17, 18 y 19 mayo 2017 Ciudad Escolar Pignatelli. Zaragoza

Informe General

XII CONGRESO CCOO ARAGÓN

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

CCOO

XII CONGRESO CCOO ARAGÓN

INFORME GENERAL

Informe General
introducción

En los más de cuatro años transcurridos desde el 11 Congreso, 13 y 14 de diciembre de 2012, CCOO de Aragón y el conjunto de las organizaciones que la componemos, hemos desarrollado una intensa actividad sindical, parte de la cual, se recoge en este informe y que se amplia en las memorias que se adjuntan.

Estos años han transcurrido en un contexto internacional marcado por la escalada de conflictos, guerras y actos terroristas. El desarrollo ulterior de las primaveras árabes, inicialmente una lucha legítima por las libertades y en contra de sistemas dictatoriales, derivó en la proliferación de grupos fundamentalistas islámicos que se extendieron velozmente por Libia, Iraq, Egipto, Siria… La guerra descarnada se acabó instalando en ese ámbito geográfico, originada, entre otras cuestiones, por los diferentes intereses geoestratégicos de las potencias mundiales y países de la zona. Con la guerra se ha extendido el sufrimiento, la muerte entre la población y un éxodo en busca de refugio en espacios más seguros. Los países europeos que alguna responsabilidad tienen en la situación que se ha generado, han sido incapaces de acometer con dignidad y aportando soluciones, este drama humanitario. Han proliferado los ataques terroristas en los países musulmanes y se extienden a los países europeos, generando una situación de inestabilidad.

La xenofobia y los partidos de extrema derecha, arropados por las consecuencias de la crisis para amplias capas de la población, avanzan en Europa y Estados Unidos, donde ha sido elegido un presidente que sostiene una dialéctica demagógica, xenófoba y belicista que entronca con la peor tradición fascista del siglo pasado.

Las políticas económicas europeas, pese a algunos cambios relajando los objetivos en la reducción del déficit y unas políticas algo más expansivas del BCE, han seguido la senda los ajustes duros para algunos de los países con más dificultades. La presión de la Unión Europea sobre Grecia, pero no solamente sobre Grecia, ha sido paradigmática.

En España, la reducción del gasto social y la aplicación de las reformas laborales, han pretendido pasar la factura de la recuperación económica a las personas con menos recursos que la han sufrido en forma de desempleo, precariedad, disminución del poder adquisitivo, pobreza, pérdida de hogares con la ejecución de hogares, etc.

Hemos podido comprobar como junto a una incipiente recuperación económica, que en términos de crecimiento del producto interior bruto se ha producido en los dos últimos años, se siguen sufriendo altísimas tasas de desempleo que afectan de forma creciente a las mujeres y que se hacen insoportables entre los más jóvenes. La precariedad laboral y el desempleo de larga duración, lejos de reducirse, aumenta, como lo hace la pobreza ampliándose la brecha social entre los más ricos y los más pobres. Mientras, los casos de corrupción siguen aflorando. La respuesta del gobierno ha sido menos niveles de protección social para las personas con más dificultades.

En este período, los sindicatos hemos seguido siendo un objetivo a destruir. Han continuado las campañas mediáticas y el intento de asimilarnos a la corrupción que se vive en otros ámbitos. Siguen intentando mermar nuestra capacidad movilizadora a través de la "ley mordaza" o procesando a cientos de compañeros y compañeras por ejercer el derecho de huelga.

Más de cuatro años de movilizaciones sociales y sindicales, sumadas a las de los años anteriores de crisis y recortes.

La esperanza estaba puesta en un cambio de ciclo político en el ámbito estatal, precedida por los éxitos electorales para la izquierda en ámbitos autonómicos y locales. No fue posible por la incapacidad de las fuerzas que se oponían a las políticas del PP para llegar a acuerdos de gobierno tras las elecciones generales del 20 de diciembre de 2015, y que se volvió a manifestar tras la repetición de las elecciones el 26 de junio de 2016.

La reducción del gasto social y las reformas laborales han pretendido pasar la factura de la recuperación económica a las personas con menos recursos

En un contexto político y social duro, plagado de dificultades, hemos estado desarrollando nuestra actividad sindical. Es cierto que las dificultades han evidenciado muchas de nuestras debilidades y dejado al descubierto muchas de nuestras limitaciones para cumplir nuestra función como nos gustaría.

Pero seríamos injustos con nosotros mismos si no reconociéramos que, con recursos mermados y atacados por varios frentes, no hemos dejado de hacer propuestas, de plantear alternativas políticas poniendo en el eje a las personas, especialmente las que peor lo están pasando, exigiendo empleo de calidad y movilizando hasta donde hemos podido para empujarlas. Nuestra actividad para atender los problemas de la clase trabajadora en las empresas no ha cedido. En contra de toda la carga de dificultades de las reformas laborales, hemos empujado la negociación de los convenios dando cobertura a millones de personas. Hemos seguido reivindicando el diálogo social con los gobiernos y patronales para limitar agresiones y ampliar derechos para nuestras gentes.

Seríamos injustos si no valoráramos de forma positiva el hecho de que mientras desplegábamos nuestra acción sindical, hemos trabajado para adecuar el sindicato y sus estructuras, nuestra herramienta, a los importantes cambios económicos y sociales que en nuestro entorno han venido sucediendo y que no pararán.

Algunos de los objetivos que nos habíamos marcado en el anterior congreso no se han cubierto y tendrán que desarrollarse en los próximos años. Pero el trabajo realizado ha sido enorme y eso, entre otras cosas, nos ha permitido convertirnos en el primer sindicato en Aragón volviendo a tomar la senda del crecimiento afiliativo.

Este informe de gestión, aún sumando las memorias que se adjuntan y toda la gestión aprobada en los congresos de todas nuestras estructuras, no son sino el resumen de una intensa actividad sindical del conjunto de las Comisiones Obreras de Aragón, al servicio de los nuestros, la clase trabajadora y por tanto, al servicio de la mayoría de la sociedad.

Evolución de la **economía**

En el año 2012, el crecimiento económico mundial se ralentizaba. La economía española se contraía un 1,4% en un contexto de mayor destrucción de empleo y restricciones financieras. La economía aragonesa decrecía un 1,2%, un resultado siete décimas peor que el de la zona euro.

La reestructuración del sistema financiero, el comportamiento de la deuda soberana, el equilibrio en las cuentas públicas y la elevada tasa de desempleo, marcaban el comportamiento de la economía en un contexto de incertidumbre, destrucción de empleo, falta de inversión y con restricción crediticia. El crecimiento económico estaba en manos del mercado exterior y de la evolución de las economías de nuestros socios comerciales.

En 2013, el comercio mundial mejoraba y la economía mundial crecía un 3%. La zona Euro decrecía un 0,4% mientras la española, igual que la aragonesa, lo hacía un 1,2%. En el cuarto trimestre de ese año, las economías volvieron al terreno positivo. Esta mejora no se traduciría en una evolución positiva del mercado laboral por lo que la situación social siguió deteriorándose.

Esto fue motivado por la baja inflación de las economías avanzadas, unidos, en España, el cumplimiento del objetivo del déficit, el débil pulso del consumo interno, la falta de inversión, la restricción crediticia y el alto nivel de desempleo. El crecimiento económico continuaba dependiendo del mercado exterior y el IPC se situaba en niveles negativos, cerrando el año en el 0,3%. En Aragón, la trayectoria era semejante terminando el año con una tasa del 0,2%.

En 2014 la economía mundial crecía un 3,3%, la zona euro un 0,9%, la española un 1,4% y Aragón, por su parte, experimentó un incremento interanual del 1,7%.

Preocupaba la situación de Rusia, el conflicto con Ucrania y las negociaciones del nuevo gobierno griego con las instituciones comunitarias. En España, se esperaba que la caída del precio del petróleo siguiera apoyando el crecimiento de la economía al reducir la factura energética e incrementar la renta disponible de las familias y las empresas. De hecho, la inflación entró en terreno negativo terminando el año en el -1,0%, en Aragón en el -1,2%.

En 2015, la economía mundial crecía un 3,2%. La zona euro lo haría un 1,5% , España un 3,2% y Aragón cerraba el año con un crecimiento del PIB del 3,1%.

En Europa preocupaba la situación por la crisis de los refugiados sirios y la convocatoria del referéndum en Reino Unido en torno a su continuidad en la UE. En el ámbito nacional preocupaba la incertidumbre política en torno a la constitución del nuevo gobierno y la probable desviación del déficit público. Mientras que por el lado positivo estaba la política monetaria expansiva del BCE y los bajos precios del petróleo.

Las tasas de inflación negativas se hacían menos acusadas, cerrando el año con una tasa nula. En Aragón, la evolución del IPC fue negativa cerrando el año en el -0,1%.

En 2016, la economía mundial creció un 3,1% y continuaba la expansión económica de la zona del euro que aumentó un 0,4%. En España, el PIB aumentaba un 3,2% y un 2,8% en Aragón.

Eventos relevantes fueron el voto de Reino Unido a favor de la salida de la Unión Europea o el triunfo de Donald Trump en las elecciones presidenciales de Estados Unidos, hechos que podrían suponer un cambio en las políticas macroeconómicas y un freno al proceso de globalización.

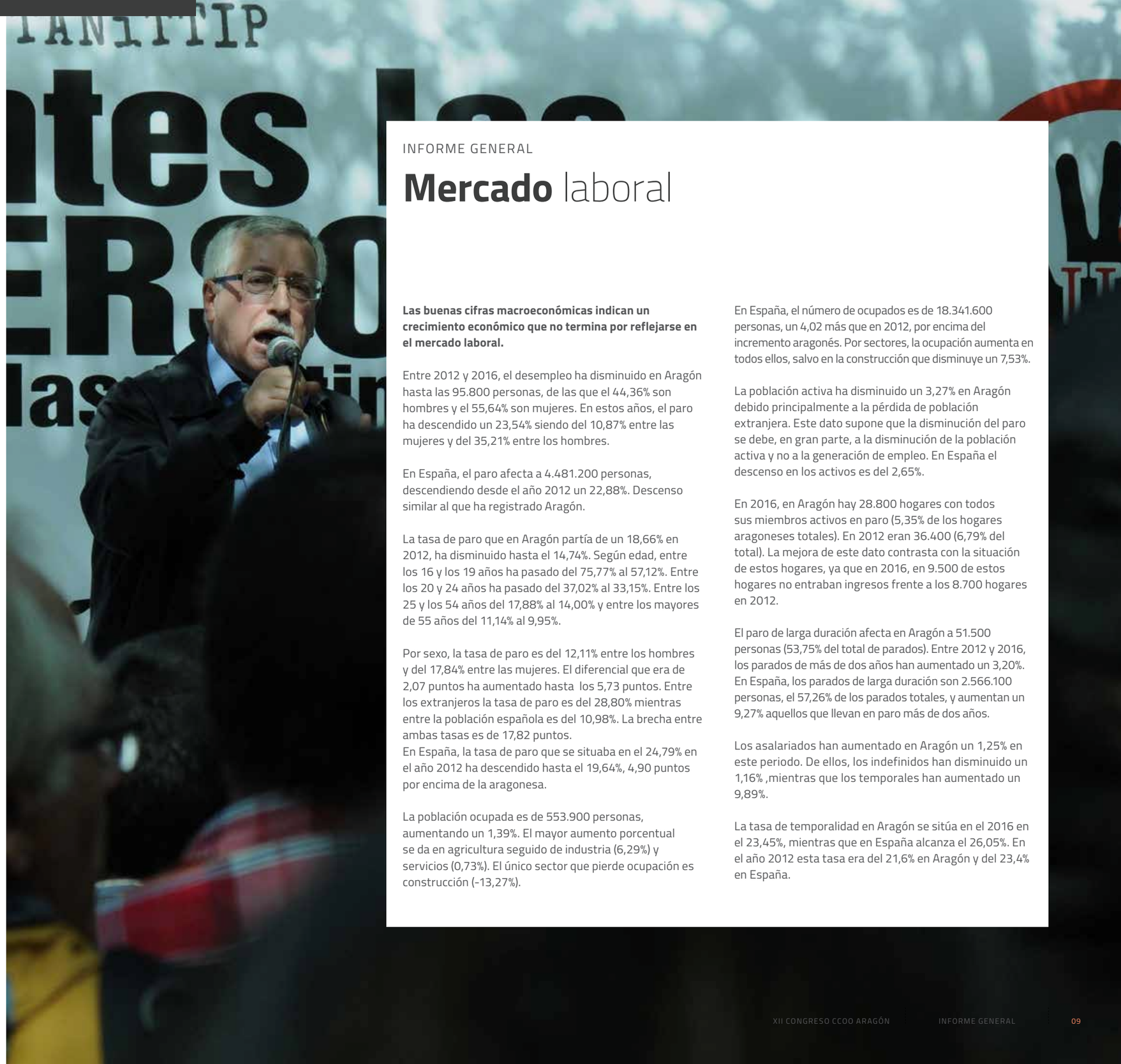
La tasa de paro en España bajará este año al 17,5% y se alerta del incremento de la pobreza por la falta de empleo de calidad

La inflación entraba en terreno positivo para terminar el año en el 1,6%, la misma que en Aragón. En cuanto al diferencial de inflación con la zona euro, fue desfavorable para Aragón lo que supone un aspecto negativo para la competitividad exterior de la economía aragonesa.

Esta tendencia de aumento del IPC se ha acentuado en los primeros meses de 2017, lo que ha llevado la inflación al 2,9% en el mes de febrero.

La previsión de crecimiento para España se sitúa entre el 2,3% y el 2,5% para 2017. En cuanto a los objetivos de déficit pactados con Bruselas se prevé su incumplimiento. La tasa de paro de España bajará este año al 17,5% y se alerta del incremento de la pobreza por la falta de empleo de calidad.

Las perspectivas para la economía aragonesa en 2017 son de mantenimiento del crecimiento gracias a la demanda interna y a la contribución positiva de la demanda externa. Se prevé que el crecimiento del PIB se sitúe en el 2,6%.



INFORME GENERAL

Mercado laboral

Las buenas cifras macroeconómicas indican un crecimiento económico que no termina por reflejarse en el mercado laboral.

Entre 2012 y 2016, el desempleo ha disminuido en Aragón hasta las 95.800 personas, de las que el 44,36% son hombres y el 55,64% son mujeres. En estos años, el paro ha descendido un 23,54% siendo del 10,87% entre las mujeres y del 35,21% entre los hombres.

En España, el paro afecta a 4.481.200 personas, descendiendo desde el año 2012 un 22,88%. Descenso similar al que ha registrado Aragón.

La tasa de paro que en Aragón partía de un 18,66% en 2012, ha disminuido hasta el 14,74%. Según edad, entre los 16 y los 19 años ha pasado del 75,77% al 57,12%. Entre los 20 y 24 años ha pasado del 37,02% al 33,15%. Entre los 25 y los 54 años del 17,88% al 14,00% y entre los mayores de 55 años del 11,14% al 9,95%.

Por sexo, la tasa de paro es del 12,11% entre los hombres y del 17,84% entre las mujeres. El diferencial que era de 2,07 puntos ha aumentado hasta los 5,73 puntos. Entre los extranjeros la tasa de paro es del 28,80% mientras entre la población española es del 10,98%. La brecha entre ambas tasas es de 17,82 puntos.
En España, la tasa de paro que se situaba en el 24,79% en el año 2012 ha descendido hasta el 19,64%, 4,90 puntos por encima de la aragonesa.

La población ocupada es de 553.900 personas, aumentando un 1,39%. El mayor aumento porcentual se da en agricultura seguido de industria (6,29%) y servicios (0,73%). El único sector que pierde ocupación es construcción (-13,27%).

En España, el número de ocupados es de 18.341.600 personas, un 4,02 más que en 2012, por encima del incremento aragonés. Por sectores, la ocupación aumenta en todos ellos, salvo en la construcción que disminuye un 7,53%.

La población activa ha disminuido un 3,27% en Aragón debido principalmente a la pérdida de población extranjera. Este dato supone que la disminución del paro se debe, en gran parte, a la disminución de la población activa y no a la generación de empleo. En España el descenso en los activos es del 2,65%.

En 2016, en Aragón hay 28.800 hogares con todos sus miembros activos en paro (5,35% de los hogares aragoneses totales). En 2012 eran 36.400 (6,79% del total). La mejora de este dato contrasta con la situación de estos hogares, ya que en 2016, en 9.500 de estos hogares no entraban ingresos frente a los 8.700 hogares en 2012.

El paro de larga duración afecta en Aragón a 51.500 personas (53,75% del total de parados). Entre 2012 y 2016, los parados de más de dos años han aumentado un 3,20%. En España, los parados de larga duración son 2.566.100 personas, el 57,26% de los parados totales, y aumentan un 9,27% aquellos que llevan en paro más de dos años.

Los asalariados han aumentado en Aragón un 1,25% en este periodo. De ellos, los indefinidos han disminuido un 1,16% ,mientras que los temporales han aumentado un 9,89%.

La tasa de temporalidad en Aragón se sitúa en el 2016 en el 23,45%, mientras que en España alcanza el 26,05%. En el año 2012 esta tasa era del 21,6% en Aragón y del 23,4% en España.

La tasa de cobertura por desempleo para el mes de diciembre de 2016 se sitúa en Aragón en el 52,83%, disminuyendo en 11,75 puntos respecto al mismo mes de 2012 en que dicha tasa llegaba al 64,58%.

En España, la tasa se sitúa en el 56,62% (por encima de la aragonesa) aunque descendiendo 7,42 pp. respecto a 2012, año en que alcanzaba el 64,04%.

El número de afiliados a la Seguridad Social en 2016, en Aragón, es de 530.585 personas, aumentando un 3,16%. Todos los regímenes experimentan aumentos (excepto el de carbón) liderados por el de empleados de hogar. En España, el número de afiliados se sitúa en 17.600.801 personas, lo que supone un incremento de afiliación del 4,44% de afiliados, superior al que registra Aragón.

Rentas salariales y empresariales. Reparto de la renta

El coste salarial se sitúa en Aragón en 1.684,78 € en el tercer trimestre de 2016. En España se sitúa en 1.804,01 €.

Entre el año 2012 y el 2013, el coste aumentó en Aragón un 3,9% (1.930 €). Este aumento está marcado por la comparación con 2012, cuando se eliminó la paga extra de navidad de los funcionarios que volvía a cobrarse en 2013.

Entre 2013 y 2014, el coste salarial aragonés sufría un aumento del 0,3%, 2014 (1.936 €). En España se producía un descenso del coste salarial del 0,19%.

Entre 2014 y 2015, el coste salarial aumenta un 1,86% en Aragón. En España el aumento es del 1,72%. La inflación terminaba el año en el 0%.

Entre el tercer trimestre de 2015 y el de 2016, Aragón registra una disminución del 1,97% mientras en España el descenso es del 0,32%. El IPC cerraba el año en el 1,6%, muy por encima del incremento que registraba el coste salarial.

Tras la crisis económica, las rentas empresariales ganan peso en la riqueza nacional. Si en 2008 representaban el 40,96% del PIB, en 2016 son el 42,71%.

En 2016, la remuneración de los asalariados es el 47,03%, aumentando su representación desde 2012 (46,50%), pero perdiendo 3,3 puntos desde 2008 (50,37%). Sin embargo, el excedente bruto de explotación aumenta hasta el 42,71% en 2016, 1,75 puntos más que en 2008.

Así, los beneficios empresariales han venido ganando terreno a los salarios en la renta nacional, a pesar de la crisis. Las rentas empresariales, a pesar de perder porcentaje en el periodo, han conseguido mantenerse en niveles superiores a los que marcaban al comienzo de la recesión.

La situación que se está produciendo en los últimos meses con el incremento de los precios de la electricidad y el gas viene a empeorar aún más la situación de millones de familias, entre ellos los pensionistas, que van a perder capacidad de compra. La inflación interanual aragonesa aumentaba en el mes de enero hasta el 2,9%, una décima menos de la que se registra en España.

Pobreza y desigualdad salarial

Los buenos datos económicos no han conseguido que los niveles de pobreza se reduzcan. Disponer de un trabajo digno debería significar contar con un empleo que garantice unos ingresos justos; seguro y estable, sin embargo las estadísticas muestran que contar con un trabajo no garantiza no ser pobre.

En Aragón, en 2015, el 15,2% de los asalariados cobran menos de 715 € brutos (casi 1 de cada 6 personas que trabajan por cuenta ajena) y el 23,3% tienen una nómina mensual que no alcanza los 950 euros brutos (1 de cada 4 personas asalariadas en nuestra región no llega a ser mileurista).

Entre 2010 y 2015, todos los tramos salariales han perdido poder adquisitivo, pero sus efectos han sido mucho más duros entre los que menos cobran. Los que más cobran han perdido el 3,70%, mientras que los que menos cobran han visto reducido su salario real el 11,15%. Esto es, la pérdida de los que menos ganan es tres veces mayor a la de los que más ganan.

Las razones de la pobreza salarial son, entre otras, la jornada parcial y los bajos salarios. El perfil de los trabajadores que menos cobran es el de mujer con jornada parcial y que trabaja en el sector privado.

Las mujeres en el mercado laboral

Las diferencias entre hombres y mujeres se han hecho más evidentes desde que se iniciara la crisis y continúan presentes en los años de recuperación.

Entre 2012 y 2016, la población activa femenina disminuyó un 1,06%, por debajo del dato de descenso de de la población activa masculina, que fue del 5,08%.

La población ocupada aumentaba entre los dos sexos, un 1,36% en el caso de las mujeres y un 1,41% en el de los hombres. Por su parte, el paro descendía más en el caso de los hombres, el 35,21%, frente al 10,87% de las mujeres.

En el número de mujeres asalariadas ha sufrido un descenso del 0,14% respecto al 2012 frente al aumento del 2,45% en los asalariados hombres. Destaca el descenso del número de mujeres con contrato indefinido (-3,77%) en contraposición con los hombres. El incremento de la temperolidad entre las mujeres ha sido del 12,40% frente a un menor aumento de los hombres (7,61%).

La tasa de temporalidad es del 25,6% en las mujeres frente al 21,6% de los hombres.

Entre 2012 y 2016 disminuyen las ocupadas a tiempo completo un 2,28%, frente a la situación de los hombres. La mujeres ocupadas a tiempo parcial aumentaron un 12,93%. Así, del total de ocupados a jornada completa, el 38,21% son mujeres frente al 61,79% de los hombres.

Descienden las mujeres no activas laboralmente que se dedican a las labores del hogar, pero siguen siendo mayoría. Un 35,61% frente al 4,58% de los inactivos.

Las mujeres tienen menor tasa de cobertura por desempleo. En diciembre de 2016, la tasa es de 52,83% en Aragón (57,99% entre los hombres y del 48,60% entre las mujeres). Entre 2011 y 2016, la tasa ha descendido 16,52 puntos (17,03 en los hombres y 14,42 puntos en las mujeres).

El salario medio de una mujer en Aragón en 2015 (datos de la AEAT), es de 16.150€. Esto supone un 24,69% menos y que equivale a una remuneración 5.294€ menor que la de un hombre.

La tasa de paro en Aragón es del 14,74%, siendo del 12,56% entre la población española y del 27,88% entre la extranjera

Jóvenes en el mercado laboral

La población activa menor de 25 años ha descendido en un 13,71% en nuestra comunidad en estos últimos cuatro años frente al descenso total de la población activa que ha sido mucho menor: el 3,28%.

La población ocupada menor de 25 años desciende un 5,47% respecto a 2012 frente al incremento de los ocupados totales que asciende un 1,39%. Peores datos registra el tramo de 25 a 34 años, en el que desciende la ocupación un 15,63%.

En cuanto a la población desempleada entre los menores de 25 años, el número de parados ha descendido un 25,37%. Un descenso dos puntos mayor que el del total de la población que era del 23,60%.

La tasa de paro de los menores de 25 años se sitúa en 2016 en el 36,71%, casi veintidós puntos por encima de la tasa total. Entre los mayores de 25 años, la tasa es del 13,27%. Respecto al 2012, la tasa de los menores de 25 años ha descendido 5,66 puntos frente a los 3,93 de la tasa total.

Inmigrantes en el mercado laboral

La población inmigrante aragonesa ha descendido un 13,20% en estos últimos cuatro años. El resultado ha sido un descenso del total de la población, tanto en España como en Aragón, aunque más acusada en nuestra comunidad.

Como consecuencia la población activa ha descendido un 3,28% siendo este descenso del 1,59% entre la población española y del 12,3% entre la población activa extranjera.

El incremento de ocupados es del 1,39%. La ocupación entre los españoles aumenta un 2,53% frente a una caída del 6,04% entre la población extranjera.

La tasa de paro en Aragón es del 14,74%, siendo entre la población española del 12,56% y del 27,88% entre la extranjera. Entre 2012 y 2016, la tasa de paro total ha descendido casi cuatro puntos.

Servicios para el empleo

Desde CCOO Aragón, al mismo tiempo que nos hemos movilizado contra las políticas económicas y sociales de los gobiernos, reivindicando los cambios sustanciales en las mismas, hemos enfrentado esta situación atendiendo a las personas desempleadas, siendo este uno de los ejes que hemos considerado esenciales en nuestra actividad sindical.

Durante estos años, hemos atendido a mas de 29.000 usuarios desempleados en los diferentes programas programas de orientación y planes de inserción que realizamos en colaboración con las administraciones aragonesas, Ayuntamiento de Zaragoza, Diputación Provincial de Zaragoza y con los Servicios Públicos de Empleo, principalmente el INAEM (Instituto Aragonés de Empleo).

El compromiso de CCOO Aragón hacia nuestros afiliados desempleados nos hizo crear en 2013 un programa propio CONECTA EMPLEO, donde se apoya al afiliado a la búsqueda de empleo en conjunto con nuestro servicio de prospección.

Como herramienta de búsqueda de empleo editamos boletines con periodicidad semanal, habiendo enviado en este periodo 256 boletines vía email a una media de 7.000 direcciones, en cada envío.

En estos años de mayor dificultad en el mercado laboral aragonés y con unas cifras de desempleo históricamente muy altas, hemos tenido que afrontar desde Servicios para el Empleo la atención a desempleados y desempleadas con una plantilla muy ajustada tras los recortes que suprimieron los programas de información y orientación en el 2012. A pesar de todo ello, Servicios para el Empleo han tenido unos datos de atención muy altos y con éxito en la finalización de sus programas y alcance de los objetivos planteados.

Si el reto de 2012 era mantener unos Servicios para el Empleo operativos, a día de hoy, en un periodo de libre concurrencia se ha conseguido. El reto para el próximo periodo es seguir gestionando las políticas activas de empleo con la misma funcionalidad, en proyectos de creación de empleos, en el que se apueste por los cambios del modelo productivo que genere trabajo de calidad.

Diálogo social
en Aragón

Aragón fue una de las comunidades autónomas pioneras en diálogo social lo que nos da una larga experiencia en la negociación de acuerdos de diálogo social con el Gobierno de Aragón. Desde el año 1989 y casi de forma ininterrumpida hemos firmado 10 acuerdos institucionales. Los acuerdos que se han dado con todas las combinaciones de gobierno, en todas las épocas y en diferentes coyunturas económicas y políticas.

Hemos considerado el diálogo social como una apuesta estratégica a mantener y cuidar, para ello es fundamental firmar buenos acuerdos pero igual de importante es trabajar después en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos que se pretendían. Deben servir para tomar medidas que ayuden en a superar la crisis. El diálogo social se ha producido con muchas dificultades y con una gran incertidumbre en los últmos años.

Acuerdo por la Competitividad y el Empleo ACE 2012-2015

Una vez finalizado el AESPA III y con un cambio de gobierno que supuso la alternancia política, iniciamos las conversaciones para negociar un nuevo acuerdo social en Aragón.

Nuestra apuesta era la consecución de un acuerdo útil, para impulsar la creación de empleo, el desarrollo de actividad económica y el apoyo a las personas que más estaban sufriendo las consecuencias de la crisis. Hemos querido mantener el diálogo social como una línea estratégica, garantizando el desarrollo de medidas con mayor participación sindical. Paralelamente hemos exigido un mayor grado de compromiso del Gobierno en su seguimiento.

A pesar de la negativa inicial del Gobierno PP-PAR y del escaso entusiasmo de las organizaciones empresariales, evitamos la exclusión de los temas de cohesión social y de protección a las personas desempleadas. Temas que para nosotros son fundamentales.

El Gobierno incorporó algunas de las medidas acordadas a la "Estrategia aragonesa de apoyo a la actividad empresarial emprendedora y los autónomos". Las nuevas líneas de apoyo a la actividad económica que se lanzaron con posterioridad, se presentaron como desarrollo del acuerdo firmado con los agentes sociales.

Meses después el Gobierno nos informó del Plan Impulso. Tras presentarlo a los medios de comunicación, abriendo un periodo de aportaciones que para nosotros fue una pura escenificación, no nos dio opción a ninguna negociación. Las aportaciones que hicimos no fueron tomadas en cuenta. El Plan Impulso surgió de la relajación del cumplimiento del déficit público, que era más una enmienda al presupuesto de la comunidad autónoma que un verdadero plan concreto y coordinado.

Los distintos presupuestos mantuvieron las políticas de austeridad siendo unas cuentas públicas claramente antisociales y negativas. Fuimos muy críticos con la ausencia de medidas para proteger a las personas que de una manera más directa sufrían la crisis, en especial con los desempleados sin ninguna prestación. Para CCOO Aragón era fundamental que los y las aragonesas en esa situación, recibieran algún tipo de ayuda por parte del Gobierno.

Como balance general hay que decir que conseguimos que el diálogo social, que quedó pulverizado en otras autonomías gobernadas por la derecha, permaneciera conceptualmente vivo en Aragón. Los objetivos prioritarios que nos marcamos en la negociación del acuerdo tan sólo se consiguieron en parte. Pudimos influir en algunas de las medidas adoptadas por el Gobierno, pero el desarrollo de lo pactado no cumplió nuestras expectativas y desde CCOO Aragón fuimos muy críticos a la hora de valorar su desarrollo.

Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico y Social 2012-2015

Tras un rápido proceso de negociación firmamos un nuevo acuerdo social con el Gobierno del PSOE del Ayuntamiento de Zaragoza: el Pacto Local por el Empleo y el Desarrollo Económico y Social de Zaragoza 2012-2015. Este acuerdo tiene sus antecedentes en los pactos suscritos con las dos corporaciones anteriores. Hay que recordar que, en ambos casos, fueron firmados en periodos de crecimiento económico.

En el PLEDES 2012-2015 se definían un conjunto de medidas para favorecer el desarrollo económico que permitiera recuperar el mercado de trabajo a través del fomento empresarial, garantizando el bienestar social del conjunto de los ciudadanos de Zaragoza. Los principios orientadores sobre los que se sustentaba el PLEDES eran los siguientes: incidir en el nivel de empleo, el bienestar social, la iniciativa empresarial, la innovación, la mejora de la competitividad, la ptenciación los valores locales, la concertación y cooperación, la sostenibilidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación, la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y el gobierno abierto.

Estos principios se desarrollaban en tres ejes: mercado de trabajo, empleo y formación, fomento empresarial y desarrollo económico y bienestar y cohesión social.

El PLEDES tuvo un obstáculo muy importante en las restricciones presupuestarias y no fue un instrumento suficientemente útil para ayudar a amortiguar las consecuencias de la crisis. Por eso, nosotros priorizamos el desarrollo de sus componentes más sociales, tanto en cuanto el deterioro de las condiciones de vida tenía graves consecuencias sociales y suponía una vulneración del derecho de los ciudadanos a vivir dignamente.

El diálogo social es una apuesta estratégica a mantener y cuidar, pero igual de importante es el cumplimiento de sus objetivos

Declaración Institucional de Diálogo Social Aragón de 28 de septiembre de 2015

Previo a las últimas elecciones autonómicas, elaboramos, de manera participativa con el conjunto de nuestras organizaciones, un documento de propuestas a desarrollar en la siguiente legislatura y que presentamos y explicamos tanto a los partidos políticos como a la ciudadanía. Nuestras propuestas querían mejorar las condiciones de vida de la población aragonesa para construir una sociedad más democrática, más justa y en definitiva, más social. Apostábamos por un cambio de ciclo político que superara el frustrante periodo anterior.

Los resultados de las elecciones de mayo de 2015 posibilitaron un cambio del Gobierno en Aragón. La izquierda obtuvo más diputados que la derecha, pero el nuevo Gobierno que se configura tan solo entre PSOE y CHA, queda en minoría en las Cortes de Aragón, ante la decisión de PODEMOS e IU de no incorporarse al mismo.

En una nueva fase de diálogo social propusimos una nueva metodología de trabajo que diera comienzo con una declaración general firmada entre los agentes sociales y el Gobierno, que nos permitiera la negociación de una serie de temas concretos, no supeditados los unos a los otros, más definidos y evaluables de lo que habían sido la firma de acuerdos amplios sin demasiada concreción y

para toda la legislatura, como se venían realizando hasta ese momento.

Tras la firma, comenzamos el proceso de desarrollo de la declaración creando mesas de diálogo por ámbitos: empleo y formación, relaciones laborales y salud laboral, responsabilidad social, economía e industria, políticas sociales y políticas públicas, además de uno institucional.

Hemos informado de forma puntual de la negociación en cada una de ellas, propiciando la participación de las estructuras federativas y territoriales de manera general en los órganos correspondientes y de manera concreta en los temas específicos de cada mesa.

Se alcanzó un rápido acuerdo sobre responsabilidad social en Aragón que ha permitido poner a los sindicatos en el centro de este tema que va adquiriendo importancia en las empresas y que no puede quedar al margen de los trabajadores y trabajadoras. Este acuerdo ha sido pionero en la creación de un sello de certificación social, que avala con criterio los esfuerzos en responsabilidad social por parte de las empresas.

Se están avanzando negociaciones en asuntos sobre políticas económicas e industriales, políticas sociales, prevención de riesgos, medioambiente, etc.

Plan de Empleo para Aragón

El Consejo de CCOO Aragón, realizado el 2 de Julio de 2016, aprobó los parámetros en que se debía basar un plan de empleo para nuestra comunidad autónoma. En septiembre de 2016 firmamos con el Gobierno, junto a UGT, CREA y CEPYME, un plan para la mejora del empleo en Aragón, recogiendo lo fundamental de nuestras propuestas.

El acuerdo, en síntesis, recoge la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación para innovar y hacer más ágiles y cercanos los programas de empleo, a los que se acuerda dotar de mayor continuidad y estabilidad. Se priorizan las actuaciones para atender a los colectivos con mayores dificultades. Se acuerda personalizar la orientación laboral y relacionarla con el conjunto de políticas activas de formación o promoción. Se acuerda mejorar y modernizar los mecanismos de prospección y detección de necesidades de las empresas, para hacer más eficiente casar la oferta con la demanda de empleo. Se acuerda que la formación profesional se diseñe orientándola a la adquisición, mejora y actualización de las competencias y cualificaciones profesionales. Se propone avanzar en la programación de acciones formativas que se correspondan con módulos de certificados de profesionalidad. Se decide impulsar herramientas para la anticipación a los requerimientos futuros de empleo y cualificación.

Se acaban con las prácticas de generalización de incentivos a la contratación, centrándose estos en incentivar la contratación indefinida, la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo, la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y la integración laboral de personas con discapacidad.

El plan presta especial atención a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años desempleados y parados de larga duración.

Convenio entre el Ayuntamiento de Zaragoza y agentes sociales para impulsar la empleabilidad y el emprendimiento 2016

La llegada de los nuevos regidores, un Gobierno de Zaragoza en Común en minoría con apoyos puntuales de PSOE Y CHUNTA, al Ayuntamiento de Zaragoza ha supuesto una ruptura con el tipo de acuerdos anteriores. No ha sido posible un acuerdo global, por lo que nos hemos centrado en mantener, al menos, un compromiso con los agentes sociales para mejorar la empleabilidad, la creación de empresas y potenciar su desarrollo en la esfera informática. Con estos objetivos se han desarrollando cuatro convenios con los cuatro agentes sociales. El que hemos firmado CCOO Aragón ofrece un servicio de atención a desempleados con dificultades de inserción en el que se les facilita: orientación, formación y acceso a recursos en la búsqueda de empleo. Los usuarios de este servicio pertenecen a sectores de población especialmente afectados por la crisis, con escasos recursos económicos y en situación de exclusión social: parados de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes, mujeres e inmigrantes. Queremos que sea un programa muy ambicioso y con un espacio físico, que es muy determinante, destinado a la orientación para el empleo, la formación y la información.

Salud laboral

Las estadísticas sobre accidentes laborales registrados, arrojan una disminución de estos cuando se toman periodos de referencia de larga duración. Esta evolución general se explica en parte por importantes modificaciones estructurales en la actividades económicas, tales como la reducción de la cantidad de población empleada en los sectores primario y secundario. Esto supuso una fuerte disminución del empleo en los sectores con riesgo elevado de accidentes como industria y construcción. Así mismo las estadísticas demuestran fuertes desigualdades según las relaciones sociales que caracterizan a las diferentes categorías de trabajadores. Concretamente, los trabajadores eventuales tienen una gran accidentabilidad y son proclives a un mayor número de subdeclaraciones.

Las estadísticas sobre enfermedades profesionales reflejan una infradeclaración y subregistro de las mismas. El último decreto en esta materia, a pesar de nuestra intención, no ha conseguido evitar este subregistro.

Desde CCOO de Aragón hemos estado desarrollando un intenso trabajo en materia de salud laboral, asesorando puntualmente a afiliados y afiliadas, federaciones y uniones comarcales. Hemos organizado numerosas jornadas, editado materiales divulgativos, elaborado de informes periódicos y los hemos difundido en ámbitos regionales y comarcales.

Concretamente los trabajadores eventuales tienen una gran acciden-tabilidad y aumentan el número de subdeclaracio-nes

Hemos impulsando la puesta en marcha del grupo de trabajo de riesgos psicosociales aportando la herramienta de evaluación desarrollada por ISTAS (método CoPsoQ-Istas 21). También hemos desarrollado y presentado en diversas jornadas la herramienta ERGOPAR , como método participativo en la evaluación de riesgos.

Seguimos trabajando en el grupo de trabajo del amianto. Hemos puesto en marcha una serie de actividades y publicaciones en el marco de la campaña “Cáncer Cero en el Trabajo”.

Participamos en el control y seguimiento de los diferentes programas en materia de prevención de riesgos laborales pactados en el diálogo social en nuestra comunidad. Estas iniciativas y programas son los siguientes: Empresas de Alta Tasa de Siniestralidad, Sobreesfuerzos. Objetivo Cero Accidentes, Programa Estaciones de Esquí en Huesca, Mediciones Higiénicas y Accidentes In-itinere, estos dos últimos en Teruel.

Las distintas iniciativas puestas en marcha subrayan la importancia de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad laboral. Trabajo que nos ha permitido avanzar en la identificación e intervención de factores de riesgo específicos de género, así como en la incorporación de la dimensión de género en los llamados riesgos tradicionales. Sí hemos contribuido a visualizar las diferencias de género y biológicas, incorporándolas a la investigación, a la asistencia sanitaria y a la práctica de la prevención de los riesgos laborales.

En el marco del diálogo social en Aragón, hemos firmado recientemente la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Periodo 2016-2020, donde se han establecido claramente los objetivos a alcanzar en la acción preventiva, dotándola de mayor efectividad tanto en las instituciones implicadas como en los diferentes planes de acción.

Medio ambiente y movilidad

Hemos impulsado el uso del coche compartido cuando no es posible acudir a pie, en bici o en transporte público o colectivo al trabajo y en colaboración con la Universidad y el Ayuntamiento de Zaragoza hemos puesto en marcha la APP «Haz dedo»

Durante este periodo hemos trabajado con mayor intensidad lo relacionado con la movilidad al trabajo. Hemos realizado encuestas sobre la movilidad laboral en Zaragoza, elaborando informes y guías, propuesto planes de movilidad a empresas ubicadas en polígonos así como a las distintas administraciones publicas. Hemos realizado campañas en defensa de las rutas de autobús de empresa y del transporte publico mediante la contratación de "mupis" en distintos puntos de la ciudad, la inserción de cuñas radiofónicas, la edición de un video, la animación de calle con "Teatro Indigesto" y el llamamiento motivando al uso de la bicicleta .Hemos impulsado el uso del "coche compartido" cuando no es posible acudir a pie, en bici o en transporte público o colectivo al trabajo. Además, en colaboración con la Universidad y el Ayuntamiento de Zaragoza, hemos puesto en marcha una APP denominada "Haz dedo".

Junto a otras organizaciones formamos la Plataforma en Defensa del Ferrocarril Público en Aragón y la Alianza por el Clima en Aragón. En ambas plataformas hemos realizado un trabajo muy intenso en la elaboración de estudios, alternativas, charlas, manifiestos, etc.

Hemos desarrollado acciones promoviendo un cambio en el modelo energético y la descarbonización de la economía, en la línea de lo aprobado en nuestros congresos. Como dice el lema de la Confederación Sindical Internacional: "NO HABRA EMPLEOS EN UN PLANETA MUERTO".

En cuanto a la descontaminación del vertedero de Bailín y del Alto Gallego hemos llevado a cabo el seguimiento del riesgo químico para el medioambiente y la salud laboral y junto a otras entidades hemos promovido alternativas plasmadas en un decálogo. Además, presentamos una ponencia en las jornadas internacionales sobre lindano y participamos en la comisión social de seguimiento.

Hemos promovido distintas iniciativas para eliminar el uso de plaguicidas como el glifosato en jardinería y limpieza pública de las ciudades aragonesas.

Participamos activamente en la Red de Agua Publica de Aragón, luchando contra la privatización del ciclo del agua. Igualmente, participamos en la dinamizacion y recogida de firmas para la iniciativa europea "EL AGUA: DERECHO HUMANO" que consiguió su objetivo de llegar al Parlamento Europeo y ser tenida en cuenta.

Drogo**dependencias**

Los datos de consumo indican que no se consume más ni menos alcohol o cocaína que hace unos años. Ha disminuido el consumo tabaco y aumenta el de cannabis pero, en líneas generales, los consumos en el trabajo permanecen en las mismas cifras. Sí se detecta un creciente interés en querer resolver estos problemas e intervenir adecuadamente en los centros de trabajo: hemos contabilizado 853 delegados y delegadas que han participado en cursos, jornadas y seminarios sobre adicciones organizados por CCOO Aragón. Paralelamente, hemos atendido 1.128 consultas.

Hemos elaborado guías y manuales para entender y abordar el consumo de alcohol, fármacos u otras drogas. Estas publicaciones e informaciones están disponibles a través del sitio web de CCOO.

Las últimas encuestas sobre consumo de sustancias en el mundo laboral, nos han facilitado argumentos científicos sobre algo que venimos denunciando desde hace tiempo: determinadas condiciones de trabajo influyen negativamente en un mantenimiento o aumento del consumo de estupefacientes. Los trabajos penosos, altas cargas de trabajo, turnos que complican la conciliación, largas temporadas fuera de casa, sentirse mal pagado o no reconocido, etc.. son aspectos de la organización del trabajo relacionados con problemas de ansiedad, depresión, estrés, mayores dolores, fibromialgias y otros síntomas que a su vez se relacionan con mayores consumos de alcohol, cannabis y psicofármacos.

A la vez que aumenta la información y sensibilización de nuestros representantes sindicales, estamos asistiendo a una mayor presión punitiva de las empresas.

Vemos que muchas empresas, en lugar de acercarse a las personas con adicción o a los representantes sindicales para tratar el problema desde el enfoque sanitario, cometen prácticas ilegales como son la realización de controles de drogas al conjunto de la plantilla. Esto hay que denunciarlo, si no, corre el riesgo de convertirse en una práctica aceptada por la comunidad y no tendrá vuelta atrás. Hemos intervenido en tres empresas donde se realizaron este tipo de controles, pero sabemos que se está extendiendo. Nuestra actividad divulgativa se está reforzando en esta línea, dado que es necesario controlar antes de que sea tarde.

Hemos atendido a las personas afectadas (más de 205 entrevistas con afectados y afectados, su entorno familiar y laboral). Informamos y aconsejamos para acudir al servicio adecuado y acompañamos en lo que necesite a la persona afectada.

Cada vez es más necesaria la denuncia por despidos o por controles ilícitos de drogas. Seguimos defendiendo la eliminación del artículo 54.f del Estatuto de los Trabajadores que permite el despido disciplinario por sufrir un problema de salud. En materia de adicciones, estamos avanzando, pero aún queda mucho por recorrer.

Política **social**

La gestión de la crisis ha entrañado la reducción de las políticas sociales que debían haber servido para paliar, al menos, sus efectos y que desgraciadamente no han sido efectivas por falta de recursos y voluntad política.

En España, y en Aragón, los sistemas de rentas mínimas y planes de inclusión siguen sin ajustarse a los contenidos de las resoluciones y recomendaciones de la Unión Europea.

CCOO junto con UGT decidimos impulsar una Iniciativa Legislativa Popular y llevar al Parlamento, con el aval ciudadano, una propuesta de ingresos mínimos que viniese a cubrir alguna laguna de nuestro sistema de protección social. La ILP, está en tramitación parlamentaria con el aval de más de 700.000 firmas. Es un hecho histórico y a pesar de la enorme dificultad que hubo en el proceso de recogida de firmas, debemos manifestarnos satisfechos por haber conseguido que llegue al Congreso y sea admitida a trámite.

También está en proceso parlamentario una propuesta de renta básica al Gobierno de Aragón, que pretende cubrir las lagunas del actual Ingreso Aragonés de Inserción. Esta era una vieja reivindicación de CCOO recogida en anteriores propuestas para una concertación social y nunca puesta en marcha.

Hemos participado activamente en los procesos de debate y negociación en ámbitos en los que se deciden cuestiones importantes para los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la ciudadanía. Por destacar algunos y entre otros: el Pacto Social por la Educación, en el que realizamos un importante trabajo con numerosas aportaciones y que finalmente decidimos no firmar al posicionarse en contra nuestra Federación de Enseñanza, el III Plan de Inclusión y Convivencia Intercultural de Aragón 2014-2016; el II Plan Estratégico de Servicios Sociales de Aragón 2017-2020, la Ley de Medidas de Emergencia en Relación con las Prestaciones Económicas del Sistema Público de Servicios Sociales y Acceso a la Vivienda en Aragón, el Anteproyecto de Ley de Vivienda en Aragón, el Anteproyecto de Ley de Renta Social Básica de Aragón, el Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia en Aragón.

En el ámbito institucional se ha participado activamente representando al sindicato en órganos como el Consejo Escolar de Aragón (pleno y grupos de trabajo), el Consejo Escolar Municipal (pleno y comisión permanente), el Foro Aragonés de la Inmigración (pleno y comisiones de trabajo: educación y empleo, socio jurídica y servicios sociales y sanidad), la Casa de las Culturas del Ayuntamiento de Zaragoza (Junta General), el Consejo General del IASS (pleno y comisión permanente), el Consejo Aragonés de Servicios sociales (pleno), el Consejo Sectorial de Acción Social del Ayuntamiento de Zaragoza (pleno), el Consejo Sectorial del Plan Integral del Casco Histórico, el Foro de la Vivienda (pleno), la Comisión Provincial de Zaragoza del Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS, el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA: Comisión Social, Comisión Permanente, Pleno y desde abril de 2016 Vicepresidencia), la Fundación La Caridad (patronato)…

En diálogo social hemos participado en la mesa de políticas sociales constituida en abril de 2016. En la misma, desde el sindicato priorizamos un índice de cuestiones a tratar: dependencia, renta social básica, servicios sociales y vivienda. El ámbito por el que se empezó a trabajar fue la dependencia; CCOO presentamos nuestra propuesta, pero el resto de los integrantes de la mesa vetaron estas cuestiones. Como para nosotros eran fundamentales la negociación, aún siguiendo abierta, está paralizada desde hace meses.

En materia de fiscalidad elaboramos en coordinación con la Confederación una propuesta fiscal para Aragón, cuyas principales propuestas se trasladaron al Gobierno a través de diferentes documentos como el elaborado para las elecciones municipales y autonómicas de mayo de 2015.

Hemos elaborado informes como "El sistema para la autonomía y la dependencia en Aragón. Situación y evolución 2012-2014" o "La protección social en España y en Aragón" y también un informe anual sobre "La situación de la población inmigrante en Aragón".

Negociación colectiva en Aragón

El papel fundamental en la negociación colectiva lo tienen las federaciones de rama. Desde la Unión, hemos contribuido en Aragón a facilitar e impulsar la negociación colectiva desde una perspectiva más general en la elaboración de los criterios de negociación, en la coordinación y su desarrollo y en las modificaciones normativas laborales así como en los acuerdos interconfederales que se produzcan. Por otro lado apostamos por medidas en concertación social que ayuden y faciliten el trabajo en la negociación de los convenios, por apoyar a las estructuras del sindicato que tengan la responsabilidad de negociar y por elaborar informes sobre la evolución de la negociación colectiva.

En la crisis, se ha provocado una devaluación salarial y un aumento de la desigualdad de diferentes formas: congelando o recortando salarios en empresas y sectores con problemas, bajando los salarios de entrada, no aplicando el convenio sectorial en miles de empresas, reduciendo el poder adquisitivo por efecto de la inflación e intensificando la productividad del factor trabajo a través de la destrucción de empleos y la explotación laboral de muchos trabajadores y trabajadoras.

El deterioro no ha sido casual ni neutral, es la respuesta de los poderes económicos para cargar sobre los trabajadores la mayor parte posible de la factura de la crisis recomponiendo así, su tasa de ganancia y beneficios.

La negociación colectiva en estos años de crisis ha cerrado el periodo de recesión económica con un incremento de los salarios en convenio inferior a la inflación, lo que ha supuesto una ligera pérdida del poder adquisitivo. Pero los efectos del ajuste salarial han sido mayores entre los trabajadores más precarios y con peores condiciones laborales (temporalidad, contratación a tiempo parcial, menor antigüedad…), así como entre quienes no han podido ejercer el derecho de negociación colectiva.

Mientras 2015 fue un año de recuperación de los salarios 2016 ha sido, de nuevo, un año perdido

Los últimos años han continuado con cifras negativas. En cantidad, por la apreciable reducción del número de convenios registrados y en calidad, por el bajo incremento salarial y la poca utilización de la negociación colectiva en el mantenimiento del empleo. Seguimos soportando las secuelas de la última reforma laboral, con la no aplicación de los convenios y la prevalencia de los convenios de empresa aún cuando empeoran condiciones del sectorial y la pérdida de ultraactividad en un año.

Pero por primera vez desde entonces, en 2015, los datos muestran un cambio de tendencia. El incremento, siendo bajo, permite ganar poder adquisitivo y la duración de jornada laboral ha comenzado a descender de nuevo.

Mientras 2015 fue un año de recuperación de los salarios, 2016 ha sido, de nuevo, un año perdido. Como en el acuerdo se decidió que la recomendación de incremento salarial para 2017 se negociara viendo la situación de los dos primeros años, nos hemos encontrado con la cerrazón de las organizaciones empresariales a la negociación. Esto nos ha llevado a un calendario de movilizaciones para desbloquear la situación. Debemos volver a la senda de recuperación de los salarios ya que si no, será imposible que la salida de la crisis llegue a los y las trabajadoras.

Expedientes de Regulación de Empleo

La utilización masiva de EREs, que se prolongó hasta 2013, se ha reducido de manera considerable. En 2016 los EREs han sido inferiores al año anterior, una séptima parte sobre la cifra de 2012, año record en número de expedientes. Incluso la cifra de 2016 es menor a la de 2008, año de inicio de la crisis. Sin embargo, esta reducción no es suficiente para devolver la estadística sobre EREs a los datos anteriores a 2008.

Comparemos el número de EREs de los últimos 8 años. La cifra de 2008 (366) multiplicó por cinco el número de 2007 (67) con un fuerte incremento en la cifra de trabajadores afectados. En 2009, 2010 y 2011 se superaron las cifras en el número de expedientes, 964, 845 y 1.069 respectivamente, pero hubo mayores diferencias en la cifra de trabajadores afectados. En 2012 el número de EREs, 1.751, supuso la cifra más alta desde el comienzo de la crisis (principalmente por el cambio de legislación por la reforma laboral). Desde entonces, el número de EREs está en continuo descenso pasando en 2013 a 1.328 y en 2014 a 629.

En 2015 sufrimos 327 EREs y 203 en 2016, la menor cifra desde 2008 y han afectado a 10.122 trabajadores, segunda cifra más baja desde que comenzó la crisis. Que el número de personas afectadas no haya disminuido en la misma proporción que el de EREs tiene que ver con los expedientes de suspensión en Opel y sus auxiliares ya que afectan a un gran número de trabajadores.

Pero aunque los datos han mejorado, sigue siendo preocupante que 445 personas sufran la rescisión de su contrato de trabajo a través de los 22 EREs de extinción de plantilla de 2016. Creemos que la nueva regulación de los EREs, que nos impusieron en la reforma laboral de 2012, ha generado un volumen de EREs, incluso en situación de crecimiento económico, muy superior al periodo anterior a 2008. La relajación de las causas y las facilidades para imponerlos sin acuerdo hacen que las empresas utilicen este recurso de manera más habitual que antes. Esa es una de las razones por las que demandamos la derogación de la última reforma laboral, o al menos, una modificación que nos devuelva las garantías perdidas.

Comunicación

En la última década hemos mejorado nuestra presencia en los medios de comunicación tradicionales (prensa, radio, etc), en base a un esfuerzo permanente desde el conjunto de las estructuras para hacer visible nuestra actividad y propuestas.

Hemos procurado adecuar nuestros propios medios de comunicación, al contexto económico y social. Para ello impulsamos una revista en formato digital, "Trabajo Sindical" con periodicidad semanal, que además de un ahorro importante en costes, nos ha posibilitado mayor agilidad para llegar cada semana a toda afiliación y representantes sindicales de los que disponemos correo electrónico, un total de 20074 personas. A estas, hay que añadir las que acceden a su lectura por la réplica que se hace en los tablones de anuncios de los centros de trabajo y a las que se llega a través de las redes sociales. La revista "Trabajo Sindical" en formato papel ha pasado a tener una periodicidad anual, con contenidos menos coyunturales y más reflexivos.

En relación a la web, nos hemos integrado ya en el nuevo formato confederal. Se prevé que en unos meses la Confederación haya puesto en marcha una APP confederal, con desarrollos específicos para las autonomías, con un enfoque utilitario para la afiliación y complementario a la página web. Esta, puede tener un buen recorrido. Como novedad en este mandato, cabe señalar que se ha incorporado en la web un apartado de transparencia que incluye información económica sobre el sindicado: subvenciones, cuentas anuales y tablas salariales.

Pusimos en marcha La Tronada Radio, en internet. Nuestro objetivo era que la radio fuese un altavoz más del trabajo sindical que desarrollamos en todos nuestros ámbitos, empezando por la confederación hasta llegar a las secciones sindicales. Concebimos este medio con total apertura a colaboraciones, aportaciones, sugerencias… Abierto además a la participación de otras entidades, asociaciones y movimientos. El planteamiento, pese a que trabajamos sin presupuesto y con escasos medios, era ambicioso. Estaba pensado para que el conjunto de CCOO Aragón lo sintiera como suyo y participara activamente, tanto en su elaboración como en su difusión. El programa tenía carácter semanal y comprendía secciones fijas como actualidad informativa, entrevistas, sección cultural, etc. Se elaboró un blog propio que operaba como portal de entrada y una cuenta de twiter para contribuir a su difusión. Emitimos 90 programas.

Finalmente se decidió sustituir, en 2016, el programa La Tronada Radio por contenidos más valorados en formato audiovisual, tras analizar las tareas que se desarrollaban desde la secretaría de comunicación, los resultados obtenidos y las demandas existentes. Para ello se elaboró una web específica que alberga todo el material audiovisual : http://tvccooaragon.com/. Para esa tarea se creó también una cuenta de Facebook para favorecer la divulgación del canal audiovisual: https://www.facebook.com/tvccooaragon.

Se reforzó así la producción audiovisual de una forma más intensa y sistemática, con contenidos informativos, formativos, corporativos, de opinión política y social, sensibilización, así como la retrasmisión en directo de actos a través de internet . El número total de videos realizados ha sido de 155, algunos con una repercusión importante en redes. El nivel de visitas de algunos de los videos ha sido muy significativo.

Hemos incorporado las redes sociales a nuestra política de comunicación, como medio complementario y nunca sustitutivo, a la acción comunicativa. Por ello, partiendo de la necesidad de operar de forma articulada en redes sociales, cabe reconocer que no hemos sido capaces de diseñar desde la Unión una hoja de ruta que haya obtenido resultados claros, ni una actitud cooperativa y colaborativa por parte de los miembros activos en la red "ciberactivistas" en Aragón.

Actualmente tenemos 2.635 seguidores en Facebook (aumentando y consolidando la buena marcha de la etapa anterior que se cifraba en 1812 fans). Con una media de 2.300 me gustas al mes y de 57.276 en el último año. Nuestra presencia en Twitter ha ganado terreno en estos años. En estos momentos contamos con 3.178 seguidores, lo que se traduce en un aumento desde agosto de 2012 de 1.184 seguidores.

Hemos trabajado coordinadamente con algunas federaciones ante necesidades especificas de elaboración de materiales. Sin duda, la campaña que exigió mayor dedicación fue la que se realizó en el marco de la campaña confederal "EXIGE TUS DERECHOS", en 2015. Desde el punto de vista de comunicación hay que valorar las posibilidades que ha ofrecido esta campaña para visibilizar las siglas de CCOO en los centros de trabajo y entre la ciudadanía en general.

Para finalizar, señalar que hemos tratado de impulsar la acción comunicativa con un carácter transversal y estratégico para el conjunto del sindicato. Para ello, se han llevado a cabo convocatorias para analizar y proponer colectivamente, con los responsables de comunicación, la línea de trabajo desarrolladas.

Se ha incorporado en la web un apartado de transparencia que incluye información económica sobre el sindicado: subvenciones, cuentas anuales y tablas salariales.

Participación institucional

La participación institucional ha tenido siempre un gran valor por nuestra definición como sindicato sociopolítico. Durante este mandato, nos planteamos como objetivo promover la elaboración de una ley de participación institucional de Aragón y asegurar, coordinar y mejorar la presencia y aportaciones de CCOO en todos los órganos de participación institucional, a la vez que impulsar la construcción de alianzas sociales coherentes con los objetivos del sindicato.

Además de aquellos ámbitos directamente vinculados a la concertación social en Aragón, el sindicato ha mantenido y aumentado su representación en los diferentes órganos de participación institucional.

Toda la Comisión Ejecutiva y una suma de más de 270 compañeros y compañeras de CCOO de Aragón, hemos participado en la red de órganos de representación institucional constituidos en nuestra comunidad autónoma.

Se trata de un número importante, tanto cuantitativa como cualitativamente por las aportaciones que se realizan en dichos órganos

El trabajo de nuestros representantes en los órganos de participación es conocido por las estructuras más directamente relacionadas con el sector al que pertenece el órgano correspondiente (federación o secretaría). No obstante, en algunos ámbitos se requiere mejorar la coordinación de los representantes institucionales, y sistematizar el trabajo que allí se hace.

Merece la pena destacar que el hecho de haber pasado a ser la primera fuerza sindical en Aragón ha supuesto que hayamos aumentado el número de representantes en algunos órganos, como el Consejo Económico y Social de Aragón o el Consejo Escolar de Aragón. Durante este mandato hemos asumido la vicepresidencia del CESA y hemos entrado a formar parte del recién creado Consejo de Trasparencia del Gobierno de Aragón.

Toda la Comisión Ejecutiva y una suma de más de 270 compañeros y compañeras de CCOO de Aragón, hemos participado en la red de órganos de representación institucional

Hemos tenido una presencia cualificada en el Consejo Social de la Universidad de Zaragoza, donde se ha presidido la Comisión de Estudios Propios y se ha participado en consecuencia en el Consejo de Gobierno.

A lo largo de este mandato se han elaborado alegaciones a normativas legales o reglamentarias del Gobierno de Aragón relacionadas con sostenibilidad ambiental, empleo, servicios sociales, trasparencia, educación o sobre proyecto de construcción del Hospital de Alcañiz. desde una perspectiva global y coordinando siempre el trabajo entre territorio y federaciones.

La demanda de una ley de participación institucional aprobada en las Cortes de Aragón, largamente demandada por el sindicato, sigue sin obtener respuesta. En este mandato, se ha estado trabajando en un decreto de participación institucional que fue la propuesta que el Gobierno puso sobre la mesa, pero tampoco se ha llegado a su aprobación.

Migrantes

En el ámbito de las migraciones, hemos desarrollado trabajo de atención directa de forma individual a usuarios/as y de forma colectiva a grupos y entidades.

Hemos seguido apostando por la labor del Centro de Información de Trabajadores y trabajadoras Inmigrantes y, aunque hemos dispuesto de menos recursos económicos por el recorte de subvenciones, hemos intentado consolidar el trabajo realizado en anteriores mandatos poniendo en marcha nuevos programas y actividades adaptadas a la situación de la personas inmigrantes y a cómo les ha afectado la crisis. Hemos incorporado módulos de diversidad en los cursos de formación sindical dirigidos/as a nuestros/as delegados/as y hemos puesto en marcha un sistema de consulta on-line para intentar llegar a todo el territorio aragonés.

Asímismo, se ha hecho un esfuerzo por incrementar las relaciones con las asociaciones de inmigrantes y hemos sido referentes para los/las trabajadores/as sociales de las comarcas, los cuales nos han ido derivando casos y realizando consultas.

Como novedad en este mandato, en el CITE, hemos puesto en marcha un proyecto para impartir cursos de castellano a la población inmigrante. Nace para cubrir la necesidad de la población inmigrante de aprender el idioma para su plena integración sociolaboral, para favorecer su búsqueda de empleo y para la realización de trámites como la obtención de la nacionalidad.

Esto ha sido posible con la colaboración de 8 profesores voluntarios/as afiliados de la Federación de Enseñanza, que han impartido las clases de español en dos niveles: básico y perfeccionamiento con una concepción de aula abierta en horario de mañana y tarde y adaptada a las circunstancias personales del alumnado.

A través de los cursos, hemos afiliado a 16 personas. El resto del alumnado ya estaban afiliados/as. Hasta la fecha han pasado por nuestras aulas 45 personas y siguen acercándose personas interesadas en participar en las siguientes ediciones.

Sindicato **y movimientos sociales**

Se ha seguido trabajando en el marco de la Cumbre Social Aragonesa, de manera más intensa durante la primera parte de este mandato ya que fue en este periodo donde se produjeron el mayor el número de movilizaciones.

También hemos ido de la mano con los movimientos sociales participando en movilizaciones, actos y formando parte, en todas las comarcas, de diferentes plataformas y movimientos como Marea Naranja, Marea Verde, Marea Negra, Coordinadoras de Mujeres Feministas, la Plataforma Ciudadana Contra el Racismo, el Movimiento Refugio por Derecho (del que hemos sido impulsores) o la Plataforma Salud Universal, que ha sido el referente en la interlocución con la Consejería de Sanidad del Gobierno de Aragón y ha tenido como fruto diferentes instrucciones para paliar los efectos del RD 16/2002 de Medidas Urgentes para garantizar la Sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud (que entre otras cuestiones, dejó sin tarjeta sanitaria ni prestaciones a muchas personas inmigrantes en situación irregular).

Aunque podremos convenir que posteriormente se ha producido cierto "apagamiento" en los movimientos sociales, que también ha afectado a la actividad de la Cumbre Social , debemos seguir apostando por reforzar espacios de cooperación y movilización conjunta con otras organizaciones, partidos y plataformas con las que coincidimos en los objetivos.

Mujeres igualdad

A día de hoy, las estadísticas siguen mostrando la persistencia de importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Si bien es cierto que en los últimos años se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, aún quedan muchos campos en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres. Las cifras en este año 2017 son demoledoras y, de seguir así, va a ser el peor año de toda una década.

Tampoco en el ámbito laboral se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en los sectores laborales peor retribuidos. Además, están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad y siguen existiendo disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar. Es preocupante que en el inicio de la recuperación económica, lejos de mejorar sus condiciones laborales, está provocando una brecha entre sexos que, de no poner los medios necesarios, continuará aumentando a pesar del crecimiento de la actividad económica, lo que convertirá la desigualdad entre sexos en un factor estructural de nuestra sociedad.

Nos hemos visibilizado como organización en la lucha contra las violencias machistas. En Zaragoza, han sido asesinadas 4 mujeres en los últimos dos años y CCOO ha denunciado activamente estos hechos, y nos hemos empeñado en que la organización sea parte activa de esta reivindicación así como de la lucha contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres ya sea en el ámbito laboral en el resto de ámbitos.

Destacar el trabajo que se ha realizado de forma transversal con las federaciones, ya que se creó el grupo de trabajo de Igualdad formado por todas las responsables de las federaciones de CCOO Aragón.

Nos hemos movilizado todos los 8 de marzo. Recordaremos el último como un hito en las movilizaciones de Zaragoza. Siempre hemos llevado nuestra pancarta dotándonos de visibilidad propia.

Destacar el trabajo que se ha realizado de forma transversal con las federaciones, ya que se creó el grupo de trabajo de Igualdad formado por todas las responsables de las federaciones de CCOO

Hemos trabajado con la Coordinadora de Organizaciones Feministas y durante el año 2014, CCOO Aragón asumía la portavocía de la misma.

Desde la mesa de prostitución y trata de Zaragoza, seguimos trabajando para la puesta en marcha de un protocolo de atención a las víctimas de trata en Aragón, que está a punto de culminarse a través del IAM del Gobierno de Aragón, de cuya comisión de seguimiento formaremos parte.

El 7 de Noviembre del año 2015 la presencia de Aragón en Madrid en su masiva manifestación contra la violencia machista fue importante.

A nivel institucional hemos trabajado en el observatorio de violencia contra la mujer de Aragón, participando en la elaboración del plan 2014-2017 para la erradicación de la violencia contra la mujer. También hemos participado en el borrador del anteproyecto de la ley de igualdad de Aragón, realizando más de 100 aportaciones tanto desde la Secretaria de Políticas de Igualdad como desde el grupo de trabajo de igualdad.

El inicio de la recuperación económica, lejos de mejorar sus condiciones laborales, está aumetando la brecha entre sexos

Los informes de la mujer en Aragón, que se han presentado todos los años, han sido muy bien acogidos por la sociedad, tanto por los medios de comunicación como por otras entidades y se han convertido en referencia para poder trabajar y estudiar la situación sociolaboral de las mujeres en nuestra comunidad.

Hemos contado con menos recursos que en anteriores mandatos, la crisis también ha afectado a aquellos programas en materia de igualdad, pero los que hemos tenido los hemos exprimido al máximo, priorizándolos en la formación a nuestras delegadas y delegados, afiliadas y afiliados. Hemos dotado de herramientas para la negociación colectiva tanto en lo referido a planes de igualdad como a medidas de conciliación para incluir en los convenios colectivos. Hemos acompañado y tutelado a aquellas personas que han solicitado ser asesoradas en temas de igualdad. Gracias a estos convenios, hemos podido editar material sobre conciliación, violencia de género y planes de igualdad, por señalar los más destacados.

El 25 de noviembre lo hemos convertido en referente de nuestra organización para concienciar contra la violencia machista. A través de concentraciones y jornadas, sensibilizamos en esta materia y hacemos visibles todas las violencias que sufren las mujeres solo por el hecho de ser mujeres.

Se ha trabajado de forma transversal con juventud y con la Fundación Paz y Solidaridad, organizando charlas formativas e informativas de carácter conjunto. Estas acciones nos ha permitido llevar la Secretaría de Juventud a los institutos para trabajar temas de igualdad.

Con respecto al grupo de trabajo de planes de igualdad en el consejo de relaciones laborales, estamos como al principio del mandato, sin un mapa real de las empresas que a día de hoy tienen implantado plan de igualdad. La no obligatoriedad de registrar los planes son una dificultad para conocer el grado de cumplimiento de la LOIHM en Aragón.

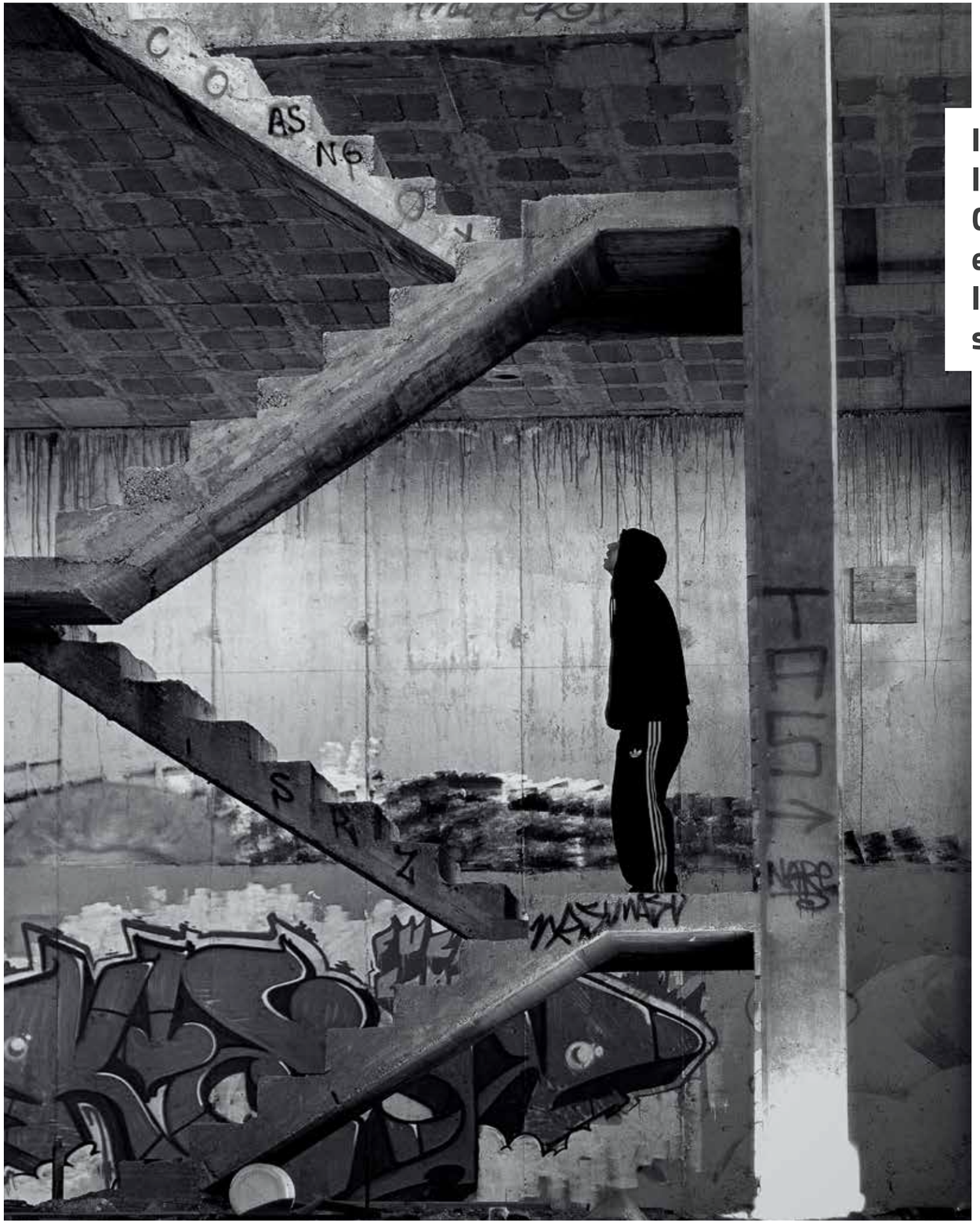
Jóvenes

Los datos que día tras día nos muestran las estadísticas reflejan una población joven marcada por el desempleo, la precariedad, la sobrecualificación, la emancipación tardía y la emigración.

Este periodo también se ha caracterizado en juventud por la escasez de dotación presupuestaria para esta materia a nivel institucional, solamente el convenio de emancipación con el ayuntamiento de Zaragoza suscrito anualmente y un proyecto puntual del CJE, son los que nos permiten dotarnos con personal técnico en esta materia. Por lo que solo de forma puntual hemos podido contar con personal técnico contratado en esta área.
Se creó el Espacio Joven, área de trabajo donde confluyeron jóvenes de distintas federaciones. Estos elaboraron un documento que elevaron para su debate y aprobación en los órganos de dirección de la organización sin éxito alguno. A pesar de ser presentado en la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras Aragón, en el Comité de Dirección y en el Consejo y tras abrir un periodo de aportaciones al documento, desde ningún ámbito de la organización se realizaron aportaciones y nunca se sometió a votación.

Nuestros jóvenes, siguieron trabajando en este espacio y participando a nivel institucional y confederal en diferentes espacios. Así mismo se relacionaron e interactuaron con otros colectivos jóvenes de Zaragoza, ya que a pesar de que el proyecto se presentó en otras localidades no tuvo repercusión alguna. Las personas que dinamizan este espacio en estos momentos son delegadas y delegados afiliadas y afiliados de diversas federaciones de forma militante. Siendo todos ellos o confluyendo en su actividad en Zaragoza.

El informe anual sobre juventud elaborado por el Gabinete Técnico, se presentó cada año por componentes nuestro Espacio Joven . La presencia de la secretaria de juventud en los medios de comunicación ha sido importante.



Incorporar a los jóvenes en los órganos de decisión de Comisiones Obreras, así como en nuestras candidaturas en las elecciones sindicales debe ser una prioridad absoluta.

No hemos culminado con éxito todos los objetivos que, en materia de juventud, nos marcamos en el anterior congreso. Todas y todos los que hemos compartido las decisiones en los distintos órganos de debate y decisión de nuestra organización debemos reflexionar porque nunca llegamos a sacar adelante el documento que nos presentaron nuestros jóvenes. También debemos reflexionar acerca de la escasez de jóvenes nombrados para los distintos órganos de dirección.

Tenemos un reto a futuro que no podemos desdeñar ni despreciar, nuestros jóvenes son nuestro futuro, la renovación y el relevo en nuestra organización. Nuestra organización no puede darles la espalda. Debemos acercar el sindicato a los jóvenes y escucharles sus propuestas. Incorporarlos a los órganos de decisión de Comisiones Obreras, así como en nuestras candidaturas en las elecciones sindicales debe ser una prioridad absoluta.

Trabajadores/as **autónomos/as**

El empleo autónomo tiene un papel muy relevante en la economía aragonesa. Muchos de los trabajadores autónomos han sido trabajadores por cuenta ajena que se han visto abocados o han optado por iniciar una actividad por cuenta propia.

El trabajo autónomo y su evolución tienen impacto directo sobre la cantidad y calidad del empleo, tanto del derivado por el número de personas que se incorporan a la actividad productiva por cuenta propia, como por el empleo asalariado que de él depende, o genera con su actividad.

En Aragón cotizan en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 105.000 personas. Esto supone 19% de la afiliación a la Seguridad Social, esta actividad en el periodo de crisis ha sido un refugio para una buena parte de personas sin empleo.

Es un colectivo al que no llegamos desde el Sindicato, por ello en noviembre de 2013, CCOO Aragón y la asociación de trabajadores autónomos UATAE Aragón, firmamos un acuerdo de colaboración, que no ha adquirido el desarrollo deseable, entre otras cuestiones por la extrema debilidad organizativa de UATAE en nuestra Comunidad Autónoma.

Desde el servicio de atención a trabajadores y trabajadoras autónomas hemos atendido un total de 41 personas durante el periodo 2014-2016.

Internacional

Hemos coordinado en Aragón campañas y acciones impulsadas tanto por las secretarias de política Internacional y Cooperación Sindical al Desarrollo de la Confederación de CCOO, como por la Red de Fundaciones de Paz y Solidaridad.

Para avanzar en la acción sindical común en el espacio transnacional hispano francés, se ha participado de forma activa en las actividades organizadas por el Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales Eje Atlántico (CSIR) del que somos miembros junto con CCOO de Euskadi y Navarra, UGT de Aragón, Euskadi y Navarra y los sindicatos franceses de la zona de Aquitaine, CFDT, CFTG, CGT y UNSA. Estas actividades han consistido en la participación en las reuniones en las que se han debatido temas de carácter sindical y su tratamiento en cada una de las 4 regiones, así como la presencia en acciones reivindicativas en el espacio fronterizo de Hendaya.

Se han mantenido reuniones desde el CSIR y Comisiones Obreras de Cataluña con el espacio transfronterizo hispano francés Pirimed para trabajar temas relevantes como el establecimiento de espacios propios en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos y la Eurorregión Pirineos-Mediterráneo sin obtener resultados positivos

Queda pendiente trabajar con cada una de las Uniones Territoriales y Federaciones del Área de Internacional la concreción de los/as interlocutores/as en las materias responsabilidad en la política internacional y cooperación al desarrollo, lo que seguramente facilitará el trabajo de comunicación en ambas direcciones y la posibilidad de planificar acciones concretas.

Formamos parte de la Plataforma No al TTIP, desde la que nos hemos movilizado contra este tratado. Hemos participado en la impartición de charlas de cómo afectaría el TTIP a los derechos laborales tanto en Zaragoza, como en el resto de la Comunidad Autónoma.

Se han mantenido encuentros con sindicalistas de otros países; Guatemala, Túnez y con representantes del Pueblo saharaui.

No hemos conseguido establecer un sistema de intercambio de información con las Federaciones para el conocimiento del trabajo que desarrollan los comités sindicales transnacionales de empresas ubicadas en Aragón.

CCOO está presente en el Consejo de Cooperación de Aragón donde hemos colaborado en la elaboración del plan Director de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo 2016-2019 y en los planes anuales del 2013,2014, 2015, 2016 y 2017 en los que quedan reflejados los objetivos y estrategias a seguir por la cooperación aragonesa durante este periodo. Aunque el resultado final se distancia bastante de nuestros planteamientos.

Un sindicato **movilizado**

Estos cuatro años de tarea sindical, en el ámbito organizativo, han venido condicionados por las movilizaciones ante las políticas y actuaciones del gobierno. Además, hemos vivido un proceso interno de readaptación federal a la realidad de la organización, en busca de una mayor eficacia en la atención sindical, en la atención a los trabajadores en general y a la afiliación en particular. Hemos conseguido revalidar el papel del sindicato en el mundo del trabajo a través del resultado en elecciones sindicales y afiliación.

La vida orgánica por tanto ha sido intensa (9 Consejos de CCOO de Aragón, 17 Comités de Dirección, 112 ejecutivas, 24 Plenarios de la Secretaría de Organización y Formación Sindical).

Todo ello para abordar, entre otras cuestiones, un período concentrado de elecciones -que nos permite ser primera fuerza sindical-, el freno a la caída afiliativa en plena recesión, la incriminación de sindicalistas por el ejercicio del derecho de huelga y con procesos de movilización contra decisiones gubernamentales (reforma laboral en sus múltiples y agresivas variantes, reducción de la protección social, ley mordaza, penalización del derecho al aborto, etc.), coincidiendo parcialmente en el tiempo con elecciones políticas.

Así entre otras, destacar las campaña continuada en el tiempo para la recogida de firmas con el objetivo cumplido de presentar una ILP por una Renta Mínima Garantizada, la campaña de apoyo a los trabajadores de AIRBUS y el resto de sindicalistas procesados, la distribución de información de la campaña "Exige tus derechos", las conmemoraciones de la historia de nuestro sindicato y el futuro del mismo a través de las asambleas de "Repensar el sindicato", la variedad de movilizaciones garantizando, con mayor o menor éxito, nuestra presencia en las calles.

La visualización del sindicato ha sido permanente en todos los procesos

Más allá de los cientos de conflictos laborales concretos que han sido convocados desde la diversidad de la estructura federal, los procesos de movilización desde CCOO de Aragón han venido marcados por todas las reivindicaciones de carácter sociopolítico en las que hemos participado, así como por fechas reivindicativas concretas en nuestra agenda sindical (1º de mayo, 8 de marzo, 7 de octubre, 5 de marzo, 21 de marzo, 28 de abril, 25 de noviembre).

La visualización del sindicato ha sido permanente en todos los procesos, con un apoyo permanente de nuestros delegados y delegadas en la distribución de información y carteles de CCOO por los barrios de Zaragoza y de otras localidades, garantizando nuestra presencia en la calle y liderando muchas convocatorias aun cuando formalmente han sido conjuntas con otros sindicatos y organizaciones sociales.

Destacar así mismo el esfuerzo organizativo realizado, en un momento de limitación general de los recursos de la organización, para contar con el apoyo militante de muchos afiliados y afiliadas que han garantizado esa presencia de CCOO en los barrios y localidades, e incluso de la apertura de forma estable de sedes sindicales que permanecían cerradas y que de una forma total o parcial nos ha permitido abrir sus puertas y acercar el sindicato poniéndolo al servicio de los trabajadores y trabajadoras de diversas localidades de nuestra geografía, como Borja, Caspe, Mequinenza y Zuera.

Así mismo destacar la apuesta de esta Comisión Ejecutiva, con el apoyo de la Confederación, por dotar a la comarca del Bajo Aragón de una sede digna, consiguiendo que desde el Ministerio de Trabajo, dentro del patrimonio sindical, se hiciera la inversión en la localidad de Alcañiz, donde a día de hoy se ubica nuestra sede más moderna.

Elecciones **sindicales**

Hemos conseguido ser, por primera vez en Aragón, la primera fuerza sindical.

Ha sido fruto del esfuerzo común y no suerte o voluntariedad aislada. Hemos actuado desde una planificación permanente con concreción de responsabilidades y con un seguimiento constante de la ejecución de nuestro plan de actuación actualizado año a año. Gracias a una información periódica permanente, que nos ha permitido detectar y corregir vacíos, pudimos incorporar a la agenda del conjunto de la organización la importancia de las elecciones sindicales.

El esfuerzo ha sido grande a lo largo de estos años para la Confederación, las federaciones y para la Unión. Una tarea coordinada y de colaboración que ha permitido a nuestras federaciones y territorios rentabilizar el trabajo sindical y convertir a CCOO en el primer sindicato de Aragón.

Al inicio de este mandato congresual, arrastrábamos un déficit de representación respecto de UGT de 228 representantes.

El resultado tras el último periodo concentrado, a 31 de diciembre de 2015, ha sido superar al que era primer sindicato en más de 100 delegados y delegadas, manteniendo a día de hoy esta mayoría sindical en Aragón. Mayoría sindical que ha supuesto, entre otras cuestiones, un mayor reconocimiento institucional en la negociación colectiva y en la sociedad.

Desde CCOO de Aragón ha habido una apuesta clara por equipos multirramas que han favorecido los buenos resultados en Huesca, en Teruel y en sectores específicos de atención (industria del calzado o agroalimentaria a título de ejemplo) en la provincia de Zaragoza. Fruto de esa tarea, de visita en muchos casos de sectores y polígonos sin atención regular, hemos contabiliazdo en nuestro sistema más de 6.000 visitas, de las cuales, el 67,28% se realizaron durante 2014 y 2015.

La valoración positiva de nuestro trabajo en elecciones sindicales no debe ocultar que, al finalizar el período de concentración electoral, se han elegido unos 1.500 delegados menos entre todos los sindicatos. Esto se debe en parte a la caída de tejido empresarial y del empleo y se debe en parte a nuestras propias deficiencias: seguimos teniendo dificultades para llegar a multitud de pequeñas empresas y entrar en algunas grandes, ha disminuido el porcentaje de delegados y delegadas jóvenes y por último hemos aumentando el número de representantes sindicales sin afiliar, hasta alcanzar el 41,72%. Esto, a pesar de ser un objetivo prioritario en materia de afiliación.

Afiliación

En Aragón, en materia afiliativa, se ha intentado frenar la caída derivada de la situación de crisis y desempleo. Hemos conseguido que la caída haya sido más atenuada que en otras autonomías y nacionalidades, produciéndose en 2016 una situación de ligero crecimiento afiliativo que no se daba desde 2009, y cuya tendencia aparenta consolidarse a lo largo de este año.

El número de mujeres afiliadas con relación al de hombres se ha incrementado un 2,35%, en los últimos cuatro años, hasta un 40,40% del total. En los jóvenes, se ha producido una pérdida neta, pasando del 6,35% al 4,98% del total a 31 de diciembre de 2016. Los afiliados extranjeros han pasando del 6,31% al 5,83%.

Desde CCOO de Aragón, a lo largo de este período, se han puesto en marcha distintas iniciativas intentando consolidar otras. Las sucesivas actuaciones en materia de afiliación han perseguido aumentar las nuevas afiliaciones, fidelizar las ya existentes y recuperar las personas que causaban baja.

En 2013, incorporamos un protocolo de atención a la afiliación a seguir por el personal administrativo y de atención en sede. Se realizó una formación específica dirigida a los trabajadores y trabajadoras de CCOO en la que participaron un total de 135 personas, 75 de ámbito federal.

Hemos impulsado la afiliación de los delegados no afiliados a través de los talleres dirigidos a comités y remitido cartas invitándoles a dar el paso. A fin de realizar un seguimiento específico, se ha facilitado periódicamente a cada federación y territorio la relación de delegados no afiliados en empresas de más de 30 trabajadores así como la de comités con menos y más de 10 afiliados y afiliadas. Con esta acción podemos identificar si está constituida la sección sindical al objeto abordar el compromiso confederal de creación de secciones sindicales donde, procediendo, no estuvieran constituidas. A día de hoy, tenemos menos secciones sindicales que en el periodo congresual anterior. Se ha puesto en marcha un protocolo de atención a los trabajadores en la empresa, de cara a incrementar la afiliación en los centros de trabajo a través de los representantes sindicales. En los talleres, destinados a concienciar e incentivar la labor de afiliación en los centros de trabajo, han participado 265 representantes sindicales de 167 empresas.

A fin de poder incorporar jóvenes a nuestra organización, se abordó visitar los centros educativos por la federación correspondiente, o bien de forma coordinada desde el ámbito territorial.

Hemos intentando impulsar la afiliación a través de la información y apoyo en la obtención de certificados de profesionalidad.

Para reforzar el vínculo de la afiliación se han realizado diversas actuaciones. Se decidió la convocatoria de asambleas en las principales localidades de Aragón y barrios de Zaragoza, para recoger las opiniones y puntos de vista de nuestros afiliados y afiliadas facilitando la participación cara a cara. En total, se han llevado a cabo cinco procesos asamblearios, con una participación constatada de más de 1.600 personas.

También, como cada año y como fórmula de refuerzo de pertenencia al sindicato, hemos vuelto a celebrar después de la manifestación del 1º de Mayo nuestra comida en el Parque de Atracciones. En esta jornada de convivencia, que exalta el orgullo de nuestras siglas, la media de asistentes en los últimos años ha sido de 900 personas.

Hemos mantenido el servicio de atención exclusiva e inmediata al afiliado a través del correo atención.afiliado@aragon.ccoo.es, donde han sido atendidas 950 consultas.

Hemos realizado un envío mensual con la información de la evolución afiliativa al conjunto de la estructura sindical. Al detallar en esos microniveles, se ha pretendido facilitar el seguimiento afiliativo, estimulando la afiliación y permitiendo que las bajas producidas puedan ser atendidas para su recuperación. Para ello, cada mes se ha trasladado el nombre y apellidos de las personas que causan baja para que la persona reponsable se interese por el motivo y trabaje por su recuperación. Además, también de forma mensual, se ha hecho un seguimiento específico de las bajas producidas por problemas con los servicios jurídicos y de aquéllas que lo han sido como consecuencia de su jubilación o prejubilación. También se ha informado a la Federación de Pensionistas de los afiliados y afiliadas que se encuentran en situación previa a la jubilación.

Oficina de defensa de la afiliación

Por acuerdo de la Comisión ejecutiva, se acordó que las quejas de afiliados por la atención sindical o los servicios solicitados, fueran instruidos por una persona de reconocimiento sindical en la organización, que no ostentara cargo en órgano de dirección y que conociera la estructura sindical.

Esto ha supuesto dar la tramitación del asunto a una persona que ha actuado autónomamente, requiriendo información y con el objetivo de situar al afiliado en el centro de la estrategia sindical para garantizar una tutela eficaz de sus derechos. Las reclamaciones tramitadas han sido 46, acogiendo la Secretaría de Organización, que es quien tiene la capacidad de resolver, las propuestas recibidas desde esta oficina de defensa.

Formación sindical

A través de la formación sindical hemos promovido y potenciado la acción sindical en los centros de trabajo de nuestros representantes sindicales, dando herramientas para la mejora de la atención de nuestros representantes y afiliados ante los conflictos del mundo del trabajo.

La formación sindical ha estado presidida por los valores de nuestra organización, teniendo presente de forma permanente la importancia de la afiliación, las acciones y propuestas de nuestro sindicato a la sociedad y la participación e incorporación de jóvenes y mujeres. Esta formación se ha desarrollado de forma nuclear con recursos propios: con personas vinculadas a las diversas estructuras sindicales, en el propio sindicato y con medios del mismo. La colaboración de personas externas siempre ha estado condicionada al vínculo con la organización y a los fines de la misma. A lo largo de este periodo se ha producido un incremento de los profesionales con los que se ha contado para la docencia sindical, expertos de reconocido prestigio en las materias abordadas.

La formación ofertada a los representantes legales se ha recogido en un catálogo de formación sindical que, año a año, se completa y mejora con las aportaciones recibidas de las distintas organizaciones de CCOO de Aragón y que ha venido precedida por la elaboración de la unidad didáctica correspondiente a cada curso, estructurada en diversas partes a fin de facilitar la participación de los distintos formadores sindicales y validada por el equipo de formadores de las distintas federaciones y estructuras territoriales. Se ha dado una atención especial a los nuevos representantes legales con un curso de acogida. Cursos iniciales para fomentar la acción sindical en la empresa y que hemos entendido imprescindibles desde el punto de vista de la organización. En este periodo 2013/2016 se ha formado a 593 nuevos delegados y delegadas. Simultáneamente se han ofertado cursos dirigidos a los representantes que ya tienen experiencia demostrada o que han concluido la fase inicial, impartiendo 164 cursos en este nivel, con la participación de 1313 delegados y delegadas. La formación sindical se ha realizado de forma descentralizada, llevándola a todo el territorio.

La formación de cuadros actuales o potenciales se ha ofertado en el ámbito universitario relacionado con nuestro entorno sociolaboral, a través de acciones transversales para el análisis y debate.

A través de la Certificación de Extensión Universitaria en Gestión de Relaciones Laborales, concertado con la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, hemos garantizado el acceso de nuestros sindicalistas a formación de calidad.

Esta formación, que comenzó en el año 2007, se amplió en 2010 con un segundo diploma de "Gestión Social de las Relaciones Laborales" que profundizaba en los conceptos sociopolíticos y su desarrollo en el mundo actual. Ambos diplomas se realizaron al amparo de los planes de formación intersectorial autonómico. A partir de 2014 dejaron de ser subvencionados, por lo que la Comisión Ejecutiva acordó mantener esta formación universitaria con recursos propios, refundiendo los contenidos de ambos diplomas en uno en base a la experiencia desarrollada y los objetivos sindicales. En este periodo de 2013 a 2016, han participado 85 cuadros sindicales. En el presente curso 2017 se está formando un nuevo grupo de 25 personas.

A lo largo de este periodo se ha producido un incremento de los profesionales con los que se ha contado para la docencia sindical, expertos de reconocido prestigio en las materias abordadas

En acciones transversales, se han desarrollado dieciocho sesiones monográficas sobre temas de relevancia jurídica o sindical, dirigidas a las personas de la estructura sindical, asesores sindicales, servicio jurídico, así como a secciones sindicales y otros representantes sindicales, contando con la presencia de expertos cuya información sobre las materias abordadas, nos ha permitido poder desempeñar un trabajo eficaz desde la organización.

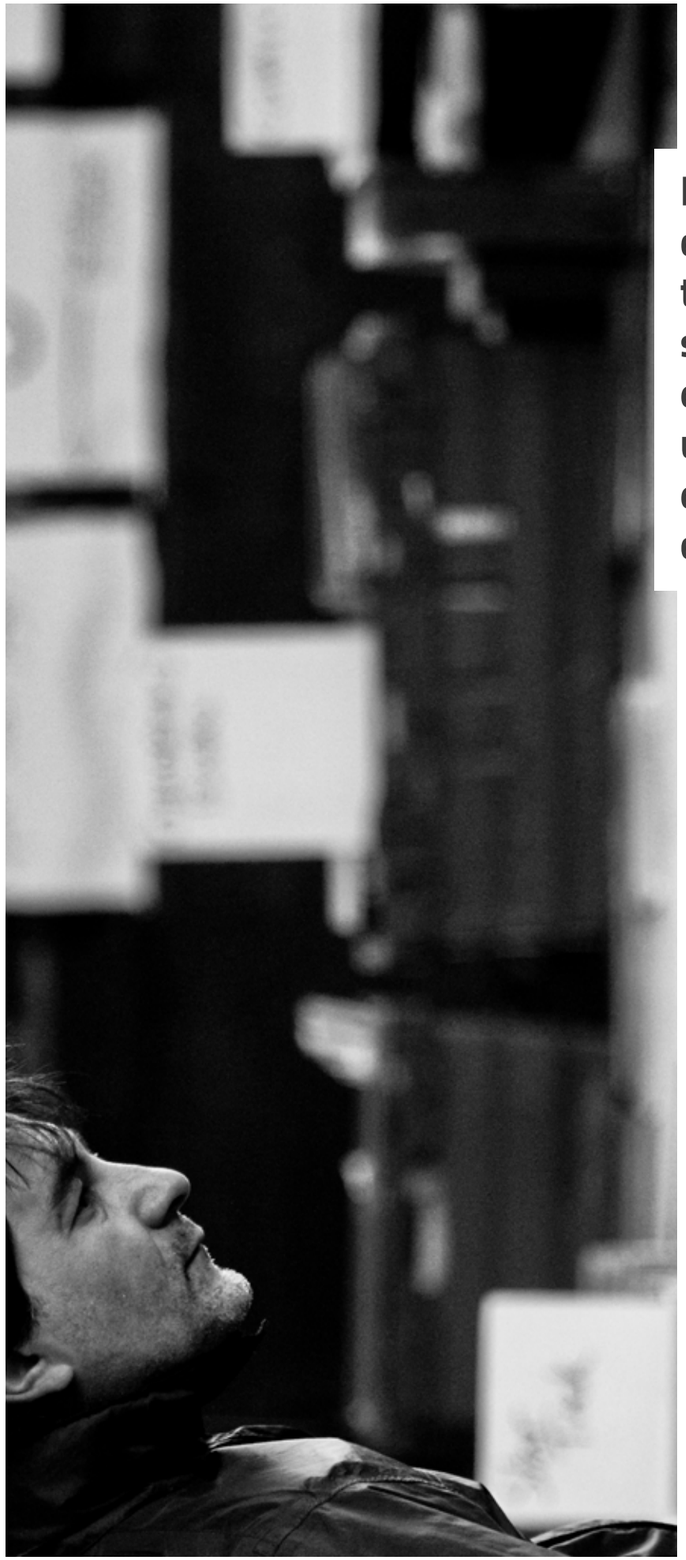
Se han llevado a cabo además de las jornadas indicadas, sesiones periódicas de actualización jurídica, abordando los temas jurídicos de actualidad y la respuesta sindical prevista por la organización. Se han realizado 12 sesiones en los últimos cuatro años, dos más en lo que llevamos de 2017.

Hay que reseñar la celebración de las escuelas sindicales en Morillo de Tou, con el objetivo de propiciar el debate y la reflexión entre los cuadros de federaciones y territorios en Aragón. Cuatro escuelas hemos llevado a cabo, con participación de personas de la dirección confederal, así como de federaciones estatales y comunidades, junto a ponentes de prestigio, y personas activas de nuestra organización en Aragón

Recursos

La caída de ingresos que comenzamos a experimentar en el mandato pasado, se ha consolidado y agudizado en éste. La caída media de ingresos a lo largo de este mandato, con relación a la media del anterior se podría cifrar en torno al 60%. Todas las partidas han experimentado reducciones: afiliación, ingresos por servicios, subvenciones...

Durante los años 2011 y 2012 tuvimos que afrontar medidas traumáticas, primero de suspensión temporal de empleo, posteriormente con un expediente colectivo de extinción; ambos se realizaron con acuerdo con el Comité de Empresa.



En 2011 y 2012 tuvimos que afrontar medidas traumáticas, primero de suspensión temporal de empleo y posteriormente con un expediente colectivo de extinción; ambos en acuerdo con el Comité de Empresa

En este ultimo mandato, hemos tenido que continuar con la política de recorte de gasto aunque no en aspectos que afectaran al personal.

En recursos, hemos seguido las directrices confederales, colabrando en nuestra incorporación a las herramientas contables y de gestión que la Confederación ha puesto en marcha. Queda pendiente la implementación en Aragón de los gastos comunes y los acuerdos de financiación de asesorías jurídicas. Se tomó por consenso de las organizaciones que se abordarían en el próximo mandato.

Otro aspectos que nos ha tocado trabajar durante estos años, han sido las constantes exigencias de transparencia que la organización ha demandado de sus estructuras. En esto, hemos sido punteros incluso en las aportaciones al proceso legislador en materia de transparencia. Seguimos demandando un marco legal financiero claro para el sindicato, que incluya desde una financiación justa y adecuada a las funciones que recaen sobre nosotros hasta una regulación sobre nuestra contabilidad y fiscalización.

En materia de servicios, además de extender la información y gestión de las campañas confederales sobre servicios externos cada vez más y de mayor interés para toda la afiliación, hemos trabajado para depurar la oferta de servicios que tenemos en Aragón incorporando servicios como academias para oposiciones, campañas de Atlantis, campañas confederales sobre cláusulas suelo, gasolineras y poniendo en marcha proyectos como el del Club de Montaña, con un número de participantes y excursiones que lo están consolidando.

Asesoría **jurídica**

En Huesca y Teruel, hemos venido desarrollando la prestación de servicios jurídicos a la afiliación y a todas las estructuras sindicales. En Zaragoza, al inicio de este mandato, tan solo algunas federaciones estaban incorporadas. Durante estos años se ha producido la incorporación de algunas otras de forma que, actualmente, todas las federaciones están integradas salvo la afiliación que proviene de Fiteqa en Industria y la que proviene de comunicación y transportes en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

La gestión ha adquirido más complejidad, por los desiguales flujos de expedientes, la repercusión de los ERES que afectaron a la plantilla, los procesos federales de integración y la adopción de diferentes métodos de trabajo con los que hemos intentado superar los problemas de calidad y atención que se visualizaron en el último congreso de CCOO Aragón.

De la importante labor realizada basta señalar que en Aragón se han realizado un total de 19.019 consultas y 5.922 expedientes entre los años 2013 y 2016.

Hemos continuado profundizando la relación con la Confederación en materia de Asesoría Jurídica, incorporándonos por primera vez a su comisión jurídica; implantado completamente el sistema informático confederal (Servijur) e incorporando las tarifas confederales en nuestra organización. Comparando datos desde 2011 podemos comprobar como se llega a una punta de trabajo en 2012, consecuencia de los efectos de la crisis económica para comenzar a descender desde entonces. Creemos que en 2015 y 2016 se ha estabilizado la carga de trabajo del gabinete.

En cuanto a la facturación, el déficit que se genera es consecuencia de la aplicación de las bonificaciones por antigüedad en afiliación. Es una situación que se genera en la práctica totalidad de los gabinentes a nivel confederal y que requerirá de una solucion que aclare como se distribuyen los costes de esa bonificación.

También hemos elaborado el borrador Protocolo de Actuación del Servicio Jurídico de CCOO Aragón. Lo que pretendemos, es tener un documento consensuado que defina la forma de trabajar de nuestro gabinete, su relación con las federaciones y las personas usuarias y los niveles de atención y calidad que queremos conseguir. La pretensión es tomar medidas para "sindicalizarlo" dada su estrecha relación con el aumento y consolidación de la afiliación. El Gabinete Jurídico de CCOO de Aragón debe ser considerado por todos una herramienta más en la acción sindical de CCOO Aragón y tener como valor fundamental la calidad del servicio.

Gabinete económico y de estudios

A lo largo de este periodo, desde el Gabinete Técnico Económico, se han realizado diversos trabajos relacionados con el ámbito laboral, social y económico.

Mensualmente se elabora el Boletín Estadístico con datos de paro, afiliación y contratación, el Informe de Paro y Contratación y el Informe de Afiliación a la Seguridad Social. También se realizan las notas de prensa correspondientes a la tasa de inflación, el paro registrado y los datos de la EPA. Trimestralmente se elabora un resumen de los principales datos de la EPA.

Anualmente se realizan varios informes. Algunos de carácter general, como Coyuntura Económica Internacional Nacional y Regional, Informe del Mercado de Trabajo en Aragón, Análisis de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma, Informe sobre Evolución de la Contratación y Pobreza Salarial. Junto a estos, otros con carácter más específicos: Informe sobre la Mujer, Población Joven, Población Inmigrante.

Se han preparado informes sobre la situación económica, social y laboral de distintos territorios (Teruel, Huesca, Cinco Villas…), y se ha participado en la elaboración de los documentos de los consejos de la Unión. El gabinete ha servido de apoyo en la búsqueda de datos y elaboración de pequeños informes a petición de la ejecutiva y federaciones y colabora en la redacción de las memorias congresuales tanto de la Unión como de otros territorios.

La labor de nuestro gabinete técnico ha sido fundamental para la cualificación de nuestro trabajo sindical e institucional, apoyando y asistiendo, además, a reuniones con diferentes organismos oficiales (Cesa, Ebrópolis, Inaem, Sepe…). Organismos donde se han analizado tanto los datos del mercado laboral de nuestra comunidad como otros de especial interés económico y social.

Morillo de Tou

Desde Morillo de Tou hemos venido trabajando para garantizar la viabilidad y continuidad del proyecto que ha sido históricamente deficitario. Hemos conseguido que, en la actualidad, Morillo haya dejado de generar pérdidas.

Su actividad permite invertir en mejoras del proyecto y empezar a obtener modestos beneficios. Presenta una actividad turística importante, un incremento de visitas y pernoctaciones y una activa presencia en el desarrollo de la comarca donde se ubica apoyando las actividades sociales de la misma. Todo este despegue hemos sido capaces de producirlo en el curso de los peores años de crisis económica.

Cooperativa de **viviendas, Asesco**

ASESCO se constituyó como una sociedad, participada totalmente por CCOO de Aragón, con el objeto de promocionar viviendas en régimen cooperativo, facilitando a trabajadores y trabajadoras una vivienda digna, con una gestión ajustada y a un precio razonable.

La situación del sector de la construcción inmobiliaria ha sido muy dura, sufriendo en primera línea los embates de la crisis. La actividad de ASESCO en el apoyo y gestión de cooperativas no se ha visto libre de esta crisis y, aunque sobrevive, las dificultades han sido enormes. Se han afrontado ajustes permanentes y aún vive una situación delicada, pues la gestión de la ultima obra cooperativa está concluyendo y si no hay nuevas actividades, su existencia está amenazada.

Fundación **Sindicalismo y Cultura**

La Fundación Sindicalismo y Cultura, por mandato de la Comisión Ejecutiva, ha puesto en marcha la importante tarea de recuperar, sistematizar y ubicar de forma adecuada y segura todo el material histórico. Material muy disperso en diferentes organizaciones y domicilios particulares. Esto permitirá un estudio de la importancia de CCOO en la construcción democrática y la ampliación de derechos de nuestro país y comunidad autónoma.

Nombramos un director del archivo y se contrató una técnica cualificada y con experiencia para acometer esta importante tarea, con objeto de dar al archivo una sólida continuidad. Se ha adecuado el sótano de la sede de Zaragoza y estamos recibiendo legados documentales que se están trabajando junto a todo el material disperso del que ya disponíamos.

Durante estos dos últimos años la CS de CCOO puso en marcha una campaña para reivindicar el papel del sindicato en la historia de nuestro país. "Una iniciativa que pretendía reforzar la organización, mejorar su eficacia y hacerlo más cercano a las personas trabajadoras".

Existía el propósito de descentralizar la difusión de la historia de CCOO para enriquecer su aportación a la lucha sindical, la democracia y la libertad. Por ello, en Aragón planificamos la organización de actos en torno a la conmemoración de los 50 años de la constitución de la "Primera reunión interramas de CCOO Zaragoza", embrión del impulso organizativo y movilizador que daría lugar al desarrollo del sindicato que hoy tenemos.

El palacio de la Aljafería, el 25 de noviembre de 2016, fue el escenario en el que arrancó la conmemoración del 50 aniversario de la constitución de Interramas. Un emotivo acto inaugurado por la presidenta de las Cortes, Violeta Barba y clausurada por el presidente del Gobierno de Aragón, Javier Lambán. Contó con la intervención de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de la CS de CCOO, Fidel Ibáñez, primer coordinador de Interramas, Javier Delgado, Director del Archivo Histórico y Julián Buey, Secretario General de CCOO Aragón. En el acto se presentó la exposición: "50 años de CCOO a través de su archivo histórico". Exposición, con charlas y debates, que posteriormente ha iniciado un itinerario por todo el territorio aragonés.

Desde la Fundación Sindicalismo y Cultura se han realizado numerosas actividades de debate sindical, social y político que han tenido una buena acogida y, a menudo, un importante nivel de asistencia.

Fundación **Aragea**

La Fundación ARAGEA nació con el objetivo de contribuir al avance en materia medioambiental y en la producción de bienes y servicios ecológicos, fundamentalmente en el ámbito agroalimentario. Este proyecto se desarrolló con el trabajo voluntario de algunas personas, con pequeños aportes del presupuesto de CCOO Aragón, con los ingresos de la PAC y con apoyos económicos, muy modestos, de Caja Rural de Huesca, Diputación Provincial de Huesca, Comarca del Sobrarbe y de su Leader CEDESOR, del Gobierno de Aragón, del CITA (Centro de Investigación Agraria de Aragón) y especialmente de la CHE.

Desde el momento que comenzó la crisis económica, en 2008, esas ayudas económicas que permitían mantener a duras penas alguna pequeña actividad, fueron

reduciéndose hasta desaparecer totalmente. Esto, unido a que en los últimos tiempos desde CCOO de Aragón hemos tenido que priorizar nuestros escasos recursos económicos, hace absolutamente inviable el "Proyecto de recuperación del pueblo de Arasanz", principal y casi única actividad de la Fundación.

Por ello la Ejecutiva de CCOO de Aragón de 19 de febrero de 2013 acordó: "Solicitar de la Confederación Hidrográfica del Ebro la rescisión del convenio de cesión temporal de Arasanz". Tras los diferentes trámites administrativos, el 11 de febrero de 2015 se rescindió la cesión de utilización de la aldea de Arasanz así como de sus terrenos anejos.

Una vez acabada la actividad en Arasanz hemos intentado mantener la fundación centrándonos en los objetivos fundacionales: priorizar la labor formativa. La ausencia de recursos económicos y la imposibilidad de mantener el proyecto, detrayendo recursos de la actividad sindical de CCOO Aragón, hizo que el 9 de diciembre de 2015 el patronato de la Fundación Aragea aprobara por unanimidad la extinción de la Fundación Aragea.

Fundación Araforem
Formación para el Empleo

La formación es un derecho de los trabajadores y trabajadores para el desarrollo personal y profesional, esencial para la acción sindical y acorde con las necesidades cambiantes de los sistemas productivos. A pesar de las dificultades, hemos trabajado para reforzar este derecho y extenderlo a través de la negociación colectiva.

Este periodo de dificultades dio comienzo con la finalización de los Contratos Programa con el Gobierno de Aragón, la disminución de fondos para formación y las incertidumbres de futuro que generan el debate surgido, entre otras cuestiones por los escándalos en materia de gestión de la Formación para el Empleo en España, dentro de la estrategia de los gobiernos del Partido Popular para expulsar a los sindicatos de la formación.

Esto llevó en 2012, tras la percepción de que se estaba acumulando una importante pérdida económica, a reducir una estructura de personal que se había quedado sobredimensionada. Se aplicó una reducción de personal pactada, que culminó con la salida voluntaria de la dirección en febrero de 2013, manteniéndose una estructura mínima con tres administrativas.

Cumplir los compromisos de formación que teníamos, implicó la puesta en marcha de un apoyo técnico desde CCOO Aragón.

Se acometió el trabajo en Araforem con mucha dedicación y desde la falta de experiencia en la gestión de formación. Hubo que superar graves problemas anteriores, con escasos recursos, y racionalizar la gestión económica para equilibrar los presupuestos afrontando el nuevo modelo de concurrencia competitiva. Se procedió a un nuevo proceso de homologación de aulas en el centro de Zaragoza y en las comarcas, instaurando un sistema de calidad certificada.

Todo esto requirió un gran esfuerzo, absolutamente necesario, para mejorar nuestra competitividad y poder ir al nuevo modelo de libre concurrencia.

A lo largo de estos cuatro últimos años hemos ejecutado 71 planes de formación, que han supuesto la realización de 377 cursos en los que han participado 5777 alumnos y 25.575 horas en acciones formativas.

En el marco del dialogo social en Aragón, hemos abierto un área específica de formación para el empleo, para poder estar e incidir en el diseño, programación y difusión de la oferta formativa. La primera medida es potenciar la Comisión Permanente de Formación para el Empleo creada en el seno del INAEM.

La nueva situación puede ser una oportunidad para reforzar nuestro papel como organización sindical, que incida en la planificación y ordenación de la formación en Aragón, tanto en las empresas como en la participación institucional como agente social.

Fundación
Paz y Solidaridad

La Fundación Paz y Solidaridad es el instrumento de CCOO Aragón para desarrollar la solidaridad a través de acciones para la cooperación al desarrollo, la cooperación sindical, la sensibilización y la defensa de los derechos humanos.

Los recortes en materia de cooperación ha supuesto una reducción drástica de los recursos en nuestra fundación, teniendo que abordar un expediente de regulación de empleo y pasar de tener tres personas en plantilla a una técnico contratada a media jornada. Es una situación similar a la que han sufrido las distintas fundaciones en los distintos territorios. A nivel estatal, la Fundación Paz y Solidaridad se ha fusionado con la Fundación Primero de Mayo. Esta situación, ha dificultado el trabajo coordinado tanto a nivel confederal como con el resto de territorios.

En materia de cooperación hemos trabajado fundamentalmente en Nicaragua y Guatemala. Hemos promovido proyectos de saneamiento, captación y distribución de agua, reforestación, economía social en la explotación de recursos naturales, viviendas para comunidades en extrema pobreza, etc.

También tenemos en marcha proyectos de apoyo a organizaciones sindicales en estos países, con el objeto de ayudar a extender y consolidar el movimiento sindical.

Debido a las riadas, que en septiembre de 2015 asolaron los campamentos del Sáhara Occidental y los campos de refugiados cuyas infraestructuras quedaron destrozadas la comida allí almacenada inservible, desde la Fundación Paz y Solidaridad se llevó a cabo una campaña de recogida de alimentos para colaborar con el pueblo saharaui.

Así mismo hemos suscrito un convenio de colaboración con la Casa de Palestina en Zaragoza. Hemos iniciado un proceso de colaboración con esta causa que nos ha llevado a realizar diversas acciones.

Desde la perspectiva de la sensibilización, hemos editado la revista Global, herramienta para la reflexión en el marco de las relaciones internacionales. En este mandato, la revista se ha dejado de editar en papel pasando a formato electrónico para tablets bajo sistemas IOS y ANDROID. También hemos organizado las jornadas "Justicia Universal o Garantía de Impunidad" y "Palestina Violencia y quiebra del derecho". También hemos participado en otras jornadas organizadas desde el sindicato, visualizando la realidad de las mujeres en los países en conflicto.

El compromiso, aprobado en congreso, de aportar el 0,7% de la cuota de afiliación a la cooperación al desarrollo por medio de los proyectos de la Fundación Paz y Solidaridad, es desigual por federaciones. La propuesta de mejora no solo no se ha cumplido sino que se ha reducido considerablemente respecto de anteriores legislaturas.

El compromiso, aprobado en congreso, de aportar el 0,7% de la cuota de afiliación a los proyectos de la Fundación Paz y Solidaridad, es, por federaciones, desigual.

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA