sociedad. Por tanto, su mantenimiento o donde sea posible su creación, será el objetivo principal de nuestras propuestas y criterios de negociación.

- ▶ Debemos continuar combatiendo la precariedad, ya que las reformas laborales de los últimos años no han solucionado este problema sino que lo han agravado.
- ▶ El empleo debe primar sobre la materia económica pero debemos reivindicar un aumento de los salarios. En especial hay que intentar erradicar los bajos salarios.
- ▶ La negociación colectiva debe buscar un equilibrio razonable entre las fórmulas de flexibilidad interna y las de protección de las condiciones laborales de la clase trabajadora, desde una posición de intervención y regulación.
- ▶ Se evitará la realización de horas extraordinarias en las empresas, sobre todo las no compensadas con descanso, para convertirlas en puestos de trabajo.
- ▶ Debemos consolidar la atención al trabajo autónomo por su problemática concreta como apoyo al trabajo sectorial de las federaciones. Nuestra labor sindical debe tener como referencia primordial a los autónomos dependientes por su relación con los procesos de descentralización productiva.
- ▶ No podemos dejar la responsabilidad social empresarial (RSE) en manos de la iniciativa privada o de las ONGs, por ello, debemos reivindicar nuestra participación activa en todos los foros sobre este tema. Hay que exigir a las administraciones públicas que ellas mismas apliquen cláusulas sociales y medioambientales en su funcionamiento y en los pliegos de condiciones de contratación.
- ▶ Tenemos que propiciar la inclusión de cláusulas sobre responsabilidad social empresarial RSE en los acuerdos de negociación colectiva en los que nuestra referencia fundamental sean los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora.
- ▶ Nos oponemos a las privatizaciones del sector público. En aquellas actividades públicas de gestión privada hay que intentar marcar límites mediante la intervención en los pliegos de contratación.

- ▶ Las reformas laborales han tenido efectos perniciosos en la negociación colectiva en cuanto a la estructura de los convenios. Tenemos que impulsar la adscripción a los convenios sectoriales estatales o la consecución de convenios sectoriales autonómicos.
- ▶ La reforma laboral que da prevalencia absoluta a los convenios de empresa, aunque rebaje condiciones pactadas en los sectoriales, nos obliga a vigilar dónde, cómo y cuándo se firman este tipo de convenios.
- ▶ Ante los casos de negociación de procedimientos de descuelgue y de negociación de convenios de empresa que traten de inaplicar el convenio sectorial debemos establecer procedimientos de apoyo para ayudar a delegadas y delegados de Comisiones Obreras y a los trabajadores y trabajadoras de esas empresas.
- ▶ Hay que extender la negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos para garantizar sus derechos laborales y que el sindicato gane espacios de representación exigiendo a CREA y CEPYME que asuman la negociación en los casos que no existan asociaciones empresariales de carácter sectorial.
- ▶ Propondremos la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitirá una mayor capacidad negociadora y una mayor influencia sindical.
- ▶ Promoveremos que nuestras federaciones impulsen estructuras organizativas estables de coordinación entre distintos centros de trabajo y se les dotara de contenidos específicos de acción sindical. Además en las Empresas transnacionales, y empresas con diferentes centros de trabajo en el territorio español, se ha de impulsar las Secciones Sindicales Intercentros, los Comités Intercentros, y si da lugar la concreción del Comité Europeo, formula organizativa que permite la intervención sindical.
- ▶ Tenemos que abordar los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical múltiple que tenga como objetivo prioritario los derechos

«El conflicto social en el siglo XXI ya no se da sólo en la empresa o en el sector, los poderes públicos juegan un papel clave en la economía y tienen una importancia fundamental en el reparto de la riqueza y de la renta»

«La realidad nos sitúa ante el reto de que, a través de nuestra participación, podamos modular las políticas del Gobierno de Aragón»



de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo propiciando ámbitos de comunicación entre los afiliados de todas ellas, aunque sean de diferentes empresas.

- ▶ Queremos asegurar, a través de la Unión, la coordinación entre las organizaciones, de los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama extendiendo experiencias, resultados y coordinando respuestas y movilizaciones.
- ▶ Mantendremos el Informe de Negociación Colectiva por ser un instrumento para un mejor conocimiento del resultado de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos.
- ▶ Seguiremos impulsando los objetivos y planes de trabajo que elabore el Patronato de la Fundación Sindicalismo y Cultura, favoreciendo la participación del Sindicato en los actos y jornadas que promueva, apoyando la búsqueda de financiación suficiente para poder realizar su actividad.

## DIÁLOGO SOCIAL

El conflicto social en el siglo XXI ya no se da sólo en la empresa o en el sector, los poderes públicos juegan un papel clave en la economía y tienen una importancia fundamental en el reparto de la riqueza y de la renta como los recortes antisociales ante la crisis están demostrando. Los derechos sociales, que conforman el Estado del Bienestar, o las inversiones públicas, con sus repercusiones en el empleo, son competencias de las distintas administraciones, especialmente de las comunidades autónomas que tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales.

Esta realidad nos sitúa ante el reto de que, a través de nuestra participación, podamos modular las políticas del Gobierno de Aragón. Esta capacidad de influencia de los acuerdos de diálogo social debe ser aprovechada y tiene que convertirse en un instrumento básico del trabajo sindical. La combinación de los acuerdos de diálogo social, de ámbito estatal o arago-

nés, con la negociación de los convenios colectivos, constituyen los elementos fundamentales del sindicato para la defensa y ampliación de los derechos sociales, por una parte y para la garantía y mejora de las condiciones laborales, por otra.

Nuestra estructura, que agrupa a Federaciones de rama y a la organización territorial, para constituir un sindicato sociopolítico, nos debe permitir afrontar esta doble representación de intereses generales y concretos.

## OBJETIVOS EN DIÁLOGO SOCIAL

- Mantener la influencia del sindicato en defensa del interés general a través de los acuerdos de Diálogo Social en Aragón.
- Potenciar nuestro trabajo en los distintos órganos de representación en el ámbito de las Relaciones Laborales en Aragón.

## PROPUESTAS EN DIÁLOGO SOCIAL

- ▶ El diálogo social es herramienta fundamental para alcanzar el progreso económico. Para CCOO Aragón el diálogo social es una apuesta estratégica que hay que mantener y cuidar, para ello es fundamental firmar buenos acuerdos y trabajar después en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos que se pretenden.
- ▶ El diálogo social debe permitir la interlocución ante las distintas administraciones públicas y las organizaciones empresariales.
- ▶ En los procesos de diálogo social hay que conseguir una mayor implicación de las federaciones de rama acercando sus contenidos a sus necesidades y haciendo que sean partícipes de su desarrollo.
- ▶ El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón debe ser el centro de la interlocución social de los agentes sociales en materia socio-laboral, superando su papel consultivo. Debemos trabajar en la asunción de nue-

«El internacionalismo es algo intrínseco al sindicalismo y debe formar parte de nuestra actividad cotidiana, fomentándolo en aquellos espacios en que participamos»

«La Fundación Paz y Solidaridad, a pesar de los recortes en las subvenciones es, y así queremos que continúe siendo, el instrumento de CCOO para desarrollar la cooperación al desarrollo»



vas funciones legales como la extensión de convenios colectivos o en la resolución de discrepancias en la inaplicación de los mismos.

- ▶ Tenemos que potenciar el trabajo del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón. Hay que conseguir que sea el organismo que propicie mejoras generales consensuadas en los procesos de negociación colectiva de cada sector, mediante la extensión de buenas prácticas.
- ▶ Debemos mantener el espíritu que inspiró al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales en la nueva situación creada por las últimas reformas laborales. Debemos mantener la apuesta por el modelo de participación federal establecido.

### LAS RELACIONES INTERNACIONALES DE CCOO ARAGÓN

El internacionalismo es algo intrínseco al sindicalismo y debe formar parte de nuestra actividad cotidiana, fomentándolo en aquellos espacios en que participamos.

Para ello, es fundamental el trabajo con los sindicatos de clase de todo el mundo, democráticos y representativos, con especial incidencia en aquellos cuyos trabajadores y trabajadoras son perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. También con las organizaciones sociales que luchan por las libertades democráticas y por la defensa de los derechos humanos, especialmente de aquellos colectivos perseguidos por razones étnicas, de género, etc.

Los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) se han convertido en el espacio más cercano de participación y debate sindical entre los sindicatos cercanos geográficamente, así ha sido reconocido por parte de la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES). En Aragón, en concreto, participamos en el CSIR Pirineos Occidentales-Eje Atlántico (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón), compartiendo traba-

jo sindical tanto CCOO como UGT en los territorios del Estado español con los sindicatos franceses: CFTD, CFTC, UNSA y CGT. Esta colaboración nos ha llevado a realizar acciones conjuntas en puntos fronterizos intermedios en protesta por decisiones adoptadas a nivel europeo y a poner en común actuaciones sindicales a través de jornadas sobre empleo, negociación colectiva, etc.

### OBJETIVO EN POLÍTICA INTERNACIONAL

- Conseguir la solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

### PROPUESTAS EN POLÍTICA INTERNACIONAL

- ▶ Estableceremos líneas de colaboración bilaterales con sindicatos de otros países.
- ▶ Acordaremos con las Federaciones de Rama un espacio para el conocimiento y difusión del trabajo que desarrollan en los CEU (Comités Empresa Europeos).
- ▶ Buscaremos encuentros de sectores productivos afines entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Euroregión y el Consejo Sindical Interregional.
- ▶ Continuaremos en la línea de fortalecimiento del trabajo sindical transfronterizo en las organizaciones ya existentes (CSIR) y en las que la participación sindical no está oficialmente instaurada (CTP, Euroregión) para establecer marcos de participación sindical estables y con proyección institucional.

### COOPERACIÓN Y DESARROLLO

La Fundación Paz y Solidaridad, a pesar de los recortes en las subvenciones es, y así queremos que continúe siendo, el instrumento de CCOO para desarrollar la cooperación al desarrollo, la participación sindical y la sensibilización.

«Para CCOO, la seguridad y salud laboral son cuestiones que van más allá de los meros análisis estadísticos. Detrás de las cifras hay personas y familias. »

«Tenemos un objetivo claro: reducir la siniestralidad y buscar marcos de intervención desde el sindicato, con programas especializados que se detallan en el Instituto de Seguridad y Salud de la Comunidad autónoma.»



Los recortes que están aplicando las diferentes instituciones aragonesas no deben hacernos cejar en el intento de seguir adelante con las actuaciones en esta materia. Debemos continuar presionando para que estas ayudas se mantengan.

Esta reducción, debemos contrarrestarla potenciando el compromiso de la afiliación o de la propia Unión Sindical, aunque hay que decir que el compromiso de que se destine el 0,7% de las cuotas de afiliación a proyectos de cooperación al desarrollo sindical, prácticamente se ha cumplido.

#### ■ OBJETIVOS EN COOPERACIÓN Y DESARROLLO

- Destinar el 0,7 de los ingresos por afiliación a cooperación y desarrollo en las Federaciones y las Uniones.
- Visualizar el trabajo de la FPS e incardinarlo en la vida del sindicato.
- Representar a CCOO Aragón en los órganos, tanto institucionales como sociales que trabajan en materia de cooperación al desarrollo.

#### ■ PROPUESTAS EN COOPERACIÓN Y DESARROLLO

- ▶ Los proyectos de cooperación al desarrollo incorporarán cuestiones de género al fortalecimiento organizativo y exigirán el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución.
- ▶ Pondremos en marcha los instrumentos para informar sobre los proyectos y actividades a través de la página Web.
- ▶ Incorporaremos la cooperación al desarrollo en los distintos procesos de concertación social.
- ▶ Articularemos definitivamente, la aportación del 0,7% de las cuotas de afiliación en CCOO Aragón y en las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical.
- ▶ Continuaremos reivindicando que las instituciones aragonesas destinen el 0,7% de sus presupuestos a

proyectos de cooperación al desarrollo.

- ▶ Además desde la FPS vamos a poner en marcha una iniciativa para solicitar aportaciones voluntarias del conjunto de la afiliación, para tratar de paliar las reducciones de aportaciones públicas.
- ▶ Seguiremos participando en las movilizaciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y aquellas campañas que tengan como objetivo la defensa de los Derechos Humanos.
- ▶ Elaboraremos y desarrollaremos proyectos en Nicaragua y/o Guatemala, Sahara y otras zonas geográficas que se puedan acordar, en coordinación con las organizaciones de los países en las que se desarrollen los proyectos.
- ▶ La FPS representará a CCOO Aragón en el Consejo de Cooperación de Aragón, en la Federación de Asociaciones de Solidaridad (FAS) y en todas aquellas instancias que se acuerde.

#### SALUD LABORAL

La salud laboral es un elemento de gran importancia en la acción sindical. Para alcanzar objetivos en esta materia hay que crear espacios de intervención, para ampliar y enriquecer la normativa y también por medio de la negociación colectiva. Para CCOO, la seguridad y salud laboral son cuestiones que van más allá de los meros análisis estadísticos, jurídicos o económicos. Atañen a aspectos muy relevantes que tienen que ver con la salud y la vida humana, que son un bien supremo.

Por ello insistimos, que detrás de las cifras hay personas y familias. La causa, en la mayoría de los casos, está relacionada con las condiciones de trabajo, en las que influye la crisis económica que condiciona el ejercicio de derechos en materia de prevención de riesgos laborales.

Hay que luchar contra las desigualdades sociales en el campo de la salud laboral, lo que implica un conjunto de acciones y de políticas que tienen que ver con la calidad del empleo,

«La reforma laboral ha convertido las bajas laborales en motivo de despido objetivo. Nos proponemos recuperar los derechos anteriores a dicha reforma»

«En Aragón, hemos establecido claramente los objetivos 2010-2014 en materia de prevención, con la firma de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo»



con las políticas de integración social y laboral, con la lucha contra la discriminación y las desigualdades de género.

Los datos remitidos desde del Consejo Aragonés de Salud Laboral llegados desde todas las comarcas de la Comunidad, nos permiten formular propuestas que mejorarán las condiciones de trabajo.

La prevención de riesgos laborales se ha caracterizado por la puesta en marcha de un conjunto de programas relacionados con la salud laboral realizados en el ámbito del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA). CCOO está representada, con una importante participación, a través del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (CASSL).

Tenemos un objetivo claro: reducir la siniestralidad y buscar marcos de intervención desde el sindicato, con programas especializados que se detallan en el Instituto de Seguridad y Salud de la Comunidad autónoma.

La aprobación del nuevo cuadro de enfermedades profesionales, la modificación del reglamento de los servicios de prevención, la segregación de los servicios de prevención de las Mutuas, y la aprobación de la ley de subcontratación, son algunas de las novedades legislativas que deben ser complementadas desde la acción del sindicato.

Ponemos encima de la mesa el derecho a ausentarse del puesto de trabajo por causas justificadas. La reforma laboral ha convertido las bajas laborales en motivo de despido objetivo. Nos proponemos recuperar los derechos anteriores a dicha reforma.

En Aragón, hemos establecido claramente los objetivos 2010-2014 en materia de prevención, con la firma de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo, realizada por el Gobierno de Aragón, distintas administraciones y los agentes sociales, con objetivos claros, líneas de trabajo a desarrollar en este periodo y plazos de ejecución que nos permitirán evaluar su cumplimiento de manera permanente.

## OBJETIVOS EN SALUD LABORAL

- Reducir la siniestralidad e impulsar la calidad del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la educación y formación en seguridad y salud laboral y de forma específica de nuestros delegados de prevención.
- Reforzar la sensibilización y divulgación de la cultura de la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar los estudios de investigación en seguridad y salud laboral.
- Ganar eficacia en la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Favorecer el desarrollo y gestión efectiva de la salud laboral.
- Fortalecer la coordinación entre distintas administraciones y otras entidades.

## PROPUESTAS EN SALUD LABORAL

- ▶ Con los objetivos de la estrategia, desarrollamos una línea de actuación en materia de prevención de riesgos, orientada a la protección de la salud, la garantía de la seguridad, la información y la formación de trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Potenciar la figura de los delegados y delegadas de prevención como referente de los trabajadores y las trabajadoras, la empresa y el servicio de prevención con incremento de horas específicas.
- ▶ Seguiremos desarrollando el grupo de trabajo del amianto, haciendo especial hincapié en la realidad de nuestra Comunidad autónoma. Sacaremos a la luz todos aquellos edificios donde se ha instalado este peligroso material y apoyaremos a las víctimas a través de un fondo de compensación.
- ▶ Incidir en la organización del trabajo y los riesgos psicosociales. La crisis económica no puede ser determinante para empeorar las condiciones laborales ni la salud de las personas trabajadoras.

## EJE 4

### La Acción Sindical como herramienta para luchar

Acción Sindical

Diálogo Social

Política Internacional

Cooperación al desarrollo

Salud Laboral y Drogodependencias

- ▶ En cuanto a las enfermedades profesionales, trabajaremos para “Hacer visible, lo invisible”.
- ▶ Tenemos que ser más tenaces para que los accidentes de trabajo y los daños derivados de los mismos sean tratados por las Mutuas y no por el Sistema Público de Salud.
- ▶ CCOO debe ser el referente para garantizar la atención universal tanto en las Mutuas como en el Sistema Público de Salud.
- ▶ Debemos asegurar la participación de trabajadores y trabajadoras en todos aquellos procesos de acción preventiva, impulsados por la Inspección de trabajo y las CCAA.
- ▶ Trabajaremos en la vigilancia y seguimiento de la actividad preventiva de aquellas empresas que recurren a la contratación y subcontratación.
- ▶ Hay que poner en marcha la exigencia del funcionamiento de los agentes territoriales y sectoriales, contemplados en la Estrategia española y en la Estrategia aragonesa para las empresas que contraten de 6 a 49 personas.
- ▶ Mantendremos el convenio suscrito con la Fiscalía que nos debe permitir retomar un protagonismo frente a los daños a la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

### OBJETIVOS EN DROGODEPENDENCIAS

- Impulsar la formación e información sobre drogodependencias hacia las trabajadoras y trabajadores, delegadas y delegados, tanto de prevención como sindicales y a todas las personas, tanto de dirección, como de responsabilidades intermedias en la empresa.
- Potenciar la coordinación con el personal sanitario o las personas designadas por la empresa para la prevención.
- Conocer la realidad y evolución del problema de las drogodependencias en el ámbito laboral y las distintas necesidades y expectativas.

### PROPUESTAS

- ▶ Fomentar tanto la participación, como los acuerdos en las actuaciones en drogodependencias en el ámbito laboral, junto a una coordinación en el marco de las empresas de todas las entidades implicadas.
- ▶ Integrar en el sistema preventivo de la empresa las actividades en prevención de las drogodependencias, para enmarcarlas en la lucha contra la siniestralidad laboral.
- ▶ Apoyar las actuaciones de buenas prácticas en la intervención de drogodependencias en el medio laboral.
- ▶ Fomentar las medidas que posibiliten y faciliten el acceso a los recursos asistenciales a quienes lo necesiten, estableciendo mecanismos para reservar el puesto de trabajo de quienes estén realizando tratamientos.
- ▶ Desarrollar políticas de prevención selectiva en las empresas para detectar situaciones que supongan: aumento de consumos problemáticos, consumos que constituyan riesgo en la seguridad para sí y hacia terceras personas y en las que a las personas trabajadoras las pongan en situación de vulnerabilidad.

## EJE 5



### IGUALDAD DE TRATO PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

«La tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado, y donde persiste la segregación ocupacional»

«Debemos poner especial énfasis en llegar a las pequeñas y medianas empresas, impulsando planes de igualdad sectoriales intentando reducir el umbral de 250 empleados y empleadas»



## MUJER

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Aragón ha ido creciendo progresivamente en los últimos años, pero aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad. La tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado, y persiste la segregación ocupacional, manteniéndose en algunos sectores concretos donde son menores los requerimientos de cualificación y donde las condiciones laborales son más precarias y los salarios más bajos, incluso a veces rozando la economía irregular.

Este problema de desigualdad laboral se acrecienta en grupos de mujeres especialmente vulnerables, como jóvenes, discapacitadas o inmigrantes. La precariedad laboral femenina es especialmente grave durante el período de maternidad, agudizándose las discriminaciones, sobre todo en relación al acceso al empleo y la promoción profesional, para ocupar puestos o tareas de responsabilidad.

Debemos poner especial énfasis en llegar a las pequeñas y medianas empresas, impulsando planes de igualdad sectoriales y trasladándolos a estas empresas, que no tienen un número suficiente de trabajadores y trabajadoras para un plan propio, así como, intentar reducir el umbral de los 250 empleadas y empleados.

Igualmente es preciso mejorar e impulsar aspectos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, racionalizando los horarios facilitando la flexibilidad de la jornada, promoviendo la realización de acciones formativas durante la jornada laboral o incentivando la corresponsabilidad de los hombres para que hagan uso de los permisos establecidos. También reforzaremos las actuaciones contra la violencia de género y acoso sexual y laboral así como cualquier retroceso en los derechos de la mujer, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que rechace cualquier tipo de discriminación, violencia o explotación hacia las mujeres.

## OBJETIVOS EN MUJER

- Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, lo que conlleva la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo, sea ésta directa o indirecta.
- Aumentar el número de Planes de Igualdad negociados en las empresas.
- Conseguir que el principio de transversalidad de género presida nuestra práctica sindical diaria, así como todos los aspectos de la negociación colectiva y el diálogo social. También debe estar presente en nuestras ofertas formativas.
- Tener especial preocupación por garantizar la presencia de las mujeres afiliadas en las elecciones sindicales, en la elaboración de las plataformas, así como en las mesas de negociación de convenios y acuerdos colectivos, al menos en proporción equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.
- Poner en marcha la mesa de trabajo sobre Igualdad que emana del Acuerdo Social con el Gobierno de Aragón.
- Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

## PROPUESTAS EN MUJER

- ▶ Implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas con cursos de formación para delegados y delegadas sindicales, reuniones de coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y Mujer y realización de actuaciones junto con la Inspección de Trabajo para la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.
- ▶ Realización de campañas de sensibilización animando a las mujeres a afiliarse al Sindicato y a participar en puestos de salida en las elecciones sindicales, para que puedan formar parte de las mesas de negociación en los diversos niveles.

«Nuestro modelo migratorio, básicamente laboral, se dirigió a ocupar los puestos de trabajo que los autóctonos rechazábamos. Esto ha supuesto que hayan sido uno de los colectivos más afectados por la crisis,»

««Las personas con discapacidad siguen presentando grandes dificultades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Los Centros Especiales de Empleo (CEE), que están viendo notablemente reducida su viabilidad por la actual crisis y por la reducción de subvenciones públicas»»



- ▶ Las distintas Administraciones Públicas (DGA, Ayuntamientos, Diputaciones, etc.) tienen que introducir sistemáticamente la perspectiva de género a la hora de elaborar y aplicar sus distintas políticas, única manera de garantizar la transversalidad y el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- ▶ Realizaremos campañas de sensibilización sobre “corresponsabilidad” dirigidas tanto a los delegados y delegadas como a nuestros afiliados y afiliadas, incluyendo la convocatoria de cursos específicos de “responsabilidad compartida” en el entorno familiar, dirigidos a delegados y delegadas sindicales.
- ▶ Trasladaremos nuestras propuestas a la Negociación Colectiva para permitir el desarrollo de la Ley de Igualdad, así como reforzar las actuaciones en materia de violencia de género o acoso sexual.

## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La llegada y permanencia de población inmigrante en la última década a España y Aragón, se configura como un fenómeno estructural que ha contribuido a la dinamización de nuestra economía y pluralidad de la sociedad.

Nuestro modelo migratorio, básicamente laboral, supuso que la llegada de población inmigrante se dirigiese a ocupar los puestos de trabajo que los autóctonos rechazábamos, tanto en la economía regular como irregular. La economía sumergida, amparada por prácticas fraudulentas de determinados empresarios o empleadores, es una realidad tanto en la época de bonanza económica como en la actual crisis y ha supuesto que estas personas nunca hayan podido conseguir una situación administrativa regular o la hayan perdido.

La concentración en determinados sectores y en ocupaciones caracterizadas por demanda de mano de obra intensiva, baja cualificación y condiciones laborales precarias, ha supuesto que hayan sido uno de los colectivos más afectados por la crisis, ya que han sido estos sectores los que mayor

destrucción de empleo han sufrido. La igualdad de trato es clave en su integración laboral y exige una apuesta plena por la gestión de la diversidad.

Además, las personas con discapacidad siguen presentando grandes dificultades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, siendo su baja tasa de actividad un dato relevante. Las formulas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo (CEE), deben avanzar en ser un espacio de tránsito real al mercado laboral. La actual crisis, está incidiendo notablemente en la viabilidad de los CEE, motivada a su vez por la reducción de subvenciones públicas.

## OBJETIVOS EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- Integrar el concepto de diversidad social y laboral de forma transversal en el trabajo sindical.
- Defender políticas que garanticen la igualdad de trato en relación al género, origen, discapacidad, orientación sexual o convicciones en el mercado de trabajo.
- Mantener y adaptar servicios de información y orientación dirigidos a colectivos con necesidades específicas.

## PROPUESTAS EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- ▶ Incorporaremos en la formación sindical un bloque fijo vinculado a la gestión de la diversidad con el que se facilite información que contribuya a sensibilizar, formar y ofrecer pautas de intervención sindical.
- ▶ Haremos uso de las diferentes vías de comunicación internas y externas (Web, Trabajo Sindical, etc.) para trasladar valores y principios igualitarios y romper con estereotipos vinculados a colectivos o situaciones.
- ▶ En el trabajo afiliativo deberá recogerse, en la fase de diagnóstico, actuación, seguimiento y evaluación, medidas dirigidas a favorecer la afiliación de la población inmigrante.
- ▶ En la planificación del trabajo electoral, se debe contemplar la variable nacionalidad de trabajadores y tra-

«Algunos sectores trabajan para arrumbar los servicios públicos. Y no lo hacen en aras de la eficiencia. Son nuevas oportunidades de negocio»

«Algunos sectores trabajan para arrumbar los servicios públicos. Y no lo hacen en aras de la eficiencia. Son nuevas oportunidades de negocio»



bajadoras, con objeto de adaptar nuestro trabajo de extensión (materiales en idiomas, asambleas con asesores en materia de extranjería, etc.), acompañado de un esfuerzo real por incorporar en nuestras candidaturas a personas de diferentes orígenes.

- ▶ La gestión de la diversidad en las empresas exige que incorporemos en la negociación colectiva criterios que den respuesta real a necesidades concretas de realidades vinculadas a la inmigración y a las personas con discapacidad.
- ▶ Mayor seguimiento en el cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas y en las Administraciones Públicas.
- ▶ Hacer uso de la Negociación Colectiva como instrumento que contribuye al cumplimiento del principio de igualdad de trato, mediante cláusulas específicas en los convenios que apuesten, por el acceso en condiciones de igualdad al mercado de trabajo de las personas, su promoción y permanencia y su formación continua, así como la obligatoriedad de adaptar los puestos de trabajo.
- ▶ Evidenciar la necesidad de reforzar el papel del Servicio Público de Empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- ▶ Defender la continuidad de ayudas e incentivos a la contratación y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.
- ▶ Mantener y, en su caso, mejorar, las subvenciones de las Administraciones Públicas a los Centros Especiales de Empleo.
- ▶ Así mismo, deberemos trabajar en la firma de acuerdos de gestión de la diversidad en las empresas que faciliten nuestra participación efectiva en esta materia, facilitando el acceso, mantenimiento y salida en igualdad de condiciones del puesto de trabajo, de la población inmigrante.
- ▶ Las secciones sindicales promoverán acciones de acogida dirigidas a la población inmigrante:
  - Sesiones informativas sobre el sindicato, mercado de trabajo, etc.

- Información sobre el convenio
- Materiales informativos en idiomas, etc.

- ▶ CCOO propondrá en el marco del Dialogo Social, así como en cualquier otro espacio de participación, la necesidad de incorporar “la igualdad de trato” en el desarrollo de las políticas impulsadas desde el Gobierno sin que género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual o convicciones sean causa de discriminación.
- ▶ Ofreceremos servicios de información dirigidos a colectivos con necesidades específicas tendentes a favorecer su inserción en el mercado de trabajo, como la población inmigrante.

## JUVENTUD

Uno de los colectivos más perjudicados por la crisis, y las políticas que se han realizado en ese contexto ha sido el de la juventud.

Como en otros momentos de crisis, el futuro de las personas jóvenes se ve truncado y condicionado por los recortes en derechos laborales, sociales e incluso, civiles. Sus circunstancias materiales impiden la emancipación a más de la mitad de los menores de 35 años y lleva a muchos a emigrar buscando un porvenir fuera del país.

El empleo es un elemento central en la integración social de las personas jóvenes, como también lo son la educación, la formación y el acceso a los servicios públicos, todos ellos imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades. Privar a la juventud del empleo y la educación supone aumentar el riesgo de exclusión social presente y futura de una generación entera.

Resulta evidente que el acceso, el mantenimiento y la salida del mercado de trabajo presentan particularidades en el caso de la juventud, que el sindicato debe tener presente en su acción sindical y política y también en su propuesta or-

«Con unas vidas laborales cada vez más sinuosas e imprevisibles, las personas jóvenes no responden al típico perfil de trabajador o trabajadora y demandan del sindicato una flexibilidad a la que debemos acostumbrarnos»

«El sindicato no puede permitirse la exclusión de la juventud, ni de la sociedad, ni del mercado de trabajo, ni de nuestra organización.»

ganizativa. Con unas vidas laborales cada vez más sinuosas e imprevisibles, las personas jóvenes no responden al típico perfil de trabajador o trabajadora y demandan del sindicato una flexibilidad a la que debemos acostumbrarnos.

El sindicato no puede permitirse la exclusión de la juventud, ni de la sociedad, ni del mercado de trabajo, ni de nuestra organización. La flexibilidad y la confederalidad tienen que presidir cualquier iniciativa que desarrollemos hacia la juventud trabajadora.

Nos encontramos con una de las generaciones de jóvenes más movilizadas de la época democrática, como consecuencia de unos recortes y un retroceso en derechos sin precedentes. Pero las condiciones materiales de esta generación dificultan su participación en organizaciones como la nuestra. A esto hay que sumarle la campaña mediática contra todo tipo de organización social y en particular contra las organizaciones de clase de trabajadores y trabajadoras y la dificultad para conectar con las nuevas formas de participación.

La juventud quiere ser protagonista en el cambio, en la lucha, en las propuestas y nuestra organización tiene que responder a esas expectativas si quiere ser referente y espacio de participación y militancia de las personas jóvenes, pero para ello debe estar asumido por el conjunto de CCOO Aragón.

Hasta ahora, las Secretarías de Juventud han sido las encargadas de imprimir el sello joven en la acción del sindicato, generando espacios de participación que han sido la puerta de entrada y el espacio de militancia de la afiliación joven. Es hora de dar un paso más en la consolidación de estos espacios de participación de la juventud de CCOO Aragón.

#### ■ OBJETIVOS EN JUVENTUD

- Consolidar CCOO como el sindicato referente de la población joven.

- Favorecer la renovación sostenida de nuestros cuadros sindicales garantizando el traspaso del conocimiento, experiencia y cultura organizativa, tarea que tiene que asumir el conjunto de CCOO Aragón.
- Asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical en la que las Secretarías de la Juventud, deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de iniciativas y propuestas, en las que la comunicación y las redes sociales, son elementos a desarrollar intensamente.
- Conseguir la participación de la representación sindical joven del sindicato que ha de convertirse en la base y el eslabón organizado de CCOO en su relación con la población joven.

#### ■ PROPUESTAS EN JUVENTUD

- ▶ Exigiremos que se garanticen la universalidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación obligatoria y post obligatoria.
- ▶ Reivindicaremos una política específica para la reducción de la tasa de abandono escolar temprano y que combata activamente el denominado “fracaso escolar”.
- ▶ En las actuaciones por parte de Inspección de Trabajo requeriremos que se incorpore el seguimiento de las prácticas no laborales en las empresas, garantizando que se realicen acogiéndose a la legalidad vigente, sin que, en ningún caso, se ocupen puestos de trabajo y exigiendo el cumplimiento de su finalidad formativa.
- ▶ Avanzaremos en implantar las Secretarías de Juventud en federaciones y uniones. Haremos un balance una vez finalizados los procesos congresuales para verificar su grado de cumplimiento.
- ▶ Fomentaremos la inclusión de jóvenes en las candidaturas electorales de manera proporcional a su porcentaje en cada centro de trabajo, garantizando la paridad en las candidaturas.
- ▶ Incrementaremos la coordinación con las estructuras territoriales y federales para el mejor desarrollo de las acciones en materia de juventud.

- ▶ Mejoraremos la fórmula de preafiliación que se inició a finales del anterior mandato, bajo la denominación ACCIÓN JOVEN, dirigida a incrementar nuestra presencia y atención entre los más jóvenes próximos a incorporarse al mercado laboral. Así mismo potenciaremos el establecimiento de estrategias sindicales orientadas al incremento afiliativo de la juventud.
- ▶ Colaboraremos de forma regular con el movimiento estudiantil y con el tejido asociativo juvenil.
- ▶ Buscaremos la colaboración con las secciones sindicales de la Universidad Pública aragonesa para la atención a estudiantes en los campus, ganando visibilidad y presencia entre la comunidad universitaria.
- ▶ Daremos continuidad al trabajo realizado en centros de enseñanza sobre información y orientación socio-laboral, con talleres dirigidos a estudiantes de Formación Profesional, Escuelas Taller, Programas de (PCPI) y otros programas de inserción laboral.
- ▶ Se realizarán sesiones, talleres y charlas en el ámbito académico de formación profesional y universidad sobre la necesidad del movimiento obrero y específicamente sobre CCOO.
- ▶ Protocolo de bienvenida a la nueva afiliación joven, como así también a la nueva representación sindical joven, promoviendo especialmente su afiliación, formación y participación activa.

## EJE 6



### UNA ORGANIZACIÓN FUERTE PARA EL TRABAJO SINDICAL

«El último periodo de concentración de elecciones ha supuesto un recorte del diferencial con la UGT de 333 representantes sindicales»

«En cuatro federaciones somos la primera fuerza sindical FECOMA, FECOHT, INDUSTRIA y SANIDAD, estando cerca de conseguirlo en AADD»



## ELECCIONES SINDICALES

En Aragón partimos de una situación de déficit representativo en el conjunto territorial respecto de la UGT, al ser la segunda fuerza sindical con 199 delegados y delegadas menos que ellos en 2011. Este dato general queda matizado por la dinámica del proceso electoral en el último periodo concentrado que ha supuesto un recorte del diferencial en 333 representantes sindicales.

Ahora, somos la primera fuerza sindical en la provincia de Huesca, por el resultado de Huesca Occidental y en la comarcas de Zaragoza y Teruel, estando consolidado el resultado en las comarcas de Zaragoza y Huesca Occidental. Así mismo, en cuatro federaciones somos la primera fuerza sindical FECOMA, FECOHT, INDUSTRIA y SANIDAD, estando cerca de conseguirlo en AADD.

Estos resultados derivan tras un esfuerzo organizativo extraordinario en materia electoral en el periodo concentrado, siendo la situación actual de limitación importante en los recursos.

### OBJETIVOS EN ELECCIONES SINDICALES

- Mantener la progresión electoral de conjunto que nos permita ser la primera fuerza sindical en todas las federaciones y en las tres provincias.
- Incorporar el objetivo electoral como elemento transversal de todas las tareas de la organización, tanto en las federaciones como en las estructuras territoriales.
- Garantizar la afiliación de la representación sindical de Comisiones Obreras.
- Consolidar los equipos de extensión electoral y afiliativa, tanto en cada una de las federaciones, como en las comarcas, para asegurar la presencia sindical de CCOO en el conjunto sectorial y territorial.
- Mantener equipos de extensión electoral y afiliativa multirramas en la comarca de Zaragoza para aumentar nuestra audiencia electoral.

- Garantizar la coordinación entre federaciones y entre federaciones y territorios en materia de desarrollo electoral.

### PROPUESTAS EN ELECCIONES SINDICALES

- ▶ Hay que sensibilizar a las personas que forman parte de los órganos de dirección de las federaciones y de las comarcas de la necesidad de incorporar y valorar la clave electoral. Las elecciones sindicales no son un fin en si mismo, sino un medio estratégico para la acción sindical.
- ▶ Buscaremos la afiliación de delegadas, delegados y personas que conforman los comités de empresa, utilizando los equipos de extensión y las personas destinadas de forma principal a otras tareas (acción sindical, formación, asesoría, etc.).
- ▶ Plan de atención, con mapa de responsabilidades nominal, de los centros de trabajo con representación, con candidatura, con afiliación, resto de empresas blancas y empresas sin representación de nuestro sindicato. Atención preferente a nuestra representación sindical y campaña informativa relativa a la situación laboral y sociopolítica.
- ▶ Consolidación de la atención sindical de todos nuestros comités y secciones sindicales, con persona responsable de su seguimiento y dinamización.
- ▶ Incorporación a la tarea de extensión electoral y afiliativa de personas que componen las secciones sindicales y comités.
- ▶ Coordinación electoral para garantizar la convocatoria de elecciones sindicales en empresas subcontratadas, externalizadas o proveedoras de aquellas otras donde ya tenemos representación.
- ▶ Coordinación estratégica de federaciones y territorios.
- ▶ Recursos sindicales polivalentes que incluyan en sus tareas la electoral.
- ▶ Mantener equipos multirramas en la comarca de Za-

«La formación sea una herramienta que facilite la acción sindical tanto en los centros de trabajo como desde la propia estructura organizativa»

«La formación no es a demanda, sino que conforme a los criterios confederales se oferta atendiendo a las necesidades y objetivos marcados por la organización en cada nivel»



ragoza, con personas de federaciones y de la Unión, para su actuación coordinada en empresas blancas y sin representación (por polígono, localidad, código postal, etc.).

- ▶ Se valorará la eficacia de la labor desarrollada más allá del resultado electoral obtenido. Así, se tendrá en cuenta la presentación de preavisos con un mes mínimo de antelación a la fecha de vencimiento, la elaboración física de la candidatura tres meses antes de la renovación, los preavisos presentados en empresas blancas, las nuevas candidaturas presentadas en empresas sin representación anterior y la afiliación de delegados y delegadas.

## FORMACIÓN SINDICAL

Desde CCOO Aragón pretendemos que la formación sea una herramienta que facilite la acción sindical tanto en los centros de trabajo como desde la propia estructura organizativa, además de difundir los valores sindicales y el conocimiento de las acciones y propuestas de nuestro sindicato a la sociedad, sirviendo de cantera para la potenciación y renovación de cuadros.

Partimos de una situación de normalización de oferta en la formación sindical conforme al criterio confederal. La formación no es a demanda, sino que conforme a los criterios confederales se oferta atendiendo a las necesidades y objetivos marcados por la organización en cada nivel.

Se ha normalizado tanto la oferta formativa al conjunto de delegados y delegadas en materias transversales, como la formación básica a la nueva representación sindical que se van incorporando tras las elecciones sindicales.

La formación sindical en Aragón relativa a cursos, básicamente se viene realizando dentro de los planes intersectoriales financiados en el marco autonómico y estatal. Estos pla-

nes a día de hoy están en entredicho y su futuro inmediato es incierto.

## OBJETIVOS EN FORMACIÓN SINDICAL

- Considerar la formación sindical como uno de los pilares básicos de nuestra estructura organizativa, en cuanto que la formación de la representación legal de la clase trabajadora, del conjunto de la afiliación y de las personas que forman parte de la estructura sindical, son la cantera de la que se nutre nuestra organización.
- Garantizar una formación sindical que además de facilitar herramientas para la cualificación en el desarrollo de la acción sindical, forme en los valores de nuestra organización, desde una perspectiva crítica, garantizando competencias, socialización y renovación y movilidad de cuadros sindicales.
- Conseguir, para alcanzar este objetivo general, tener autonomía financiera, sin quedar sometidos a los vaivenes institucionales, incorporando la formación sindical al núcleo básico de la acción sindical.

## PROPUESTAS EN FORMACIÓN SINDICAL

- ▶ Debemos consolidar un equipo de formación ajeno a dotaciones económicas finalistas, compuesto por personas de la estructura sindical federativa y territorial, donde prime la formación transversal en valores en toda la formación impartida para la acción sindical.
- ▶ Hay que garantizar una oferta formativa que contribuya al conocimiento de nuestra organización, que forme en las herramientas y necesidades para el desarrollo de la acción sindical, y que dinamice a nuestra afiliación en aras a formar cantera para la renovación de cuadros. Para ello será necesario el desarrollo del plan de formación sindical dirigido a representantes legales, y del plan de formación específico para comités y secciones sindicales.

## EJE 6

### Una organización fuerte para el trabajo sindical

Elecciones Sindicales

Formación Sindical

Comunicación

Afiliación

El sindicato de proximidad

Racionalizar y optimizar nuestras estructuras

Recursos

«Debemos ser capaces de trasladar nuestros fines y resultados para influir en la opinión y percepción de las personas. Una campaña feroz de desprestigio ha provocado en ocasiones incomprensión por nuestras reivindicaciones o acciones»

«Es fundamental utilizar todas las herramientas a nuestro alcance, las convencionales y las más novedosas»



- ▶ Tenemos que ofrecer una oferta formativa dirigida a cuadros actuales y futuros del sindicato, con especial atención a jóvenes y mujeres. Tanto la Escuela sindical, con carácter anual, como los cursos en colaboración con la universidad, serán una herramienta eficaz, junto a actos en colaboración con la Fundación sindicalismo y cultura.
- ▶ Fomentaremos el análisis crítico de nuestro entorno social.
- ▶ Colaboraremos con instituciones y entidades que cualifiquen nuestra formación sindical.
- ▶ Anualmente se establecerá el plan de trabajo y una memoria de actividad que pueda evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas. A su vez se llevará a cabo un seguimiento de la participación en las distintas acciones formativas para el estudio de distintas variables que pueden arrojar información útil a las diferentes estructuras de la organización, de forma específica en materia afiliativa y en seguimiento de jóvenes.

## COMUNICACIÓN

La comunicación en Comisiones Obreras, como en cualquier organización, es clave para avanzar y consolidarse. Por ello, la comunicación debe ser una función transversal de carácter estratégico y un elemento de progreso y de eficacia en tres planos fundamentales: interno, institucional y social. La comunicación interna es un elemento que media, informa y permite la participación democrática de nuestras bases, proporcionando coherencia e integración entre los objetivos, los planes y las acciones de la dirección.

La ciudadanía y el conjunto de trabajadores y trabajadoras están demandando estructuras de participación activa ante los problemas a los que nos enfrentamos actualmente por lo que el sindicato no puede vivir aislado del entorno social sino que debemos exigirnos el contribuir, como sindicato de clase, al bien común y al avance y consolidación del estado de bienestar.

Debemos ser capaces de trasladar nuestros fines y resultados para influir en la opinión y la percepción de las personas. Hemos estado sometidos a una campaña feroz de desprestigio que ha aglutinado a gran parte de la opinión pública en nuestra contra, provocando en muchas ocasiones incomprensión por nuestras reivindicaciones o acciones. Debemos trabajar para recuperar un mayor reconocimiento social y mayor apoyo colectivo.

En el interno debemos innovar en materia de comunicación para mejorar la calidad de la dirección, tenemos que anticiparnos a los cambios y a la toma de decisiones, impulsando un feedback permanente entre nuestras bases y las estructuras. La comunicación interna, ha de jugar un papel fundamental, socializando en primer lugar la información, como paso previo al debate y a la asunción de las ideas y de las propuestas.

Es fundamental utilizar todas las herramientas a nuestro alcance, las convencionales y las más novedosas.

Otro elemento a destacar es la racionalización de la comunicación; es importante determinar en cada momento los contenidos que queremos hacer llegar y a quién, evitando que haya personas o estructuras de base que no tienen información y otras a las que les llega la misma información por varias vías. Igual de importante es saber qué herramientas hay que utilizar para cada caso y el lenguaje concreto según la herramienta y las personas a las que les estamos enviando la información o el mensaje.

En relación a los medios de comunicación, deberíamos tener un mapa más exacto de los nuevos medios que van surgiendo en nuestra Comunidad.

### OBJETIVOS EN COMUNICACIÓN

- Mejorar y fortalecer la gestión de la comunicación corporativa, interna y externa.
- Potenciar los siguientes elementos: una comunicación multidireccional, una más amplia participación,

«La tasa de crecimiento afiliativo en Aragón, aunque ralentizada en el último año, ha experimentado en los dos años anteriores un aumento muy importante»

«Pero se producen muchas altas a la vez se producen muchas bajas, por lo que podría dar la impresión de que la renovación de la afiliación es excesiva»



incorporación de elementos de innovación y creatividad, sostenibilidad de los proyectos y de la metodología de comunicación, implantación y/o consolidación de las nuevas tecnologías, gestión del conocimiento (transferencia, transformación en activo intelectual del sindicato).

## ■ PROPUESTAS EN COMUNICACIÓN

- ▶ Debemos establecer canales de comunicación interna y repartir responsabilidades de distribución de la información descendente y vías de comunicación ascendente. Actualizar bases de datos de correos electrónicos de secciones sindicales, juntas de personal, comités, representantes de CCOO y de afiliados y afiliadas.
- ▶ Hay que habilitar mecanismos para establecer la comunicación en los centros de trabajo donde no está constituida la sección sindical o el comité.
- ▶ Ampliaremos la utilización de soportes digitales y revisaremos el uso y optimización de soportes escritos (publicaciones, folletos, etc.), mejorando la página Web para que no sea únicamente un referente en noticias de actualidad sino que se convierta en un fondo documental actualizado y amplio.
- ▶ Vamos a elaborar boletines de periodicidad más corta que nuestra publicación principal "Trabajo Sindical". Socializar la información del trabajo y los resultados del trabajo, no exclusivamente cuando se quiere lanzar la información a los medios (negociaciones, acuerdos, jornadas, informes, publicaciones, etc.).
- ▶ Estableceremos sistemas de coordinación que nos lleven a un mejor aprovechamiento y rentabilidad de los recursos. Mapa de publicaciones, boletines, etc. de todas las estructuras de CCOO Aragón, para conocimiento, registro y difusión de la información que contengan, al conjunto de la organización. Sistematizar el trabajo.
- ▶ Las posibilidades que las redes sociales dan a los procesos organizativos y participativos de nuevo cuño se irán incorporando a CCOO de Aragón de forma pau-

latina para propiciar que la organización en red sea cada vez más amplia, democrática y representativa. Además, propiciaremos la formación y extensión del uso de las tecnologías de la información. Reforzando la presencia de CCOO en las redes sociales que utilizamos, estudiando la ampliación a otras redes.

- ▶ Hay que revisar, desarrollar y potenciar la utilización de plataformas de trabajo en red que proporcionen inmediatez y coordinación en la comunicación de las estructuras y favorezcan la reducción de costes y tiempos de trabajo. Utilización de agenda común para las personas responsables de comunicación.
- ▶ Tenemos que mejorar y consolidar la producción propia audiovisual, extender el uso de herramientas como Flickr, You Tube, Picassa... para generar galerías de fotos y videos. Generar herramientas para posibilitar a los medios el acceso a imágenes.
- ▶ Debemos actualizar el mapa de medios. Reforzar la formación y la presencia de portavoces del sindicato en los medios.
- ▶ Realizaremos un informe anual y un seguimiento, análisis estadístico y archivo documental. También controlaremos nuestra presencia en Web y redes sociales.
- ▶ Trabajaremos en protocolos de comunicación interna (recepción de la información, recopilación y clasificación, difusión...) y externa.

## LA EXTENSIÓN Y EL CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN

La tasa de crecimiento afiliativo en Aragón, aunque ralentizada en el último año, ha experimentado en los dos años anteriores un aumento muy importante. Se producen muchas altas, pero a la vez se producen muchas bajas por lo que podría dar la impresión de que la renovación de la afiliación es excesiva. Es la afiliación con muy baja antigüedad la que mayor inestabilidad tiene.

La tasa de afiliación de la población trabajadora en Aragón es del 7.7%. Se constata que se afilia más y se fideliza más la

afiliación en las empresas donde está constituida la sección sindical con objetivos y dinámicas claras en afiliación.

Las tasas afiliativas de las mujeres se acercan a las de los hombres, mientras la tasa de bajas de estos últimos es ahora mayor. La mayoría de las altas se producen para ser atendidas por nuestras asesorías sindical y jurídica.

El desarrollo del valor diferencial de afiliados y afiliadas en los servicios ha sido muy positivo y se debe seguir apostando por ello como forma de fidelización de nuestra afiliación.

Hay que consolidar políticas y actuaciones tendentes a fomentar la afiliación y tener una actitud que la favorezca. Eso, sin olvidar el esfuerzo a realizar en las empresas y en las comarcas con los equipos de atención y extensión, integrados en un vasto proyecto de fortalecimiento de la organización, de nuestras sedes y de los servicios para captar nuevas afiliaciones.

## ■ OBJETIVOS EN AFILIACIÓN

- Incrementar la afiliación constituye una prioridad, además de un objetivo estratégico para CCOO Aragón directamente relacionado con la acción sindical en la empresa.
- Trabajar por objetivos va a ser el método de actuación, mediante la planificación y el seguimiento de metas, recursos, calendario y evaluación periódica de resultados.
- Explorar los servicios que más puedan interesar a nuestra afiliación para ofertarlos en nuestra guía de servicios.
- Redoblar la actividad y compromiso militante que las organizaciones del sindicato ya vienen realizando ante distintas realidades socioeconómicas y laborales y que en estos momentos sin duda hay que fortalecer, convirtiéndolo en una prioridad.
- Evitar la pérdida de las personas afiliadas que se jubilan.

## ■ PROPUESTAS EN AFILIACIÓN

- ▶ Realización del Mapa de situación afiliativa, desagregado por ramas, territorios, tipos de empresa, relación con la representación sindical, etc...
- ▶ Seguimiento de la dinámica afiliativa, abarcando las altas y las bajas que se han producido o los indicadores de crecimiento, fluctuación y renovación, sin olvidar la necesaria composición del colectivo integrante del sindicato (según características demográficas, ocupacionales o sindicales).
- ▶ Conocimiento de la evolución de la afiliación. Conocer las causas que producen la afiliación y la desafiliación, para poder trabajar en ello.
- ▶ Identificación, procesamiento y difusión de buenas prácticas en afiliación.
- ▶ Nombramiento de responsables de afiliación en todos los ámbitos del sindicato, incluyendo las secciones sindicales, creando una red de atención cada vez más fuerte y consolidada e incorporando en su plan de trabajo objetivos específicos afiliativos.
- ▶ Seguiremos avanzado en el desarrollo diferencial de nuestra afiliación en los servicios. Mejorar la información para afiliados y afiliadas en situación de desempleo, apostando por la herramienta creada “boletín empleo y formación” con continuidad y mejora del mismo.
- ▶ Continuaremos con la formación de nuestros representantes sindicales en materia afiliativa. El trabajo fundamental, sin duda, es el de más sindicato en la empresa, desarrollando las acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo. Pero junto a ello, hay que fortalecer el trabajo de atención personalizada.
- ▶ Reforzaremos la Oficina de Atención a las personas afiliadas como fórmula de compromiso cada vez mayor con el conjunto de la afiliación.
- ▶ Elaboración de un protocolo de colaboración con las empresas, que ofrezcan servicios para nuestra afiliación, en las que se introduzca el elemento de com-

## EJE 6

### Una organización fuerte para el trabajo sindical

Elecciones Sindicales

Formación Sindical

Comunicación

La extensión y el crecimiento de la Afiliación

El sindicato de proximidad

Racionalizar y optimizar nuestras estructuras

Recursos

«Es necesario que el sindicato se sitúe con renovadas fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes y a las nuevas realidades migratorias»

«Debemos ser cada vez más “organización de trabajadores y trabajadoras” y no tanto “organización para trabajadores y trabajadoras”, impulsando mucho más la participación y el compromiso de nuestra afiliación y recuperar el valor de la militancia.»

promiso sindical, no solamente con la persona afiliada en la prestación de sus servicios, sino el compromiso sindical con la organización.

- ▶ El seguimiento y la consecución de los objetivos planteados va a requerir de la movilización del conjunto de las estructuras y organizaciones de CCOO Aragón, desde la Sección Sindical en el centro de trabajo, hasta la Comisión Ejecutiva, pasando por el conjunto de la plantilla de CCOO Aragón y de sindicalistas.
- ▶ Debemos informar a los afiliados y afiliadas próximos a la jubilación de que la Federación de Pensionistas, junto a su función reivindicativa sobre las pensiones, la calidad de vida, sanidad, dependencia, asesoramiento y la prestación de servicios, realiza también actividades culturales, recreativas y de solidaridad.

### EL SINDICATO DE PROXIMIDAD

La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico debe basarse en la cooperación de estructuras sindicales, concebida como algo más que un conjunto de normas. La Confederalidad es a fin de cuentas, el nervio que mejor transmite la relación democrática con los trabajadores y trabajadoras. Hay que definir los espacios de coordinación y cooperación, corrigiendo vacíos duplicidades o solapamientos.

Es necesario que el sindicato se sitúe donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovadas fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical en la empresa.

Debemos ser cada vez más “organización de trabajadores y trabajadoras” y no tanto “organización para trabajadores y

trabajadoras” para lo que debemos, desde cada centro de trabajo, impulsar mucho más la participación y el compromiso de nuestra afiliación y recuperar el valor de la militancia.

El sindicato tiene necesidad de adaptarse a un tejido empresarial caracterizado por las pequeñas empresas y por formas de organización empresarial (subcontratación, ETTs, empresas de servicios, trabajo autónomo dependiente...) que exigen nuevas fórmulas más flexibles y basadas en la cooperación entre estructuras sindicales y en aplicar mayor confederalidad.

Por otra parte, el intenso proceso de destrucción de empleo que estamos viviendo, en un escenario de reducción de los mecanismos protectores del Estado y de debilitamiento de los programas de formación y empleo, nos plantea el reto de responder en mayor medida a las necesidades de la clase trabajadora, y en especial de nuestra afiliación, que viven situaciones de desempleo y precariedad, que en ningún modo pueden quedar al margen de la acción del sindicato.

### OBJETIVOS EN EL SINDICATO DE PROXIMIDAD

- Desarrollar el sindicalismo de proximidad, requiere el fortalecimiento de estructuras que comporten una mayor cercanía al centro de trabajo y a la empresa, desde su doble vinculación, a la estructura federal y territorial.
- Priorizar el trabajo en las PYMES es determinante para CCOO Aragón y debe ser un trabajo permanente, integral, planificado, muy organizado y evaluado.
- Hacer que las fórmulas organizativas sean flexibles y funcionales.
- Conseguir que en grandes concentraciones de población trabajadora y empresas, donde actúan sindicalmente varias federaciones, se realicen actuaciones conjuntas y coordinadas de las federaciones afectadas y del territorio.
- Impulsar al máximo la participación y el compromiso de la afiliación en la vida del sindicato.

«En Aragón nuestra organización no dispone de Uniones Provinciales, en su lugar hemos abordado desde hace años un proceso de creación y posteriormente fusión de las distintas Uniones Comarcales, ambos modelos ofrecen ventajas y desventajas»

«Hasta ahora nos hemos inclinado por mantener UUCC por cuanto ofrecían una mayor proximidad y al mismo tiempo en un plan de fusiones, no culminado, con el objetivo de racionalizarlas»



- Favorecer una mayor participación de jóvenes y de mujeres y potenciar la renovación generacional del sindicato.
- Desarrollar acciones orientadas a la atención y afiliación del trabajo autónomo dependiente.
- Prestar especial atención a la afiliación en paro o que atraviesa situaciones de mayor precariedad laboral y económica.

#### ■ PROPUESTAS EN EL SINDICATO DE PROXIMIDAD

- ▶ En PYMES, se creará una fuerte RED DE ATENCION SINDICAL, por sectores y zonas.
- ▶ Realización de mapas de realidad en cuanto a empresas subcontratas, concentración de empresas y población trabajadora en ámbitos geográficos determinados, mapas de PYMES, etc. Las Federaciones y las UUCC seguirán periódicamente la actuación y la evaluarán.
- ▶ El Consejo de la Unión debatirá un informe anual sobre la evolución del sindicato en la PYME.
- ▶ Dentro de la prioridad al sindicato de proximidad, que orienta nuestra Confederación, desde la Unión, contribuiremos de manera decidida, así elaboraremos durante el primer año un mapa de realidad en cuanto al número y posibilidades de constitución de Secciones Sindicales, siempre de acuerdo con las federaciones. Aunque algo hemos avanzado hasta ahora, es preciso dar un salto cuantitativo y cualitativo importante.
- ▶ Posteriormente se informará anualmente al Consejo de la Unión acerca de la situación y evolución de las secciones sindicales en nuestra comunidad.
- ▶ Es preciso que revitalicemos las asambleas de delegados y delegadas, bien con carácter sectorial o territorial, las asambleas no son la organización de base del sindicato, pero tienen un papel clave en el desarrollo de la información y debate sindical y constituyen un elemento dinamizador de los procesos sindicales de movilización.

- ▶ Debemos potenciar al máximo la participación de nuestra afiliación en la vida del sindicato. En las empresas el cauce natural de participación es la Sección Sindical, cuya vida democrática debemos estimular y revitalizar cuando es necesario. Pero donde no es posible la constitución de secciones sindicales deberían impulsar desde las organizaciones de rama otros cauces más flexibles de participación como las agrupaciones profesionales, sectoriales o territoriales.
- ▶ También en colaboración con las federaciones deberá elaborarse un Plan de Atención al Trabajo Autónomo Dependiente (TRADE) y de asesoramiento al autoempleo.
- ▶ Es preciso en el próximo periodo reflexionar y resolver el debate sobre la conveniencia, no sólo de reforzar la comunicación hacia trabajadores y trabajadoras en paro, sino de desarrollar acciones dirigidas a agrupar en el seno del sindicato a quienes están en desempleo o viven situaciones de mayor precariedad desarrollando con ellos actividades orientadas al apoyo mutuo en la satisfacción de sus necesidades y al fortalecimiento de sus reivindicaciones.

#### RACIONALIZAR Y OPTIMIZAR NUESTRAS ESTRUCTURAS

La reproducción mimética de órganos de dirección, su dimensión no siempre reflejada en el número de personas afiliadas y personas trabajadoras, ni a los recursos disponibles, la dispersión territorial, la nueva situación socioeconómica en que nos movemos, la necesidad de centrarnos en los elementos esenciales del trabajo sindical, esto es, la acción sindical y el desarrollo organizativo, todo ello hace que sea imprescindible abordar la cuestión con la finalidad de potenciar el sindicato de proximidad.

Nuestra organización se enfrenta a retos importantes ya descritos a lo largo de este documento, para ello, se hace necesaria una reflexión sobre nuestro modelo considerando la dis-

persión de centros de trabajo, de poblaciones y la pequeña densidad demográfica existente en la mayor parte de nuestro territorio aragonés, puesto en relación con el objetivo de cubrir todo el territorio y, todo ello, en una situación de recursos limitados. En Aragón, nuestra organización no dispone de Uniones Provinciales, en su lugar hemos abordado desde hace años un proceso de creación y posteriormente fusión de las distintas Uniones Comarcales, ambos modelos ofrecen ventajas y desventajas, en todo caso parecen, dada la escasa masa crítica difícilmente compatible. Hasta ahora nos hemos inclinado por mantener UUCC por cuanto ofrecían una mayor proximidad y al mismo tiempo en un plan de fusiones, no culminado, con el objetivo de racionalizarlas. En estos momentos tenemos constituidas las siguientes comarcas:

**Teruel:** Andorra y Teruel.

**Zaragoza:** Cinco Villas, Tarazona y Moncayo-Campo de Borja y Calatayud-Aranda-Daroca. La UC de Zaragoza, no tiene estructura y agrupa el resto de la provincia.

**Huesca:** Huesca occidental y Huesca oriental (no constituida y que integra a Cinca Medio, Somontano de Barbastro-Sorbarbe, La litera y Bajo Cinca).

#### ■ OBJETIVOS EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Tener una estructura organizativa que nos permita atender de manera adecuada al conjunto de la afiliación y a trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta las características específicas de Aragón.
- Definir el número de afiliados y afiliadas, así como el de personas trabajadoras de los sectores que agrupan las estructuras comarcales o provinciales, como el elemento que determine, la constitución o el mantenimiento de las mismas.

#### ■ PROPUESTAS EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- ▶ Los órganos de dirección de las estructuras comarcales UUCC y su número, estarán determinados por una

escala, que tenga en cuenta el número de personas afiliadas en su ámbito de actuación. La comisión ejecutiva estará, como máximo, formada por el siguiente número de personas; en las UUCC de entre 0 y 1000 personas afiliadas de 6 a 11, en las UUCC de entre 1000 y 1500 personas afiliadas de 6 a 13 y en las UUCC de entre 1500 y 2000 personas afiliadas de 6 a 15. El proceso de elección se realizará, a través de su respectivo Congreso y con los procedimientos estatutarios sobre participación y elección de los órganos de dirección.

- ▶ El mantenimiento o creación de estas estructuras, vendrá determinado, por la estructura u organización superior, con el necesario acuerdo de la estructura territorial que corresponda.
- ▶ Con independencia de las tareas que asuman por decisión congresual o planes de trabajo, sus prioridades son establecer líneas de apoyo a las secciones sindicales, atención integral a pequeñas y medianas empresas, elecciones sindicales, extender y fidelizar la afiliación y el asesoramiento sindical. Así como las relaciones institucionales, políticas y sociales en su territorio de actuación.
- ▶ Realizaremos auditorías periódicas por parte de los órganos de la Unión Sindical realizando un seguimiento de su actuación y resultados.
- ▶ El Consejo de la Unión, con carácter anual, debatirá un informe sobre esta realidad organizativa y su evolución.
- ▶ Los órganos de Dirección de la Unión Sindical se adaptarán a la nueva organización que decida el Congreso Confederal. Mientras mantendrá los actuales órganos de dirección.
- ▶ El Consejo de la Unión incorpora entre sus competencias la de aprobar, de forma extraordinaria y con este único fin, la adaptación de los documentos y estatutos aprobados en el Congreso de CCOO Aragón con los aprobados en el Congreso Confederal.
- ▶ Culminar el proceso de fusión de las comarcas, en concreto con la Unión Comarcal de la Huesca Oriental, como paso previo para tomar en consideración otras estructuras superiores, máximo contando que buena parte de las personas que desempeñan funcio-

## EJE 6

### Una organización fuerte para el trabajo sindical

Elecciones Sindicales

Formación Sindical

Comunicación

La extensión y el crecimiento de la Afiliación

El sindicato de proximidad

Racionalizar y optimizar nuestras estructuras

Recursos

«Las necesidades del trabajo sindical en un momento social muy difícil, incrementa la carga de trabajo en nuestras estructuras y personal y, también, reduce los recursos disponibles para ello»

«Tenemos la responsabilidad de gestionar con transparencia y eficiencia los recursos de que disponemos. Para ello disponemos de herramientas en su mayor parte confederales»



nes en las mismas no son asalariadas. El Consejo de la Unión podrá decidir la constitución de organizaciones provinciales en el próximo periodo.

- ▶ Dentro del plan de racionalización de estructuras, hay que considerar que la dimensión de las ejecutivas se ha visto reducido en las normas aprobadas para este congreso, adicionalmente se plantea que no sea necesario la elección y conformación de un Consejo Comarcal salvo en organizaciones que superen las 2500 personas afiliadas.

## RECURSOS

Durante estos años hemos desarrollado nuestra actividad sindical en una situación socioeconómica de grave crisis económica, crisis que inevitablemente nos afecta como organización, aumentando las necesidades de trabajo sindical en un momento social muy difícil, incrementando la carga de trabajo en nuestras estructuras y personal y, también, reduciendo los recursos disponibles para ello.

Tenemos la responsabilidad de gestionar con transparencia y eficiencia los recursos de que disponemos, bajo los principios de cooperación y de solidaridad. Para ello, disponemos de herramientas, en su mayor parte confederales, programas informáticos en materia de contabilidad, recursos humanos, manuales de procedimiento, etc.

En Asesoría Sindical y jurídica, en Aragón, hemos ido cumpliendo los pasos y procesos confederales en esta materia, con matices, dado que en asesoría jurídica partíamos de una realidad diferente a la confederal, aunque hemos avanzado. Sin embargo, continuamos con un nivel alto de servicios jurídicos contratados externamente si aplicamos los parámetros confederales.

La asesoría sindical se está facilitando pero no existe un mapa de compromisos federales y territoriales, ni acuerdos de financiación de los mismos.

## OBJETIVOS EN RECURSOS

- Conseguir la sostenibilidad de la organización como elemento nuclear de nuestra política de recursos, que tiene como aspecto más reconocible un presupuesto equilibrado que asegure la sostenibilidad de la organización.
- Profundizar en la autofinanciación, como garantía para la actividad sindical.
- Realizar un mapa de realidad de asesoramiento sindical que englobe la actuación federal y territorial, así como nuestra inclusión en el Servisin, y un plan de formación y coordinación con los servicios jurídicos.
- Incrementar la calidad en nuestros Servicios Jurídicos. Así, pondremos en marcha auditorías, en el marco confederal e instrumentos de medición del grado de satisfacción de nuestra afiliación.

## PROPUESTAS EN RECURSOS

- ▶ Intensificaremos la implantación de herramientas que nos permitan un mayor conocimiento de la realidad de gestión.
- ▶ Continuaremos con la política de realización de auditorías externas, haciendo compatible su utilidad con las nuevas exigencias presupuestarias y el coste de las mismas.
- ▶ Trabajaremos en un presupuesto integrado de las organizaciones que componen la Unión, además, facilitaremos información periódica sobre la situación de aquellas organizaciones que no consolidan sus cuentas con la Unión Sindical.
- ▶ Implementaremos las normas confederales en ingresos y gastos comunes así como en financiación de las asesorías y continuaremos buscando la eficiencia económica y sindical en todos nuestros departamentos, empresas y fundaciones como marca de calidad de nuestra organización.
- ▶ Destinaremos, de nuevo, los recursos existentes en la línea de un sindicato de proximidad, esto es, refor-



## EJE 6

### Una organización fuerte para el trabajo sindical

Elecciones Sindicales

Formación Sindical

Comunicación

La extensión y el crecimiento de la Afiliación

El sindicato de proximidad

Racionalizar y optimizar nuestras estructuras

Recursos

zando una presencia del sindicato cercana a los trabajadores y las trabajadoras, ayudando a consolidar y potenciar los equipos de atención y extensión de PYMES, contando con las federaciones y las Uniones Comarcales y sus competencias.

- ▶ Estableceremos mecanismos y estructuras que permitan compartir y mancomunar, allí donde sea posible, servicios técnicos, administrativos o sindicales entre federaciones, a través del territorio, aprovechando la infraestructura y acudiendo a las reestructuraciones y adaptaciones necesarias.
- ▶ Continuaremos con políticas preferentes y exclusivas para nuestra afiliación y en su acceso a los servicios jurídicos del sindicato. Además, abordaremos la conformación y financiación de los servicios jurídicos, debiendo converger durante este próximo periodo con los mandatos confederales.





### MÁS QUE NUNCA

Paseo de la Constitución 12.  
50008 Zaragoza  
Tfno: 976 483 200

