

TS

UNA RESPUESTA CIUDADANA

ANTE LA INCERTIDUMBRE
INTERNACIONAL

TEMPORALIDAD | LA INDUSTRIA 4.0 | BRECHA SALARIAL POR GÉNERO |



Edita:

Comisiones Obreras de Aragón
Paseo de la Constitución 12.
50008 Zaragoza
Tfno: 976 483 200
Fax: 976 212 525
trabajosindical@aragon.ccoo.es

TRABAJO SINDICAL
REVISTA DE INFORMACIÓN
Y REFLEXIÓN



III DISCRIMINADAS E INFRAREPRESENTADAS.



III 40 AÑOS DE LOS PACTOS DE LA MONCLOA.



III A TIEMPO PARCIAL... IMPUESTO.



III OTRA NUEVA REALIDAD.



III MALAS NOTICIAS.



III CON MENOS PROTECCIÓN SOCIAL.



III OBSTÁCULOS. El tipo de carrera a la que se tiene que enfrentar la mujer.

BRECHA SALARIAL

Más que discriminación directa

CCOO

RAQUEL GÓMEZ SOCIÓLOGA. SECRETARÍA DE LA MUJER / C.S. DE CCOO

Desde que pasaron a formar parte de la población activa, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. En alguna época, ello se debió en muchos países a una política expresa; esta situación se basaba en la asunción de que los maridos eran los que "llevaban el pan a casa", pasando el salario de las mujeres a ser considerado simplemente un complemento. De este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababa justificando el salario inferior para las mujeres.

¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?

La brecha salarial constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas.

1. La discriminación en el lugar de trabajo.

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar

de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres.

2.- Diferentes empleos, diferentes sectores.

Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres. El hecho de que las muje-

«Las mujeres, tienen mayores probabilidades de ser contratadas a tiempo parcial y en empleos con baja remuneración y no son promocionadas»

res soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de menores, personas mayores y de personas dependientes hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y no son promocionadas a puestos de responsabilidad.

3.- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres.

Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios.

Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas.

ÍNDICE

- 3 || Brecha salarial, más que discriminación directa.
POR RAQUEL GÓMEZ
- 6 || Temporalidad y tiempo parcial impuesto.
POR ANTONIO BAYLOS
- 11 || Diálogo Social, herramienta de futuro.
POR JOSÉ MANUEL LASIERRA
- 14 || Industria 4.0
POR MÁXIMO BLANCO MUÑOZ
- 18 || Entrevista. Julián Buey, trabajo cumplido.
POR TERESA SERAL
- 25 || Incertidumbre. Un escenario que debemos aprovechar.
POR IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO
- 28 || Cooperación. Proyecto "Agua segura para la comunidad Bella Vista Chimoté".
POR FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD DE ARAGÓN
- 30 || Recuperación económica... ¿Mejora del bienestar social?
POR SONIA BERGASA



III MONDRAGÓN. Trabajadora en una línea de ensamblaje eléctrico.

4.- La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.

Solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel.

5.- Tradiciones y roles de género

Las tradiciones y roles de género pueden influir en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas.

La brecha salarial

Al hablar de brecha salarial se pueden utilizar diferentes enfoques. Por una parte está el indicador elegido: salario por hora o salario por año. La brecha es superior cuando se analiza en términos de ganancia anual que en términos de ganancia por hora. También varía en función del análisis elegido: salario mujer / salario hombre o salario hombre / salario mujer. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres: el objetivo es que el salario femenino aumente hasta equipararse al masculino¹.

SITUACIÓN NACIONAL

La población asalariada en España en 2014 ascendía a 14.285.800 personas,

siendo el 48% mujeres. La ganancia media anual de las mujeres era de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros; tomando como referencia el salario de las mujeres, éste tiene que incrementarse en un 30% para equipararse al de los hombres.

La brecha salarial en Aragón

El salario medio anual de las mujeres es de 18.765 euros y el de los hombres es de 25.119 euros, ganando los hombres de media 6.354 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que, el salario masculino representa el 134% del salario femenino; es decir, el salario de las mujeres tendría que incrementarse un 34% para equipararse al de los hombres. En Aragón una mujer tiene que trabajar 124 días más al año para que su salario medio anual se equipare al de un hombre. (Tabla 1)

TIPO DE JORNADA

La realidad es que la mayoría de las mujeres en Aragón ganan menos de 16.692 euros al año. El menor salario de las mujeres está condicionado por la jornada a tiempo parcial, el 27% de las mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial frente al 7% de los hombres asalariados. Las mujeres concentran el 77% del trabajo a tiempo parcial mientras continúan siendo minoría en la jornada a tiempo completo (40%). En la jornada a tiempo parcial apenas existe brecha salarial entre mujeres y hombres, lo que indica que no hay influencia de factores

a posteriori en este tipo de jornada. El trabajo a tiempo parcial implica menor salario no sólo por el número de horas trabajado, sino también porque se cobra menos por hora. En Aragón las mujeres que trabajan a jornada parcial cobran un 30% por hora menos que las mujeres que trabajan a tiempo completo. En Aragón, al igual que en el conjunto nacional, los principales motivos que alegan las mujeres para desempeñar trabajos a tiempo parcial son: No encontrar trabajo a tiempo completo (35%) seguido de obligaciones familiares (21%). (Ver gráfica en la página siguiente)

EDAD

El grupo de 45 a 54 años es el que registra la brecha salarial más elevada (45%), es decir, la brecha tiene especial incidencia en este grupo de edad en el cual las mujeres se reincorporan plenamente al empleo, debido en muchos casos, a la finalización del periodo de reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de mayores.

TIPO DE CONTRATO

Según el tipo de contrato, en 2014 en Aragón, 321.000 personas poseían contrato de duración indefinida, siendo el 56% hombres; en este caso el salario de las mujeres tendría que incrementarse un 35% para equipararse al de los hombres. Esta brecha se explica a través de la mayor estabilidad de los hombres en el empleo, lo que favorece una carrera más larga, más posibilidad de formación, promoción... repercutiendo en los salarios.

La ganancia media anual de las personas asalariadas con contrato indefinido (23.785 euros) es muy superior a la que hay entre las personas con contrato temporal (15.560 euros). Esta mayor remuneración de las personas asalariadas indefinidas se produce tanto entre mujeres como entre hombres, aunque no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (65%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina entre un contrato temporal y uno indefinido (34%). Los hombres, además de percibir un salario medio anual superior al de las mujeres en los contratos temporales, aumentan más su ganancia media al acceder a un contrato indefinido. (Tabla 2)

La presencia de mujeres es mayor entre las personas asalariadas con contrato temporal; su tasa de temporalidad (25%) supera muy ligeramente a la tasa masculina (23%). Esta

temporalidad entre las mujeres reduce la ganancia media, porque el salario medio anual del empleo temporal es inferior al del empleo indefinido.

TITULARIDAD DE LA EMPRESA

La ganancia media anual de las personas que trabajan en la empresa pública es superior a la ganancia de aquellas que lo hacen en la empresa privada; no obstante, las mujeres ganan menos que los hombres tanto en el sector privado como en el público. La brecha salarial es muy inferior en la empresa pública: en las empresas públicas la ganancia media anual de las mujeres debería aumentar el 15% para alcanzar la ganancia media masculina, mientras que en las empresas privadas el aumento debería ser del 48%, es decir, más del triple.

Estos datos se deben a que en el sector público la jornada a tiempo parcial tiene muy poca relevancia, mientras que tiene un peso muy importante en el sector privado.

TAMAÑO DE LA EMPRESA

Cuanto mayor es el tamaño de la empresa la brecha desciende. En las empresas con más de 200 personas en plantilla la brecha es del 27%, 7 puntos por debajo de la media de la comunidad; en cambio la brecha es del 43% en las empresas hasta 49 empleados. Estas diferencias de brecha pueden venir motivadas porque las empresas grandes pertenecen a sectores altamente "masculinizados" (automoción, energía, metalurgia...), en los cuales los salarios de mujeres y hombres son muy superiores a la media (+ de 5.000 euros). (Tabla 3)

COMPONENTES DEL SALARIO

Una forma de analizar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es desglosando los diferentes componentes del salario de hombres y mujeres (Tabla 4). El principal componente del salario bruto mensual es el salario base seguido de los complementos salariales.

El salario base de las mujeres debería aumentar un 26% para confluir con el masculino. Sin embargo, la desigualdad salarial es más acusada entre los complementos salariales, en este caso, los complementos salariales que perciben las mujeres deberían aumentar un 47% para equipararse a los masculinos. Es decir, actuando sobre los complementos salariales se contribuiría a eliminar la mitad de la brecha salarial. ■

¹ En este artículo se utiliza el enfoque salario hombre/salario mujer.

TABLA 1

	Ganancia anual en euros			Ganancia anual relativa
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Hombres/Mujeres
Media	22.096	18.765	25.119	134%
Percentil 10	7.799	6.514	10.601	163%
Cuartil inferior	13.854	11.000	16.721	152%
Mediana	19.540	16.692	22.365	134%
Cuartil superior	27.934	23.717	30.385	128%
Percentil 90	37.273	33.023	41.393	125%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Cuatrienal de Estructura Salarial 2014

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA A TIEMPO PARCIAL POR CAUSAS

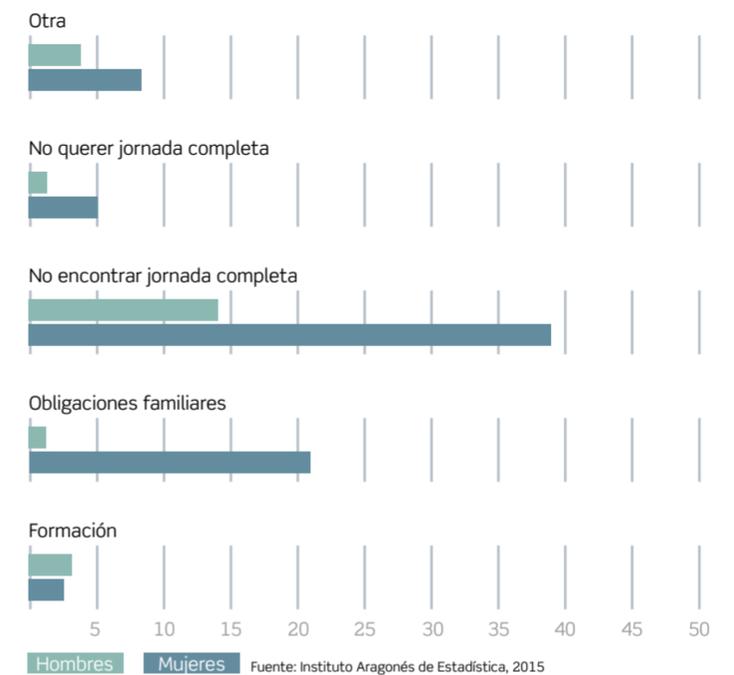


TABLA 2

Año 2014	Indefinido	Temporal	Total	Tasa de temporalidad
Ambos sexos	23.785	15.560	22.095	24%
Mujeres	19.952	14.848	18.764	25%
Hombres	27.043	16.392	25.118	23%
Dif. H/M	7.091	1.544	6.354	
H/M (%)	135,5%	110,4%	133,9%	

Fuente: Ine, Encuesta de Estructura Salarial y EPA 2014

TABLA 3

Año 2014	Ganancia media anual según antigüedad de la persona trabajadora			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Hombre/Mujer (%)
Todas	22.096	18.765	25.119	134%
Menos de 1 año	14.639	-13.023	16.262	-125%
De 1 a 3 años	17.951	15.586	20.092	129%
De 4 a 10 años	20.953	18.189	24.105	133%
De 11 a 20 años	25.573	21.348	29.215	137%
De 21 a 29 años	31.451	-27.489	34.052	-124%
30 y más años	31.112	-29.065	-32.053	110%

Fuente: INE.

TABLA 4

Aragón, 2014	Composición del salario bruto mensual				
	Euros/mes		H/M (%)	Diferencia salarial H-M	
	Mujeres	Hombres		Euros	%
Salario base	953	1.198	26%	245	49
Complementos salariales	455	668	47%	213	42
Complementos salariales (nocturnidad, turnicidad, fin de semana)	27	32	21%	6	3
Pagos por horas extraordinarias	2	13	692%	11	2
Salario ordinario	1.410	1.879	33%	469	93
Pagos extraordinarios	28	64	126%	35	7
Salario bruto	1.438	1.942	35%	504	100

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2014

Dos elementos a remover del sistema laboral español

TEMPORALIDAD Y TIEMPO PARCIAL IMPUESTO

ANTONIO BAYLOS CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA

La situación que han dejado los últimos cuatro años de gobierno del Partido Popular es pésima. A la destrucción acelerada de empleo de los primeros años, ha seguido una estabilización del desempleo en niveles superiores al 20 %, y el empleo que se crea a partir de la tan publicitada “recuperación económica” es en su mayoría precario, inestable, temporal y de baja calidad salarial.

Aumenta y se generaliza el incumplimiento de la normativa laboral y se reduce la tasa de cobertura de los convenios colectivos. La brecha de género se incrementa en igual medida que la tardanza en incorporarse los jóvenes al empleo, muchos de los cuales se ven obligados a abandonar el país. Y la exclusión social se dispara, con la presencia por vez primera en nuestro país del fenómeno de los trabajadores pobres.

No se trata de una descripción sugestionada por la consideración extraordinariamente negativa de la actividad de gobierno de este cuatrienio, como si empleáramos las “gafas judías” con las que Víctor Klemperer veía el lenguaje y el discurso del III Reich mientras una gran parte del pueblo alemán lo compartía. No hay en nuestra sociedad “embotamiento generalizado, insensibilidad y ausencia de voluntad” que impida el pensamiento y la crítica. Hay datos verdaderamente cualificados que explican el proceso de destrucción del trabajo con derechos que se ha ido produciendo con la coartada de la crisis y la declaración consiguiente de una suerte de estado de excepción que permitiera esta oleada de devastación democrática. Desde el comienzo de la crisis

se han producido cinco millones de despidos de trabajadores con contratos indefinidos, el gran ajuste que se realiza a través de la llamada flexibilidad externa, despidos y temporalidad, cuya utilización es favorecida e indicada por la legislación laboral aprobada en las sucesivas reformas laborales, en especial la del 2012.

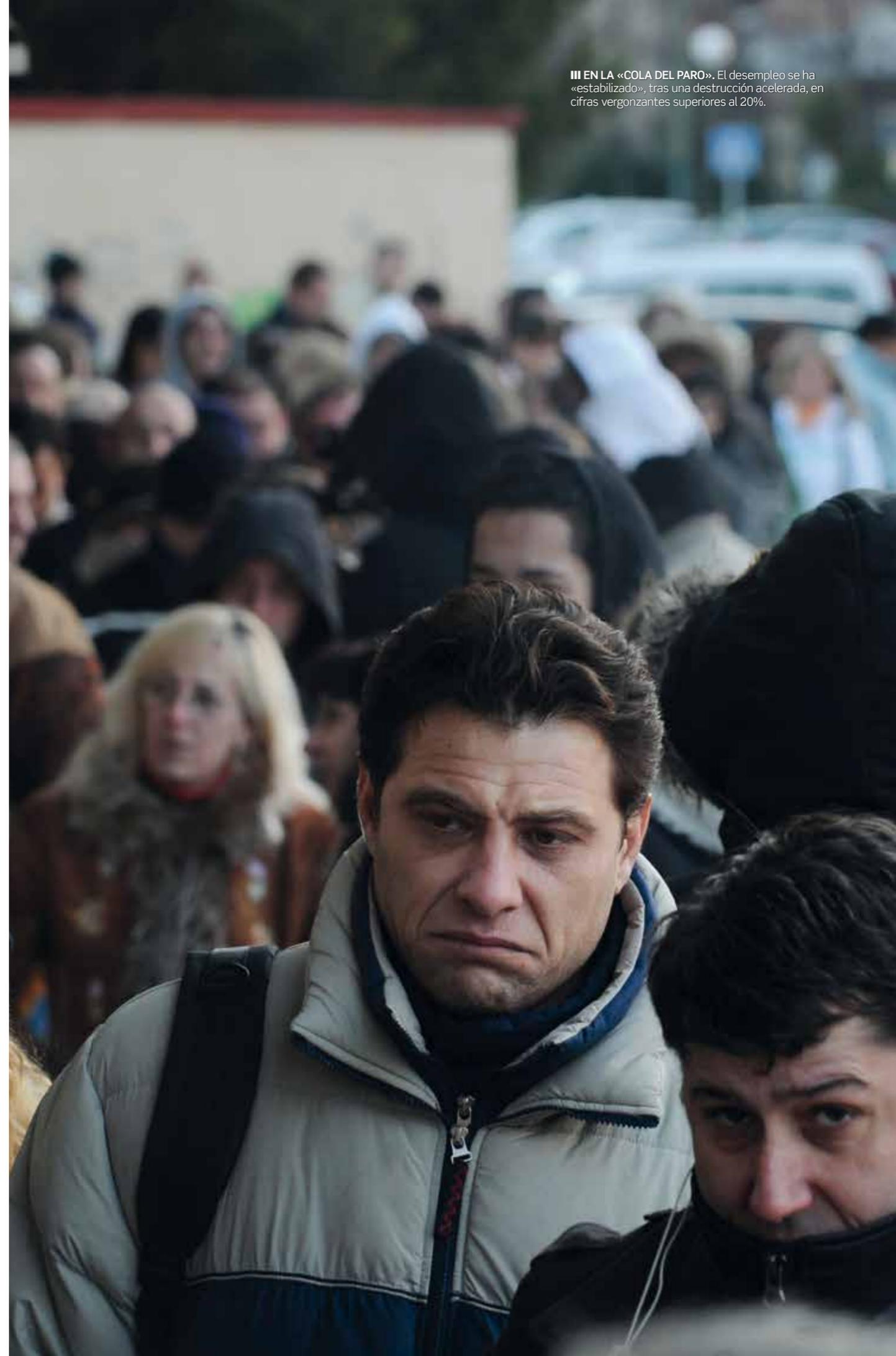
En efecto, los salarios son el eje de las políticas que enfrentan al capital y al trabajo, de forma que el ajuste económico en España se ha hecho a la vez desde el empleo -despidos, desempleo de masa- y desde la degradación salarial, la situación salarial de las mujeres debe ser un referente central para la acción sindical. Hay que tener en cuenta que el modelo español consiste en retribuir el tra-

«El modelo español consiste en retribuir el trabajo lo mínimo posible como criterio general con el objeto de conseguir una rápida recomposición del beneficio empresarial»

bajo lo mínimo posible como criterio general con el objeto de conseguir una rápida recomposición del beneficio empresarial; que se empuja al no cualificado a que se instale en el espacio de lo sumergido y no declarado; que, en consecuencia, aumentan las zonas deslabilizadas que liberan al empleador de las contribuciones a la Seguridad Social; que el trabajo de los jóvenes, con un mayor componente cognitivo, destaca por estar especialmente penalizado; que el empleo público contribuye desde el 2010 a alimentar también la zona de atraso salarial y de reducción de empleo. En ese panorama, la brecha salarial entre mujeres y hombres es especialmente significativa y a su reducción debe dedicarse un sobre esfuerzo de las estructuras sindicales.

La OIT ha alertado sobre este fenómeno en el informe denominado 'Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2016'. "En España se da desde hace ya muchos años una situación en que más o menos la tercera parte de aquellos que tienen un trabajo lo tienen en situaciones de cierta precariedad, con empleos temporales, o empleos también a tiempo parcial" y añade que "la creación de empleo sigue sin resolver uno de los grandes problemas en la

III EN LA «COLA DEL PARO». El desempleo se ha «estabilizado», tras una destrucción acelerada, en cifras vergonzantes superiores al 20%.



III NI CUANDO SON MAYORITARIAS.

Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios.



economía española, a saber, la dualidad del mercado de trabajo español ya que la tasa de temporalidad interanual sube del 24,6% en el tercer trimestre de 2014 al 26,2% en el mismo trimestre de 2015", de manera que "uno de los principales problemas del mercado laboral español es que en muchos casos son contratos cortos, a veces empleos temporales de una semana. En junio se supo que uno de cada cuatro contratos que se firmaba dura una semana o menos".

El hecho de trabajar no exime de la pobreza. La precarización de las condiciones laborales ha elevado del 14,2 al 14,8% el porcentaje de trabajadores pobres, y la tasa de pobreza entre las personas en paro se sitúa en el 44,8%, según datos del informe anual Análisis y perspectivas 2016 de la Fundación Foessa de Cáritas, dedicado en esta edición a la expulsión social y recuperación económica, que constata además un aumento del 9% del riesgo de pobreza desde el inicio de la

crisis. El informe de la OIT antes citado alerta también del elevado número de familias en riesgo de situarse por debajo del umbral de pobreza, una cifra que aumenta inexorablemente: del 27,3% de la población en 2013 al 29,2% en 2014. Ello sitúa en primer plano por tanto la problemática de la contratación temporal, aun siendo conscientes de que su consideración debe siempre realizarse en relación con los instrumentos normativos y colectivos que

«La brecha salarial existente entre mujeres y hombres es especialmente significativa y a su reducción debe dedicarse un sobre esfuerzo de las estructuras sindicales»

«El hecho de trabajar no exime de la pobreza. La precarización de las condiciones laborales ha elevado al 14,8% el porcentaje de trabajadores pobres y al 44,8% entre los "parados"»

«Por tanto, esto sitúa en primer plano la problemática de la contratación temporal, siendo este un vector de riesgo para situarse por debajo del umbral de la pobreza»

«Hay que eliminar el contrato de apoyo a los emprendedores que tiene como período de prueba un año, y que es contrario a la Carta Social Europea...»

«...revisar la regulación del encadenamiento de contratos temporales, y definir de manera clara la diferencia entre el contrato temporal en fraude de ley»

III Semana de primavera para la orientación laboral. Esta semana de carácter motivacional, enmarcada en el proyecto Erasmus, le suena a broma a muchos estudiantes españoles que sufren una tasa de paro del 43%



disciplinan el despido y la extinción del contrato, y que la noción de temporalidad no abarca la de precariedad, sino que constituye un vector de la misma.

La temporalidad requiere ser reconfigurada normativamente. Es imprescindible reforzar el principio de estabilidad en todo el itinerario laboral, redefiniendo el principio de causalidad y tipicidad. Eso implica recuperar el principio de presunción de indefinición del contrato del art. 15.1 ET, eliminar el contrato de apoyo a los emprendedores que tiene como período de prueba un año, lo que ha sido considerado por el Comité Europeo de Derechos Sociales contrario al art. 4 de la Carta Social Europea, revisar la regulación del encadenamiento de contratos temporales, y definir de manera clara la diferencia entre el contrato temporal en fraude de ley y los meros incumplimientos formales. La recuperación efectiva del principio de causalidad obligaría a excluir la contrata de servicios como justificante y marco de los contratos de obra y una acotación más precisa en la definición del objeto de este contrato. Los elementos disuasorios

de la contratación temporal irregular deberían ser desarrollados igualmente. Ello implicaría reforzar el marco sancionador, incluyendo sanciones económicas específicas adicionales a las derivadas de las resoluciones judiciales condenatorias por uso abusivo, fortalecer la capacidad calificadora de la Inspección de Trabajo respecto del contrato indefinido, y profundizar los planes inspectores sobre la contratación temporal, y romper la analogía con el despido improcedente para los casos de contratación temporal fraudulenta, que deberían llevar aparejada la readmisión del trabajador. Serían asimismo necesarios cambios en otras figuras, como en relación con las Empresas de Trabajo Temporal o en la Administración Pública, así como la recuperación de la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial, y la consideración del mismo en relación con el pase a tiempo indefinido en el ámbito de la circulación entre las empresas de un grupo, y la modificación del régimen de horas complementarias obligatorias y voluntarias en esa misma figura.

Además de ello, el uso de la contratación a tiempo parcial no volunta-

ria sino impuesta y como sinónimo de trabajo femenino constituye una discriminación directa por razón de género que hay que combatir como prioridad del sindicato, que no sólo debe informar a la opinión pública y denunciar ante ésta y las trabajadoras esta situación inicua, sino que debe encontrar instrumentos definidos para impedir y recortar esta realidad constitutiva de nuestro sistema de empleo.

Un eje de esta actuación pivota sobre el respeto a la voluntariedad del tiempo parcial, que es algo exigido asimismo por la Directiva 97/81/CE, fruto de un Acuerdo Marco entre la CES y la patronal europea, como su homóloga sobre contratos temporales, porque ésta pretende “facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.” Hay que explorar la vía que ofrece el art. 4 de la Directiva sobre la prohibición de discriminación entre trabajadoras a tiempo parcial y “trabajador comparable” en la medida en que a través de esta comparación podremos determinar una discriminación directa o indirecta respecto del 70-75% de las mujeres que están sometidas al tiempo parcial.

Sería importante analizar desde los servicios jurídicos si este tipo de acción puede llevarse al conflicto colectivo en algunas empresas de manera que el sindicato cobre protagonismo en la reivindicación igualitaria, pero en cualquier caso el sindicato debe encauzar y promover las demandas de las trabajadoras en este sentido. Examinar en lo concreto la realidad y actuar sobre ella para transformarla es la manera habitual con la que se conduce el sindicalismo; en el momento presente posiblemente tanto el problema de los contratos temporales como el del tiempo parcial constituyan la clave para fortalecer su anclaje entre los colectivos más afectados por la misma y, coherentemente, para empoderar a los sujetos que forman parte de los mismos, jóvenes y mujeres.

Un objetivo estratégico sobre el que merece la pena articular algunas medidas novedosas que logren invertir la tendencia a la sobreexplotación ahora en alza. ■



III MADRID, CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. Los secretarios generales de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, y de UGT, Josep María Álvarez, presentando ante la Junta Electoral Central y el Congreso de los Diputados las 700.000 firmas ciudadanas que acompañan a su iniciativa legislativa popular (ILP).

DIÁLOGO SOCIAL Herramienta de futuro

JOSÉ MANUEL LASIERRA

DR. EN ECONOMÍA Y PRESIDENTE DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN

El diálogo social ha sido un instrumento que la sociedad española históricamente ha utilizado y ha aprovechado para mejorar el funcionamiento del sistema productivo y las condiciones de vida y de trabajo. El diálogo social, la concertación social, protagonizadas por las organizaciones de empresarios y sindicatos han dado estabilidad al sistema productivo y ha contribuido a la estructuración de nuestro sistema político e institucional y al bienestar de la sociedad española. Han servido en suma a la sociedad y a la economía.

Se cumple este año 2017 el 40 aniversario del primero de los acuerdos resultado del diálogo social, posiblemente de la historia en nuestro país. Nos referimos a los Pactos de la Moncloa firmados en 1977 para que rigieran a lo largo del año 1978. Conviene

recordar que ocurría en aquellos años en España. La inflación interanual de mediados de 1976 a mediados de 1977 superaba el 40 por ciento. Estábamos inmersos en un cambio de régimen, que es bastante más que un cambio de gobierno. Teníamos que construir un sistema político e institucional que sustituyera a la dictadura y, todo eso, en medio de una profunda crisis económica mundial que había comenzado en 1973.

«El diálogo social ha dado estabilidad al sistema productivo y contribuido a la estructuración y bienestar social»

Sucesivos acuerdos sociales llegaron hasta 1986, año en el que ya acabábamos de salir de la crisis. Fueron casi 10 años de concertación, con algún paréntesis, que permitieron afrontar la crisis económica con éxito, generar unas instituciones sólidas, asentar la democracia, y situarnos como sociedad, como economía y como país, en un plano de igualdad con el resto de países europeos desarrollados. Constituye un hito sin precedentes en la historia económica y social española el cambio tan profundo y en tan poco tiempo que se había producido, lo cual debe reconocerse.

Desde esas fechas, la concertación y el diálogo social han continuado, con interrupciones, quizá con menor impulso y contenido, hasta el último III Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015-2017. No se trata de revisar la historia pero



«Se cumple, este año 2017, el 40 aniversario del primero de los acuerdos resultado del diálogo social. Nos referimos a los Pactos de la Moncloa, firmados en el año 1977»

conviene recordar dónde estábamos y dónde estamos. En estos últimos años no hemos tenido una crisis política e institucional como a finales de los 70 pero la crisis económica ha sido más profunda. A diferencia de entonces, tenemos más recursos, somos más “ricos”, y hemos podido atender, como sociedad y como economía, algunas de las consecuencias del desempleo y de la caída de rentas. Pero aún así, la crisis, ha tenido no sólo efectos económicos en el bienestar de la ciudadanía sino que también ha producido una importante fractura social y política. Algunos sostienen que una vez que la economía crezca estas fracturas desaparecerán pero eso está por ver y que secuelas dejan.

«Desde esas fechas, la concertación y el diálogo social han continuado, con interrupciones, quizá con menor impulso y contenido. Conviene recordar dónde estábamos y dónde estamos»

En cualquier caso, en estos momentos se padecen en forma de inestabilidad política y déficits en el gobierno que afectan negativamente a la vida cotidiana. ¿Los desajustes económicos y sociales de esta gran contracción de 2008 hubieran sido menores de haber existido un diálogo social tan vivo como el que hubo en los 70 y en los 80? La concertación social lo que persigue es afrontar los problemas repartiendo los costes entre todos. Hay bastante consenso en que la crisis en España ha generado una importante desigualdad y que se ha producido una depauperación de las clases medias y un incremento de la exclusión social.

El crecimiento de estos tres últimos años se debe, en parte, a un cambio de las políticas europeas (expansión monetaria que pone más dinero en la economía y reduce la cotización del euro junto a una relativa relajación de las políticas de austeridad) y, en parte a las políticas nacionales, que han contribuido a generar más empleos aunque una parte sustancial de éstos no se puedan considerar como buenos empleos, es decir, no permiten alcanzar un nivel de vida como el que se llevaba hace unos años. Aunque el diálogo social ha continuado hasta el momento presente y en algunos ámbitos autonómicos sigue muy activo, los grandes acuerdos para afrontar los problemas más graves de la economía no se han producido en este periodo de contracción económica. En los primeros momentos de la crisis se planteó la conveniencia de algún pacto social para afrontarla pero, a nivel de opinión o demanda ciudadana, no ocupó un lugar destacado. ¿Por qué no ha sido posible? ¿A qué problemas se enfrenta el Diálogo Social en estos tiempos? Hemos asistido en nuestro país a unos ataques desafortunados a los sindicatos y a los

«La crisis, ha tenido no sólo efectos económicos en el bienestar de la ciudadanía sino que también ha producido una importante fractura social y política»

«Algunos sostienen que una vez que la economía crezca estas fracturas desaparecerán pero eso está por ver y que secuelas dejan en forma de empobrecimiento»

representantes de los trabajadores desde determinados sectores ideológicos. Por otra parte, los sistemas productivos actuales se caracterizan por una desestructuración y una fractura de la cadena de valor. Hay multitud de actividades coordinadas operando bajo estructuras empresariales diferenciadas e independientes. La desconexión y la desestructuración laboral es una consecuencia lógica del actual modelo productivo que hace más difícil la actividad sindical. También se ha producido una cierta crisis de legitimación como consecuencia de determinadas actuaciones que, a pesar de que los fines fueran buenos, las formas no han sido las más adecuadas. Se ha producido también una crisis de los valores colectivos y de las acciones que conllevan en favor de una visión más individualista. Todas estas circunstancias han debilitado el poder y la representatividad y capacidad de arrastre de los sindicatos en estos tiempos. Por la otra parte, la empresarial, aunque hay sectores que reconocen la importancia de los sindicatos como vertebradores sociales y del papel del diálogo social, en un escenario que mide la correlación de fuerzas ante una negociación siempre se va a preferir que la otra parte esté más debilitada. Han habido también sectores empresariales muy beligerantes contra los sindicatos y lo que representan. También las organizaciones empresariales han tenido episodios que les han restado mucha credibilidad. En el momento de escribir estas líneas,



«Hemos asistido en nuestro país a unos ataques desafortunados a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores desde determinados sectores ideológicos»

aparece la noticia de que la patronal valenciana, una organización potente, ha pedido el concurso de acreedores. Sin embargo no es equiparable las crisis de determinadas organizaciones empresariales como la que afecta a la representación y organización de los trabajadores. En cuanto al papel de los diferentes gobiernos del país, con más o menos sensibilidad hacia los pactos y el diálogo social, se encuentran que tienen importantes limitaciones a la hora de aplicar políticas propias anticrisis, y eso no se explica bien a la ciudadanía. En un contexto de economías abiertas y de pertenencia a un club como la Unión Europea y la zona euro, la cesión de competencias y las políticas

más incisivas sobre una economía, en particular las políticas monetarias y fiscales anticíclicas, tienen bastantes limitaciones desde la esfera nacional. En consecuencia, los estados, que en algunos de los pactos de los años 70 y 80 asumieron un papel muy importante en los procesos de diálogo y concertación tienen menos que ofrecer y que poner encima de la mesa en estos momentos. ¿Qué hacer? La percepción de la ciudadanía sobre los agentes económicos y sociales y sus trabajos no es la más positiva en estos tiempos. Sin embargo cuando las situaciones se complican se busca la acción sindical. Los sindicatos siguen siendo las entidades de la sociedad civil más organizadas y, aún con muchas dificultades, desarrollan una acción seria y reflexiva. Su trabajo no son mareas ni marejadas, sino mar de fondo. En tanto sigan representando intereses colectivos y mantengan la defensa de los intereses reales y no se desvíen con señuelos que lanzan determinados sectores, como los nacionalismos, los sindicatos pueden tener una fuerza que les haga indispensables para negociar los intereses de amplias capas de la sociedad. ■



MÁXIMO BLANCO MUÑOZ | Sº DE ESTRATEGIAS INDUSTRIALES DE CCOO INDUSTRIA

Incertidumbres, amenazas y oportunidades de la industria 4.0

El foco de la llamada “transformación digital” está muy ligado a la conocida como la “cuarta revolución industrial”, porque digitalización e Industria 4.0 van de la mano. Supone la aplicación a escala industrial de sistemas automatizados con especial incidencia en los procesos productivos y la interconexión entre unidades productivas, consiguiendo crear redes de producción digitales que permiten acelerarla y utilizar los recursos de manera más eficiente. Son cuatro palancas: automatización, acceso digital al cliente,

conectividad e información digital, las que permiten ilustrar el grado de transformación del que ya estamos siendo testigos.

Lo que modificará las actuales estrategias empresariales de deslocalización, ya que el trabajo automatizado incorpora una producción más barata y eficiente en el país de origen, revertiendo en beneficio del proceso de localización y favorece el que las industrias nacionales recuperen todos los procesos de la cadena de valor (*botsourcing*), propiciando, a su vez, la creación de empleo en el país.

El matrimonio entre *big data* y la robotización anuncia una nueva economía y, por tanto, un nuevo modelo de trabajo. Todos reconocen los beneficios de este desarrollo, al mismo tiempo que se destaca su incertidumbre sobre el empleo.

La transformación digital no sólo está cambiando nuestra economía, sino también la naturaleza de los mercados de trabajo y de la mano de obra. La cuarta revolución industrial, la irrupción de los robots y la inteligencia artificial cambiarán el mercado laboral. Desde la configuración de

«La transformación digital no sólo está cambiando nuestra economía, sino también la naturaleza de los mercados de trabajo y de la mano de obra»

los telares a vapor, la automatización ha destruido puestos de trabajo antes de crear otros nuevos en cualesquiera de los parámetros de la economía. La diferencia es que las revoluciones anteriores aportaron a la civilización fuerza o destreza física, mientras que ahora las capacidades van mucho más allá, porque son cognitivas.

Esta realidad incorpora una sensible preocupación acerca de cómo puede afectar la competitividad de los mercados a las condiciones de trabajo, los niveles de empleo, la distribución de la renta y la financiación de las pres-

«Preocupa cómo esta realidad puede afectar a las condiciones de trabajo, los niveles de empleo, la distribución de la renta y la prestaciones sociales»

taciones sociales. Tendrá un efecto significativo sobre el empleo remunerado; en la organización de trabajo y la financiación de las redes de seguridad social; sobre el papel y las tareas de los representantes de los trabajadores. Pero los valores de digitalización y el cambio no se limitan al mundo de trabajo, los procesos de cambio se entrelazan con todas las esferas de la sociedad: la cultura y la educación, la sanidad, la seguridad ciudadana, las infraestructuras, etc. Los sistemas tradicionales de empleo se enfrentan a cambios profundos y

«Los sistemas tradicionales de empleo se enfrentan a cambios de largo alcance, aunque la dirección, la velocidad y el alcance no se pueden predecir con certeza»

de largo alcance, aunque la dirección, la velocidad y el alcance de los mismos no se pueden predecir con certeza. La primera experiencia conocida en materia de contratación es bastante negativa, teniendo como referencia las plataformas digitales, que no cumplen la misma función que la economía colaborativa.

La democracia y la participación son las características estructurales clave en esta sociedad y esto incluye el mundo del trabajo. El objetivo es poner inteligencia a los procesos productivos, teniendo en cuenta que el

«Los habilitadores tecnológicos trabajan con instrumentos de diagnóstico para conocer las necesidades de las empresas que acometen procesos de digitalización, mecanización, robotización»

usuario es una pieza clave del proceso, pasando “de las políticas de oferta a las de demanda” con la aplicación de la Industria 4.0. En este marco, los habilitadores tecnológicos trabajan con instrumentos de diagnóstico para conocer las necesidades de las empresas que acometen procesos de digitalización, mecanización, robotización para mejorar el resultado de su actividad productiva y de servicios. Aspectos vinculados a la comunicación, la formación, la creación de plataformas en entornos colaborativos, la financiación en innovación, sobre todo, pero también en I+D, la ciberseguridad... son aspectos que incorporan la nueva forma de trabajar. Para ellos, estos procesos deben acompañarse no solo con incrementos de tecnología, sino que hay que analizar el retorno de las inversiones, lo que resulta fundamental.

El sistema financiero, los seguros y la salud son los sectores más disruptivos en la actualidad, junto a la distribución y la logística, donde se está produciendo la digitalización y después vendrán los cambios de modelo, con nuevos negocios. Si bien, los beneficios potenciales en términos de aumentar la ventaja competitiva, la productividad y los cambios en el lugar de trabajo son extremadamente de gran alcance en algunos sectores -sobre todo tradicionales, como el textil, la construcción, la energía, la industria del automóvil y servicios, las bebidas, lácteos y cárnicas- los efectos en otras actividades son más desiguales.

La mayor debilidad que afronta nuestra sociedad a la hora de incorporarse a este proceso viene de la formación en la empresa, la formación profesio-

«Para ellos, estos procesos deben acompañarse no solo con incrementos de tecnología, sino que hay que analizar el retorno de las inversiones, lo que resulta fundamental»

sional y el sistema educativo en su conjunto. La industria y los servicios deben ser capaces de influir para indicar los intereses formativos que requiere el mercado laboral, porque se producen impactos de digitalización en todos los sectores e industrias. Los empleos del futuro requieren de una formación que ahora no se da, mientras que los jóvenes necesitarán una sólida base teórica, una buena formación práctica y estar en contac-



III Michel Husson, estadístico y economista. “La automatización agrava una cuestión fundamental: la de la realización del beneficio. En efecto es preciso que existan mercados y aquí volvemos a tropezarnos con la contradicción fundamental de la automatización: ¿quién va a comprar las mercancías producidas por los robots?”

«Factores que en la selección de personal sustituyen a la tradicional “titulitis”, incorporando una especial incertidumbre a las empresas (este personal no va acompañado de un aval certificado)»

to con el mundo del hardware y del software. Encontrar perfiles juniors con formación en estos dos lenguajes resulta cada vez más difícil. No se suscita solo un problema de cualificación, sino que los trabajos manuales y repetitivos serán los que tendrán mayor probabilidad de ser reemplazados por máquinas, aunque se producirá mediante un proceso muy lento. Todo ello, acompañado del surgimiento del talento, las habilidades, el liderazgo... como factores que sustituyen a la tradicional “titulitis”, incorporando una especial incertidumbre a las empresas (la selección de este personal no va acompañado de un aval certificado) y para los sindicatos (la individualización de las relaciones laborales no facilita el trabajo colectivo propio de nuestras organizaciones).

CCOO de Industria lleva mucho tiempo analizando la posible evolución del proceso de digitalización en los distintos sectores de la economía: acelerado en el sector servicios (sistema financiero, comercio, logística y distribución), algo más lento en la aplicación de la conectividad de los procesos industriales (interconexiones entre unidades productivas) y más a largo plazo en el desarrollo de la automatización y robotización de la industria manufacturera en su conjunto.

Para el sindicato, en este proceso el papel del Estado es determinante. Requiere reformular la composición de la Administración del Estado de cara a concentrar recursos económicos y humanos, y coordinar actuaciones con el mismo objetivo: para que este proceso de cambio tecnológico, digital y productivo sea una



III Sobuj, 13 años, trabaja en una fábrica textil en condiciones de calor y ruido extremos. Por este trabajo, obtiene 14 euros al mes. La crisis ha mostrado que los sueldos de los trabajadores han bajado no sólo entérminos relativos sino absolutos pese al aumento de la productividad. ¿Conseguirá la robótica contraer estos todavía más?

realidad, evitando que profundice en la precariedad del empleo, en las desigualdades entre trabajadores y, sobre todo, favorezca la cohesión social y territorial.

En este marco, la apuesta pública debe ser el pilar básico de la inversión en ciencia, mientras que la inversión privada será determinante en su desarrollo y traslación al sistema productivo, lo que requiere una importante capacidad de inversión y donde el capital riesgo también puede actuar.

El reto sindical no es el tecnológico sino la gestión de las personas, mediante el diálogo social y la negociación colectiva, con nuevos derechos e integrando nuevas competencias digitales; gestionando el cambio de la organización del trabajo, la seguridad y salud ocupacionales; las cualificaciones; la jornada laboral y el lugar de trabajo; y, en definitiva, la legislación laboral. Porque el problema no es el número de empleos que se pierdan con la automatización, sino que se produzcan los suficientes para compensar la pérdida de puestos de trabajo que ocasiona la digitalización,

«Las incertidumbres por este proceso no derivan de la implantación de la tecnología, sino del uso que hacen de la misma instituciones y empresas si es para reducir costes»

como pasó en las anteriores revoluciones industriales.

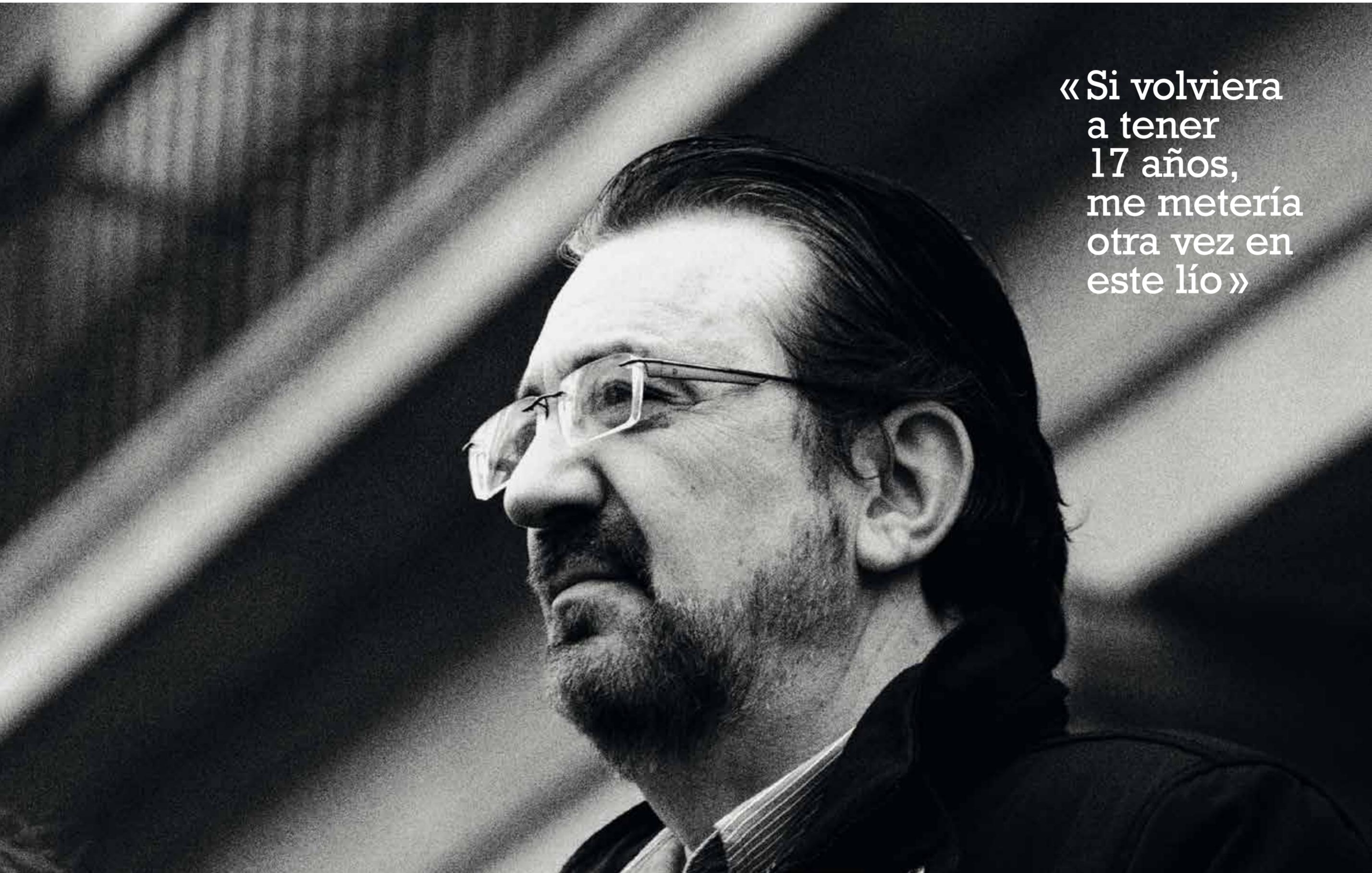
Este proceso requiere compartir decisiones, relegando mayor poder e influencia en la toma de decisiones, la organización y la estructura de la actividad a la mano de obra. Las incertidumbres que acompañan a este proceso no derivan de la implantación de la tecnología, sino del uso que hacen de la misma las instituciones (al no regular su desarrollo y consecuencias) y las empresas (para reducir costes laborales exclusivamente). La apuesta que CCOO de Industria viene realizando desde hace más de

cinco años, para que la industria se configure como un elemento determinante para el desarrollo de la economía y el bienestar del país, ahora cobra mayor fuerza si cabe. Porque la cuarta revolución industrial implica un cambio radical en el fondo y la forma de desenvolvimiento de las empresas, el sistema educativo, los trabajadores, los gobiernos y la sociedad, acompañando al aclamado cambio de modelo productivo.

Nuestra apuesta por un Pacto de Estado por la Industria, que incorpore el Pacto por la Digitalización, la vamos a seguir defendiendo con mayor intensidad en el futuro, incorporando a empresas -tras el acuerdo firmado el pasado 28 de noviembre con 11 asociaciones patronales del sector industrial-, para llegar a los partidos políticos, las instituciones educativas, los colegios profesionales, las organizaciones de carácter industrial y, sobre todo, los gobiernos, si quieren y tienen la voluntad necesaria que no han demostrado hasta la fecha. En este camino nos comprometemos para el año 2017. ■

I JULIÁN BUEY

Trabajo cumplido.

A black and white portrait of Julián Buey, a man with a beard and glasses, looking slightly to the left. The background is dark with diagonal light streaks.

« Si volviera
a tener
17 años,
me metería
otra vez en
este lío »

Julián Buey y Nicolás Sartorius



Corría 1955. Más de un millar de obreros españoles y trescientos especialistas norteamericanos construían dos pistas de aterrizaje en paralelo, 13 hangares y una ciudad auténticamente americana con 156 chalets y todo tipo de servicios además de un oleoducto entre Rota y Zaragoza. Era la base aérea americana de Zaragoza. Ese mismo año, en la localidad de Uncastillo, nace Julián Buey. La vida de la base y la de Julián irían de la mano y marcaría su trayectoria vital desde que un día de 1977, quizá el año más difícil y sangriento antes de la caída definitiva del franquismo, comenzó su primera actividad sindical dentro del comité de las empresas encargadas del mantenimiento de la base: Boeing y PAE. Ahí descubriría lo poliédrico de la actividad sindical: cómo luchar contra el imperialismo de la OTAN cuando esto puede suponer la pérdida de tu trabajo y el de tus compañeros.

¿Qué motivos te llevaron a afiliarte a un sindicato?

La constatación de vivir en una sociedad profundamente injusta y la necesidad de transformarla en otra mejor, más igualitaria. En mi caso fue motivación ideológica que además se complementaba en el centro de trabajo con la evidente necesidad de estar organizado con otros y otras en la empresa y relacionar esa lucha con otras de diferentes empresas y sectores. Conocí a gente de CCOO que se había enfrentado a la dictadura fran-

quista en los tiempos más duros, que entendían que defender a los suyos, a los de su clase, a los trabajadores, pasaba por combinar la mejora de las condiciones en el tajo, en la fábrica, en la obra, en el hospital, en la oficina, con derrocar a una dictadura que actuaba como una losa. Para eso introducían debate en los centros de trabajo e impulsaban movilizaciones, protestas, huelgas... Pagaron su valentía con cárceles, torturas, exilio... eso a mis ojos hacía de ellos unos auténticos héroes y se convirtieron

para muchos jóvenes de entonces en auténticas referencias.

Estás finalizando tu tercer y último mandato como Secretario General de Aragón. Doce años. Y menudos doce años: paro, crisis, etc. ¿Cuál ha sido tu principal empeño durante este período?

Han sido empeños colectivos. El sindicato en Aragón venía de un largísimo período de conflictos internos en las estructuras sindicales, que no dejaba que se desarrollara nuestra

«Conocí a gente de CCOO que se había enfrentado a la dictadura franquista pagando su valentía con cárcel, tortura, exilio... Auténticos héroes»

acción sindical de una forma más eficiente. Había que superar esa fase, recoger un patrimonio histórico muy valioso, poner en valor a nuestra militancia en las empresas, conseguir una mayor cohesión, orientar los recursos económicos y humanos hacia una acción sindical de proximidad, incorporar mujeres y jóvenes a la actividad sindical, formar a nuestros cuadros sindicales, mejorar la comunicación interna, introducir mejoras en la planificación del trabajo sindical, dotar de más recursos a las comarcas, de

«El sindicato en Aragón venía de un largísimo período de conflictos internos que hacía nuestra acción sindical ineficiente. Había que superar esa fase...»

forma que las personas que viven y trabajan fuera del ámbito más cercano a la ciudad de Zaragoza pudieran tener un acceso razonable al sindicato... En definitiva hacer del sindicato una herramienta más útil y próxima. Pero también era importante mejorar nuestra proyección pública, ampliar nuestra presencia en los medios de comunicación. Luego han venido la utilización más intensiva de Internet, la web, el trabajo en las redes, boletines digitales, radio digital, tv online. El mundo, el mercado laboral, la

«...y conseguir mayor cohesión al orientar los recursos económicos y humanos hacia una acción sindical de proximidad incorporando mujeres y jóvenes»

sociedad, cambian muy rápidamente y adecuar el sindicato a estos cambios es un empeño cotidiano. Una buena parte de todo este trabajo, el conjunto de Comisiones Obreras hemos tenido que realizarlo en un contexto difícil, inmersos en los efectos de la gestión de la crisis económica, que se ha empeñado en hacer recaer su coste en la clases populares y que contenía en su hoja de ruta un desgaste importante de los sindicatos, que siempre han sido un bastión de resistencia contra las agresiones.



III Julián Buey junto con Fernando Lezcano (s^o confederal de comunicación y organización) e Ignacio Fernández Toxo (s^o general confederal).

«La sociedad española en el siglo veintiuno tiene que ver muy poco que ver con la de la década de los setenta del siglo pasado. Hemos cambiado mucho»

Reivindicar la centralidad del mundo del trabajo, mantener al sindicato vivo, operativo, adecuándolo a los tiempos difíciles y preparándolo para nuevos tiempos, ha sido, y sigue siéndolo, un reto importante. Estoy convencido de que colectivamente no hemos salido mal de este reto.

Se demanda a los partidos políticos por una parte de la población que se renueven. Conocerás los principales argumentos: parece que se han quedado anticuados, adolecen de falta de democracia, y/o se encuentran ahogados por la corrupción. ¿Podría aplicarse esta misma fórmula a los sindicatos?

Si, en cierto modo. Los sindicatos nacen del mundo del trabajo, de la sociedad, y están expuestos a impregnarse de lo que sucede en sus entornos. Y eso pasa también en CCOO a pesar de que nuestra militancia suele tener un espíritu bastante crí-

«Soy ardiente defensor del derecho de huelga, una herramienta imprescindible en un mundo con unas relaciones laborales injustas y desequilibradas»

tico sobre todo lo que pasa a nuestro alrededor. Denunciamos y nos enfrentamos a las políticas antisociales y a la corrupción, pero además estamos obligados a desarrollar un mayor grado de pensamiento auto-crítico sobre lo que hacemos y como lo hacemos. Tenemos que estar abiertos a las críticas que se nos hacen desde el exterior, reflexionando seriamente sobre las razones por las que en muchas capas de la sociedad no se nos ve con buenos ojos y corregir aquellas cuestiones en las que las críticas son razonadas y razonables. Esto nos ayudará a mejorar y a cumplir mejor nuestra función. Somos una organización muy democrática pero esto no quiere decir que no tengamos amplios márgenes para la mejora. En cuanto a como nos toca la corrupción, hay que explicar y creo que así lo estamos haciendo, que en una organización de un millón de personas afiliadas, con miles de

representantes, cuadros y dirigentes sindicales, economistas, abogados etc. es imposible evitar que algunos que se corrompan. Desde esta perspectiva, creo que a las organizaciones hay que juzgarlas por el grado y densidad con que la corrupción se desarrolla en su seno, y también con la reacción que produce ante la misma y los mecanismos que articula para reducirla y eliminarla. Y tengo la convicción de que los casos de corrupción en CCOO han sido escasísimos, cuando se han detectado se ha actuado de forma inmediata, sin temblores en el pulso, tomando medidas ejemplarizantes y dando explicaciones sin tapujos a la afiliación y a la sociedad.

¿Cuáles son los cambios sociológicos más importantes desde que ingresaste en CCOO en la relación trabajador/empresa?

La sociedad española en el siglo veintiuno tiene muy poco que ver con la de la década de los 70 del siglo pasado. Ha habido cambios importantes en el sistema productivo y otra serie de cambios que se han producido en la transición de una dictadura a una sociedad democrática, más o menos homologable con nuestro entorno europeo, aunque con algunos lastres del pasado. El desarrollo del estado autonómico, aún con todas las dificultades y déficits ha permitido una mayor cercanía de la gestión y un mayor desarrollo de políticas sociales. Ha habido un mayor acceso de los hijos e hijas de trabajadores a la universidad, una importantísima incorporación de la mujer al mundo laboral. Es cierto que con un amplísimo margen para la mejora, se ha avanzado bastante en igualdad de género, creo que ha habido un buen grado de interiorización de valores democráticos, en ecología y medio ambiente, en protección a la salud, fuera y dentro del trabajo, en educación, protección social... Las relaciones con las empresas han experimentado un cierto grado de normalización, la negociación colectiva ha estado viva y ha supuesto un importante factor para un mejor reparto (aunque todavía modesto) de la riqueza y también para la mejora de las empresas y los sectores. Con una valoración global, creo que es injusto decir que las cosas van siempre a peor. Pero es cierto que la gestión de la crisis ha buscado, y en



cierto modo conseguido, un retroceso en todo esto. El sindicato tampoco es el mismo. Y yo, que no soy muy dado a experimentar demasiada nostalgia de tiempos pasados, no diría que las CCOO de este siglo sean peores que las del siglo pasado. Creo que seguimos manteniendo en lo sustancial los mismos valores. Pero en un mundo diferente, somos diferentes.

¿Y normativos?

La evolución no ha sido lineal. Si algún estudioso se pone a la trabajosa tarea de investigar con rigor sobre esto, nos daría datos muy contradictorios y que además habría que contextualizar en cada época y relacionar con una multitud de factores.

¿Cuáles crees que son las mejores herramientas para la defensa de los intereses de los trabajadores?

Las que nosotros y nosotras, la clase obrera, seamos capaces de construir, sin supeditarlas a intereses ajenos. La organización de las personas trabajadoras, el sindicato, es sin duda la mejor herramienta. Pero no por eso hay que despreciar el valor de la acción política e institucional de los partidos de izquierda, ni el de las movilizaciones de los movimientos sociales, plataformas, mareas, etc.

¿Y la huelga? Supongo que además de huelgas sectoriales, ten-

drás en tu haber la participación en alguna que otra huelga general. Por favor, cuéntame algo de ellas.

Se producen cuando falla el diálogo y las posibilidades de encuentro razonable, cuando la codicia empresarial o el sesgo de los gobiernos, hace imposible el acuerdo. Para los trabajadores y trabajadoras no es una fiesta ir a la huelga, supone pérdidas económicas importantes en la nómina y desata muchos miedos a represalias de los empresarios.

Pero soy un ardiente defensor del derecho de huelga, que se viene ejerciendo durante décadas con una enorme responsabilidad, porque es una herramienta imprescindible en un mundo con unas relaciones laborales injustas y desequilibradas, en el que los empresarios deciden todo y los trabajadores muy poco, y en que se dan situaciones de profunda injusticia, con mucho salario miserable y alto grado de explotación laboral en muchos sectores.

Cuando se criminaliza la huelga, se miente sobre el papel de extensión de los piquetes acusándolos de violentos, y se encausa a cientos de sindicalistas, se está atentando contra la libertad y se pretende suprimir, o debilitar sustancialmente, un derecho fundamental para la defensa de nuestros derechos en un mundo, insisto, muy desigual a favor de los empresarios y gobiernos.

¿Crees que a día de hoy estas siguen siendo útiles?

Por supuesto. Si los empresarios no contaran con la posibilidad de que los trabajadores podamos presionar, también a través de una huelga, no cederían ante las reivindicaciones sindicales. ¿Por qué iban a hacerlo? Las condiciones laborales y del conjunto de la sociedad serían muchísimo peores. Los ricos serían todavía mucho más ricos y los pobres todavía más pobres.

Dicen que los sindicalistas viven muy bien, qué dirías al respecto.

Depende de lo que se entienda por vivir bien. Si por ello se entiende trabajar poco y cobrar bien, no estoy en absoluto de acuerdo. En alguna ocasión he hablado de esto con personas que no conocen de cerca el mundo sindical y cuando les explico como es todo esto, acaban diciendo eso de... la crítica no es para gente como tu, que dais mucho, sino para los "jefes", para los "burócratas sindicales"... Ah!, pero es que hay un pequeño detalle, yo formo parte de eso que llamáis "jefes" o "burócratas sindicales" y conozco a bastantes que están en lo mismo, sé sus remuneraciones y lo mucho de su vida que invierten en todo esto. Preguntad, preguntad, sobre todos a las familias de los y las sindicalistas, acerca de lo placentero de la vida sindical y del "pastón" que ganan y os dirán lo



III SUPERIOR IZQDA, huelga general del 29 de septiembre de 2010. SUPERIOR DCHA, Julián Buey atendiendo a los medios de comunicación. INFERIOR IZQDA, onceavo congreso de Comisiones Obreras de Aragón. INFERIOR DCHA, junto con Daniel Alastuey, sº general de UGT Aragón.



que piensan.. Por otra parte la inmensa mayoría de sindicalistas ni son liberados ni se dedican profesionalmente a ello. Lo único que hacen es poner tiempo y recursos propios por una causa que consideran justo. ¿Cuesta creerlo?, pues no hay como hacer una aproximación a la realidad y no caer en tópicos, difundidos de forma malévola interesada, desde los sectores a los que molesta el sindicalismo. Pero visto desde otra perspectiva, y hablando en primera persona, me considero afortunado por haber podido compartir una parte de mi tiempo libre con mucha buena gente, en algo que me apasiona y que contribuye a solucionar conflictos y problemas, a hacer la vida mejor para muchas

personas y a aportar para que se vaya construyendo una sociedad más libre y justa. Y en el periodo de mi vida en el que el sindicato me ha encomendado responsabilidades que requerían dedicación plena, tengo que confesar que considero un privilegio haber tenido la oportunidad de dedicarme a fondo, con ilusión, con pasión y sin medir horarios, a un trabajo vocacional que por otra parte me ha permitido vivir modesta pero dignamente.

¿Qué te aportado tu paso por el sindicato?

Mucho. Entre otras cosas, me ha permitido conocer y relacionarme con gente maravillosa. Me ha formado y me ha hecho crecer como persona.

¿Qué te ha impedido hacer?

Creo que muy poco de lo que no me hubiera permitido cualquier otra actividad.

¿Y ahora qué tienes por delante?

Terminar este mandato, culminando el proceso de renovación y relevo a una nueva generación y seguir con mi compromiso sindical, a la vez que disfrutar de mi familia y reorientar mi vida laboral.

¿Si volvieras a los 17 años, crees que volverías a meterte en ese lío?

Sí. Tal vez incorporando algún matiz que la experiencia me ha aportado. **Pero sin duda, sí.**

Entrevista: Teresa Seral, CC OO Aragón.

INCERTIDUMBRE

UN ESCENARIO QUE DEBEMOS APROVECHAR

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO. Sº GENERAL DE COMISIONES OBRERAS



La llegada de Donald Trump a la presidencia norteamericana es sin duda una mala noticia para el mundo. El porqué de su llegada a la presidencia sin duda se explica por la incapacidad del capitalismo neoliberal para dar respuesta satisfactoria a las necesidades de una parte creciente de las poblaciones de los países desarrollados, en los que se extiende la pobreza a partir de la cada vez más injusta distribución de la riqueza. En este contexto, la respuesta ciudadana puede ser esperanzadora.

El desempleo masivo en algunos casos, el subempleo, la marginación que el propio sistema genera, propicia el surgimiento de alternativas, que reciben el calificativo de populistas, pero que en realidad responden más a los parámetros de los modelos autoritarios de ultraderecha, fascistas o nazis, que asolaron el mundo, empezando entonces por Europa, a finales de la primera mitad del Siglo XX. Las consecuencias están por ver y nada indica que la capacidad de respuesta, hoy como entonces, esté al nivel de la amenaza. Se echa en falta, por ejemplo frente a las amenazas a México, una respuesta contundente, de rechazo, por parte de Europa o Latinoamérica. Aspirantes a dictadores como Marine Le

Pen y otros alzan sus voces envalentadas, mientras demócratas de diverso signo o callan o tratan de justificarse afirmando que "a fin de cuentas le han votado los norteamericanos". Conviene recordar que también Hitler y Mussolini llegaron al poder aupados por el voto popular. En este contexto, es esperanzadora la respuesta ciudadana, especialmente de las mujeres norteamericanas o la población londinense que sale a las calles a mostrar su repulsa por las primeras medidas adoptadas. El sindicalismo español y europeo debe sumarse a este movimiento y hacerlo de forma activa. Es necesario que un clamor de rechazo se extienda por todo el mundo. No es casualidad que la primera visita que

Trump pretende realizar a Europa, después de recibir a la primera ministra británica del Brexit, sea a la Hungría dirigida por el ultraderechista Orban. Se trata claramente con ello de dar alas al racismo y la xenofobia ya muy presentes en Europa y alimentar el proceso de ruptura de la UE, desde una concepción claramente hegemónica del papel de EEUU que retrotraería al mundo a etapas pretéritas de la historia. La deriva proteccionista en lo económico, además de tratar de contentar a las clases medias y obreras blancas norteamericanas sobre todo intenta mantener el dominio de los grupos financieros y los grandes grupos industriales en su país (de ahí el inicio del desmatelamiento de la regulación financiera estableci-

III 2017, ALREDEDORES DE TRUMP TOWER. En este contexto de incertidumbre, es esperanzadora la respuesta ciudadana, especialmente de las mujeres norteamericanas.



III 2017, MARINE LE PEN. Marine Le Pen y otros alzan sus voces envalentonadas, mientras demócratas de diverso signo o callan o tratan de justificarse afirmando que "a fin de cuentas le han votado".



da por el gobierno Obama); la denuncia de los acuerdos internacionales; la limitación a los movimientos migratorios con la excusa de la seguridad, no buscan acabar con la globalización desregulada que caracteriza al mundo actual. Este reverdecer del nacionalismo proteccionista que utiliza el rechazo a los acuerdos transnacionales para que EEUU recupere su posición preeminente en lo político, económico y militar, aún a costa de hacer el planeta mucho más inseguro y con un reparto más desigual de la riqueza, no debe confundirse con quienes con la oposición al CETA y TTIP defienden, defendemos, otra globalización, con reglas sociales y laborales, no solo mercantiles o financieras, donde primen las personas y no los movimientos de capitales.

Si el panorama económico mundial está presidido por la incertidumbre, tampoco nuestro país es una excepción. El inicio de esta legislatura se hacía aparentemente con la impronta del acuerdo entre el PP y C's, dado que el PSOE se limitaba a abstenerse para facilitar la investidura de Rajoy y evitar otra convocatoria de elecciones, al tiempo que anunciaba una "dura oposición". No obstante, según ha pasado el tiempo hemos visto como PP y PSOE han diseñado un pacto no escrito de apoyo mutuo que se parece bastante a una "gran coalición en la sombra". El PSOE no puede permitirse en este momento

unas nuevas elecciones. Pero esa estrategia que podríamos definir de "socorro mutuo", es la que ha llevado al PSOE a votar el techo de gasto, también por la presión de las CCAA donde gobierna, y seguramente le llevará a votar a favor del Gobierno, previa negociación, en aquellos momentos que puedan resultar definitorios para la disolución o no de las Cámaras. El PSOE necesita tiempo para superar la profunda crisis en que está sumido, pero de cómo ella se resuelva puede depender en gran medida la continuidad del actual Gobierno. Unos resultados que pongan en cuestión las principales medidas políticas y económicas impulsadas por su actual gestora podrían propiciar un adelanto electoral, si el PP considerase que la coyuntura política y económica le puede permitir incrementar su representación parlamentaria.

Una vez constituido el Gobierno mantuvimos una reunión con su Presidente de la que se ha dado cumplida cuenta a la organización y, a través de los medios de comunicación, a los trabajadores y trabajadoras y a la opinión pública. De la reunión lo primero que constatamos fue que los límites del Gobierno, reformas y déficit, son muy estrechos y que difícilmente en los mismos tienen cabida elementos fundamentales de nuestras propuestas. A pesar de ello se elaboró una agenda para el Diálogo Social que hemos comenzado a gestionar sabien-



III PEDRO SÁNCHEZ

«Hemos visto como PP y PSOE han diseñado un pacto no escrito de apoyo mutuo que se parece bastante a una "gran coalición en la sombra"»

do que esta ha de completarse con la acción "más allá de las mesas", si queremos tener alguna oportunidad de alinear el crecimiento económico con las necesidades de la población, comenzando por las de la población trabajadora. Es muy improbable que, en todo caso, el Partido Socialista decida sumar sus votos al PP en los PGE para 2017 en un



III SUSANA DÍAZ

«Esa estrategia de "socorro mutuo", es la que ha llevado al PSOE a votar el techo de gasto y le llevará a votar a favor del Gobierno en momentos clave»

momento en el que varias candidaturas compiten por la Secretaría General en un proceso de primarias, pero no es tan complicado para ellos votar el Decreto Legislativo que, en ausencia de nuevos presupuestos, el Gobierno debe presentar para su aprobación por el Parlamento. O los propios Presupuestos si, como afirman algunas fuentes, se retrasa su

presentación al Congreso hasta el mes de julio una vez celebrado el Congreso del PSOE.

La estrategia del Sindicato debe tener en cuenta todos estos elementos, e ir destinada a lograr resultados en el terreno del empleo, la calidad del mismo, la lucha contra la pobreza, las pensiones y la recuperación de derechos.

En un escenario en el que el PP no adelanta las elecciones, los PGE para 2017 y 2018 serán claves para el futuro de la legislatura y, por tanto, para el avance de los objetivos que hemos planteado, por lo que es importante preparar lo mejor posible las condiciones para su debate desde este mismo momento.

La estrategia del Sindicato debe tener este escenario presente y si queremos evitar que nos arrastren o utilicen en sus estrategias unos u otros, trabajar en la línea acordada en el Consejo Confederal en octubre de 2016. Para ello estamos hablando con todas las formaciones políticas en el Congreso; necesitamos reactivar los procesos de confluencia con otras organizaciones sociales y conseguir una mayor sintonía con UGT.

"En un escenario como el descrito el sindicato tiene que pasar a la ofensiva y hacerlo tanto impulsando los espacios de concertación social, bilateral y tripartita que permitan dar cauce a las demandas de los trabajadores y trabajadoras como las de una ciudadanía

que en su mayoría observa y comprueba en primera persona, que los efectos de la recuperación de la economía no se trasladan de manera suficiente a sus condiciones de vida y que por el contrario, se consolida un escenario de distribución de la riqueza que hace que cada vez tengamos más personas en el umbral, o por debajo del umbral, de la pobreza cuando no en situación de exclusión social directamente".

Esto es lo que afirmábamos en el Consejo Confederal del 27 de octubre de 2016, y sigue teniendo hoy la misma vigencia y un poco más de urgencia.

Hemos operado, y debemos seguir haciéndolo, en varios planos, mediante la iniciativa en el Parlamento, el impulso de la movilización y la intervención en los ámbitos tripartitos de negociación. Estas seguirán siendo las prioridades de actuación del movimiento sindical en el volátil período inmediato: el empleo y la lucha contra la precariedad laboral con iniciativas legales y planes de lucha contra la contratación irregular; la batalla salarial en el ámbito de la negociación colectiva, con el objetivo de revalidar el Acuerdo de Convenios, y en las negociaciones con el Gobierno para conseguir una mejora del poder adquisitivo de los salarios; la mejora de la protección a las personas sin ingresos como forma de combatir la pobreza y la exclusión; y la defensa del sistema público de pensiones. ■

III ETNIA MAYA Q'EQCHÍ.
Guatemala. Generalmente son mujeres, niños y niñas las que acarrear el agua hasta los hogares invirtiendo 90 minutos en cada uno de los trayectos.



PROYECTO DE COOPERACIÓN EN GUATEMALA

“Acceso de agua segura y mejora de salud comunitaria para la comunidad Bella Vista Chimoté”

FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN

El proyecto, financiado por el Gobierno de Aragón, se ejecutará en la comunidad Bella Vista Chimoté, una comunidad que pertenece al municipio de Cobán, en el departamento de Alta Verapaz de la República de Guatemala. Su población es eminentemente indígena de la etnia Maya Q'eqchi y se hablan los idiomas maya q'eqchi y español. Cuenta con una población total de 268 personas de las cuales 83 son mujeres, 74 hombres, 55 niñas y 56 niños. La comunidad se compone por 45 viviendas en las que habitan 61 familias.

La población de la comunidad basa su economía en el cultivo de maíz, frijol, plátano y yuca, productos que son de autoconsumo con venta de excedentes en el mercado más cercano así como el banano y café para la comercialización. El ingreso mensual promedio de

una familia de la comunidad es de 900 quetzales (unos 120 euros) mensuales, lo que la ubica por debajo de la línea de la pobreza. Combinan actividades de cultivo en la comunidad y la venta de fuerza laboral en las plantaciones de palma africana en las grandes extensiones cercanas a la comunidad.

De las 45 viviendas, 10 están construidas con refuerzo de hierro y el resto son de madera, todas tienen techo de lámina de zinc. La comunidad cuenta con servicio de energía eléctrica, pero únicamente 24 viviendas se encuentran conectadas a la red; el costo del servicio de energía eléctrica es en pro-

«El ingreso mensual promedio de una familia de la comunidad es de 900 quetzales (unos 120 euros) mensuales, lo que la ubica por debajo de la línea de la pobreza.»

medio 90 quetzales por familia, lo que representa un 10% de los ingresos totales familiares.

Las enfermedades más comunes recurrentes son diarrea, tos (problemas respiratorios, epoc), paludismo (malaria), fiebre por infecciones, hongos y reumatismo. Cuentan con un puesto de salud sin abastecimiento de medicamentos, los cuales deben comprar en expendios de la cabecera municipal; ello significa un gasto anual de 500 quetzales.

La comunidad cuenta con escuela primaria completa (seis años de formación), donde asisten 60 niños/as en edad escolar (30 niños y 30 niñas). El analfabetismo ubica a 49 hombres y 61 mujeres sin saber leer y escribir, más 15 jóvenes (hombres y mujeres entre 14 y 20 años) que no saben leer y escribir; esto significa poco menos del 50% de la población total de la comunidad.

Actualmente la comunidad se abastece de agua para consumo humano mediante la recolección en toneles y recipientes improvisados de agua de lluvia, sin ningún tratamiento y con sistemas precarios peligrosos para la salud. El valor económico de 20 galones (80 litros) es aproximadamente de 10 quetzales cuando las lluvias escasean, sin valorar el tiempo de acarreo que invierten especialmente mujeres y niños/as de la comunidad, ya que invierten 90 minutos en promedio por cada viaje de agua.

La comunidad realiza durante cada mes una “recogida” de basura que luego es incinerada como tratamiento último de ésta; el saneamiento es regular pues aunque la basura es “tratada”, las aguas residuales corren sin

«Las enfermedades más comunes recurrentes son diarrea, tos (problemas respiratorios, epoc), paludismo (malaria), fiebre por infecciones, hongos y reumatismo.»



ALTA VERAPAZ, GUATEMALA

POBLACIÓN: 1.112.781 habitantes.

SUPERFICIE: 8686 km²

ÍNDICE DE POBREZA TOTAL: 89,6%

ÍNDICE DE POBREZA EXTREMA: 46,7%

MORTALIDAD INFANTIL: 26,35 x 1.000

Principales causas:

Neumonía: 39,78%

Diarrea: 13,44%

MORTALIDAD MATERNA: 260 x 100.000

Principales causas:

Retención placentaria: 33,33%

Sepsis puerperal: 15,28%

COBERTURA AT. SANITARIA: 17,95%

ningún tratamiento. En este sentido la comunidad ha participado en alguna capacitación impartida por el distrito de salud departamental, pero los resultados no han sido sostenibles debido a la falta de organización para el seguimiento. Las familias cuentan con letrinas que generalmente están en mal estado y que son fabricadas por los propios comunitarios.

El objetivo del proyecto es dotar de un sistema de agua domiciliar y letrinas mejoradas (como sistema de saneamiento básico) para 61 familias de la comunidad Bella Vista Chimoté, ade-

«El valor económico de 80 litros es aproximadamente de 10 quetzales cuando las lluvias escasean, sin valorar el tiempo de acarreo que invierten mujeres y niños/as»

más de desarrollar un plan de formación y capacitación integral que garantice la continuidad de los procesos de potabilización del agua, la deposición adecuada de excretas humanas, la gestión de los residuos sólidos y líquidos, así como el mantenimiento técnico de los sistemas domiciliarios y de la sostenibilidad económica.

Contempla, así mismo, un proceso de sensibilización con la población en general así como en el centro escolar comunitario, sector de población fundamental en tanto que será un actor de cambio en la comunidad.

Con la participación y aporte comunitario, se construirán aljibes para el almacenamiento de agua, pero además se involucrará a la comunidad en el desarrollo de un componente de generación de capacidades comunitarias, vinculado al sistema de Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) que integrará los comités de usuarios del agua, que tendrán como fin la administración, operación y mantenimiento del sistema de Agua. El proyecto también pretende poner en marcha un proceso de capacitación en la población indígena para la gestión de la salud comunitaria, a través del acceso a agua segura, y provocar cambios de actitud en cuanto a prácticas higiénicas que ayuden a fortalecer las oportunidades de supervivencia, estableciendo para ello una gestión adecuada de las aguas servidas, la gestión de la basura y la deposición de excretas humanas.

Por otra parte, el proyecto reducirá el tiempo que dedican las mujeres y los niños/as en la búsqueda de agua, a menudo muy distante de las comunidades. ■

III ANTONIO CARMONA, 15 AÑOS. Antonio mira a la policía antidisturbios que rodeaba el área cercana a la casa de Pilar para desalojarla a ella y a su familia. Pilar Amador Navarro de 65 años de edad ha estado viviendo con sus dos hijos y 3 sobrinos en un apartamento de la Compañía de Viviendas del Ayuntamiento (EMVS) durante 15 años. Tienen una deuda de 3600 euros ya que la empresa bloqueó su cuenta para realizar los pagos.



III OCUPAR PARA COMER. Un grupo de activistas ocupa 400 hectáreas de tierra pertenecientes al gobierno de Andalucía. Tras 8 años de drásticos recortes, el número de huertos urbanos se ha multiplicado por 15 y las zonas hortícolas se ha incrementado hasta las 15.243 con una superficie ocupada que asciende a más de 166 hectáreas.



Recuperación económica...

¿MEJORA DEL BIENESTAR SOCIAL?

SONIA BERGASA

GABINETE TÉCNICO DE CCOO ARAGÓN

El último dato publicado del PIB correspondiente al tercer trimestre de 2016 sitúa el crecimiento económico interanual en España en el 3,2%. En el caso de Aragón éste sería del 2,9%, ligeramente inferior al del conjunto del país. El año 2013 marcaba el final del crecimiento negativo, o lo que es lo mismo, el final de una recesión económica que comenzaba oficialmente en el cuarto trimestre de 2008 y que, tras dar una tregua, nos volvía a sumir, dos años después, en una crisis que parece ya superada en el 2014. A fecha de hoy, ya son tres los años en los que el PIB se sitúa en terreno positivo. La recuperación económica está en marcha, sin embargo... ¿Podemos decir que hemos recuperado el bienestar social?

Desde el año 2012 hemos asistido a cambios políticos y sociales que han marcado y seguirán marcando el

momento actual, entre ellos la Reforma Laboral que se aprobaba en 2012, la crisis bancaria resuelta con una inyección monetaria a la que contribuimos todos los ciudadanos o el "rescate" financiero de la UE a nuestro país, también llamado por algunos "línea de crédito".

Hemos visto a nuestras autoridades aplicar constantes e injustos recortes de gasto público, principalmente en Educación, Inversión o Sanidad, que se tradujeron en copago farmacéutico, aumento de tasas universitarias o pérdida de asistencia sanitaria a inmigrantes irregulares y aprobar subidas continuas de impuestos dirigidas en especial a las clases medias y bajas, coronado todo ello, eso sí, con la "amnistía fiscal".

Empleados públicos y pensionistas, también pusieron su granito de arena a la recuperación económica, los pri-

meros soportando la supresión de su paga extra y la congelación salarial y los segundos asumiendo que la revalorización de sus pensiones sería del 0,25% y que, al desvincularse de la inflación, supondría una pérdida de su poder adquisitivo año tras año.

Durante estos años hemos asistido a una drástica disminución del crédito a familias y empresas con consecuencias dramáticas para las primeras en forma de un incremento desmesurado e injusto de desahucios y para las segundas en forma de problemas de liquidez, que no de solvencia, que las abocaron al cierre en muchos casos. Hemos sido testigos también de unos niveles indignantes de corrupción, de un profundo retroceso económico, pero también social, de una profunda devaluación interna que ha supuesto recortes injustos de derechos económicos y sociales, de una reduc-

ción drástica de salarios o del aumento de la precariedad laboral. Y toda esta pesada carga la han soportado familias con rentas medias y bajas que han visto como sus esfuerzos disparaban el endeudamiento público para, entre otras cosas, apuntalar el sistema bancario.

Los niveles de crecimiento económico se han ido recuperando tras años duros, es cierto, pero no podemos decir lo mismo en cuanto a la recuperación de otros indicadores. La recuperación económica se muestra incapaz de crear empleo estable y bien remunerado y la aclamada Reforma Laboral ha debilitado a los trabajadores, ha reducido sus derechos y no ha conseguido acabar con la segmentación del mercado laboral.

Desde el año 2012 la población activa ha disminuido en 22.000 personas en nuestra comunidad siendo superior este descenso entre los hombres y entre la población extranjera. Esta disminución en la población activa ha hecho que el paro disminuya en 29.500 personas y que los ocupados aumenten en 7.500 personas. Dicho de otra manera, si nuestra población activa se hubiera mantenido constante, con el aumento de ocupados que se ha generado, el paro tan solo habría disminuido en 7.500 personas, lo que muestra la incapacidad de nuestro mercado laboral de crear empleo y aboca a buena parte de nuestra pobla-

ción activa a buscar trabajo en otros territorios.

La disminución del paro es superior entre los hombres frente a las mujeres. De cada 10 personas que dejan de formar parte de la población parada, 6 son hombres. Además, las mujeres mayores de 55 años ven como su reincorporación al mercado laboral es cada vez más complicada.

La población asalariada aumenta, un buen dato que no lo es tanto si analizamos el tipo de jornada, ya que el incremento tan solo se da entre los asalariados a jornada parcial. De este modo, si en 2012 los asalariados a jornada completa suponían el 85,7% del total, en 2016 su peso ha descendido hasta el 83,3%. Tampoco los datos son buenos si observamos el tipo de contratación ya que nuevamente vemos como son tan solo los asalariados temporales los que aumentan. Así, la tasa de temporalidad ha pasado de suponer el 21,60% en 2012 a representar el 23,45% en el 2016.

Además, la disminución en la jornada completa y en la contratación indefinida se da tan solo entre las mujeres. Dos datos muestran la diferencia entre sexos de la recuperación laboral: en 2016, el 28,26% de las asalariadas lo son a jornada parcial frente al 6,55% de los asalariados mientras que la tasa de temporalidad es también superior entre las mujeres. Y la tendencia continúa en 2016, cronificando unas dife-

«Hemos asistido a una drástica disminución del crédito a familias y empresas con consecuencias dramáticas para las primeras en forma de un incremento desmesurado e injusto de desahucios»

«Preocupación porque la recuperación económica no es capaz de insertar en su mecanismo productivo a otro colectivo cuyos datos empeoran con el crecimiento de la actividad, los parados de larga duración»

III Economía de céntimo. Una pensionista cuenta los céntimos que ha cambiado en el banco. Los pensionistas han sido el soporte de cientos de miles de familias durante la crisis. Ahora, la UE, prevé un aumento de la pobreza de estos fruto de las «reformas».



rencias con las que ni la recuperación económica ni la reforma laboral están consiguiendo acabar.

Como era de esperar, la peor situación de los colectivos más vulnerables se hace notar también en las tasas de paro, más alta entre las mujeres, los jóvenes y la población extranjera.

Segmentación por sexo, por edad y por nacionalidad, colectivos ya de por sí vulnerables que aumentan su precariedad por encima del resto y que ven como su situación empeora conforme mejora la actividad económica en forma de diferencias que lejos de acercarse se cronifican cada vez más.

Y preocupación porque la recuperación económica no es capaz de insertar en su mecanismo productivo a otro colectivo cuyos datos empeoran con el crecimiento de la actividad, los parados de larga duración que representan el 53,75% de la población parada total, más de tres puntos por encima del porcentaje de 2012.

La tasa de protección social, por su parte, continúa disminuyendo y la distribución de la riqueza ha cambiado, de forma que la desigualdad ha aumentado entre los individuos con mayor y menor renta.

En 2016, Aragón cuenta con 28.800 hogares en el que todos sus activos están parados, cifra que mejora respecto al 2012, pero no así el porcentaje de estos hogares en los que no entra ningún ingreso, que pasa de 8.700 a 9.500, representando el 1,76% del total de hogares aragoneses.

Y la situación tampoco es mucho

«La tasa de protección social continúa disminuyendo y la distribución de la riqueza ha cambiado aumentando la desigualdad entre las personas»

mejor para los que consiguen un trabajo, en 2015 el 23,3% de los asalariados y asalariadas aragoneses tienen una nómina mensual que no alcanza los 950 euros brutos, esto es, prácticamente 1 de cada 4 personas asalariadas en nuestra región no llega a ser mileurista.

Los largos años de crisis parecen haber terminado en el campo de la economía, pero los efectos negativos sobre el bienestar de la sociedad y las condiciones de vida de los ciudadanos perduran y se acrecientan día tras día. Este empeoramiento está afectando más a los que partían de una situación más vulnerable y se refleja en un aumento de la pobreza y la exclusión. En el año 2015 Aragón cuenta con 268.053 personas por debajo del umbral de pobreza y la tasa de pobreza se sitúa en el 20,58%, por encima de la que soportábamos hace dos años. La renta disponible bruta per cápita también se ha reducido y en el año 2014 se sitúa en 15.315 euros, un 3,5% por debajo de la registrada al comienzo de la crisis y con tendencia a seguir descendiendo.

Nuestra comunidad sigue adoleciendo, además, de elementos estructurales que la hacen más vulnerable y para los que nadie da solución. La población aragonesa continúa disminuyendo año a año. En 2016 los habitantes aragoneses ascienden a 1.308.563 personas, un 3,03% menos que hace cuatro años. La población extranjera que contribuía a fortalecer y rejuvenecer nuestra envejecida sociedad y nuestro mercado laboral es la que más disminuye, un 23,28% mientras la tasa de dependencia aumenta y nos coloca en cuarto lugar en el conjunto de de España, siendo además Aragón la sexta comunidad española más envejecida.

Contamos con un gran potencial, una situación estratégica y un excelente capital humano que hemos de saber explotar y guiar a la senda de un crecimiento sostenido que minimice los vaivenes económicos que vayan surgiendo. Nuestro modelo productivo es obsoleto y nuestros esfuerzos han de orientarse a la creación de actividad económica basada en una industria moderna y tecnológicamente avanzada que sea capaz de competir a través de productos de alto valor añadido y no de reducciones de los costes laborales porque, a la postre, las consecuencias de la devaluación salarial solo sirven para aumentar la pobreza y la exclusión social y contribuir, aún más al aumento en la desigualdad de rentas, otro aspecto en el que nuestro país está, lamentablemente, a la cabeza de la UE. ■

PHILIPS ZOOM!

invisalign

io

Institutos Odontológicos

PROGRAMA DE PREVENCIÓN SIN COSTE

Higiene Bucal
(Bajo prescripción médica)

Revisión completa

Estudio Radiográfico Digital

Diagnóstico

ORTODONCIA
Descuento de un
(Incluye Invisalign)

25%

TRATAMIENTOS
Descuento de un

20%
resto de actos clínicos

(No acumulable con otras promociones activas)

Nº RAPS: 50/199/16



Condiciones especiales para afiliados/as y familiares de CCOO ARAGÓN

CLÍNICAS EN ZARAGOZA

Institutos Odontológicos - Clínica Dental Sagasta
Paseo de Sagasta, 76, 50006 Zaragoza | 976 376 169 |

Institutos Odontológicos - Clínica Dental Zaragoza M^º Zambrano
C/ Pablo Casals, 2, 50018 Zaragoza | 976 516 833 |



io Institutos Odontológicos



902 119 321

www.ioa.es

Oferta negociada para afiliados/as hasta el 31.07.17

dentalmedic

Seguro Dental por sólo 6€/mes* por asegurado

Seguro bucodental de alta calidad con cobertura en toda España

- Sin carencias, excepto en endodoncias y obturaciones (2 meses a partir de 16 años de edad)
- Sin declaración de salud
- Sin preexistencias
- Teléfono urgencias 24 horas

*Oferta válida para afiliados/as a CCOO y para los miembros de su unidad familiar que convivan en el mismo domicilio, siempre que el afiliado esté asegurado en la misma póliza dental. Impuestos no incluidos: 0,15% sobre la prima anual y sólo repercutible en el primer recibo.

Seguro distribuido bajo la marca ATLANTIS y asegurado por Agrupación AMCI, ambas pertenecientes al Grupo internacional Assurances du Crédit Mutuel, un gran grupo asegurador comprometido con las personas. Agrupación AMCI de Seguros y Reaseguros, S.A. - Ctra. de Rubí, 72-74, 08174 Sant Cugat del Valles - CIF A65782807.

ATLANTIS
El servicio asegurador de tu sindicato

Infórmate sobre las condiciones de esta oferta en:

Paseo de la Constitución 12,
50008 Zaragoza
Tel. 976 21 70 88

EXIGE TUS DERECHOS

Y SI NO TE LOS RESPETAN
O NO CUMPLEN EL CONVENIO...

Habla con tu representación sindical de CCOO
ó denúncialo en nuestro buzón de voz

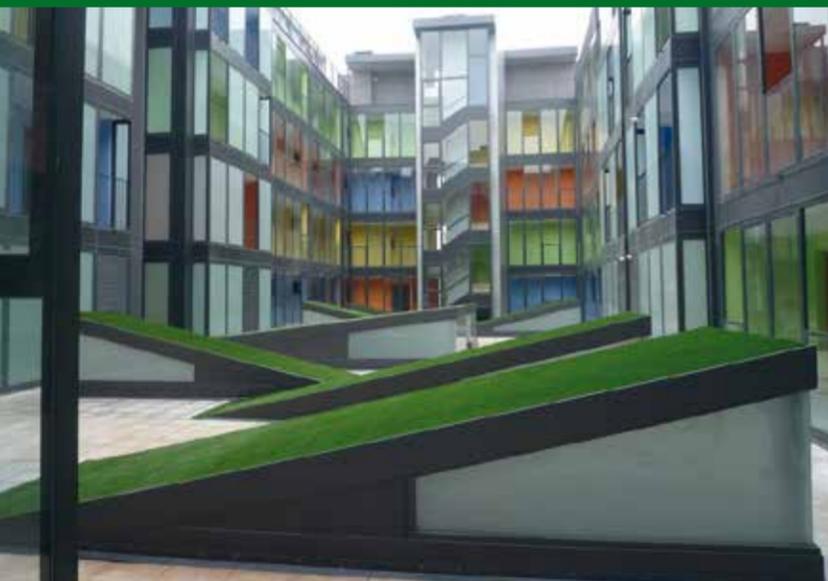
876 540 000

MORILLO DE TOU
Tu pueblo en el Pirineo

¡ HAZ YA TU RESERVA ONLINE !

974 500 793
info@morillodetou.com
www.morillodetou.com

CCOO



VALLE DEL EBRO
SARAQVSTA



COMPROMETIDOS

CON LA VIVIENDA PROTEGIDA DESDE 1989

- GESTION COOPERATIVAS DE VIVIENDA
- GESTION DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
- GESTION DE COOPERATIVAS AGRARIAS
- GESTION REHABILITACION. EFICIENCIA ENERGETICA.
- ELIMINACION BARRERAS ARQUITECTONICAS
- ADMINISTRACION DE COMUNIDADES DE BIENES



www.asesco.info
C/ Santa Cruz 8, local.
976296062



EN TU LUCHA DIARIA

XII CONGRESO CCOO ARAGÓN

sindicato a la ofensiva

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

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

