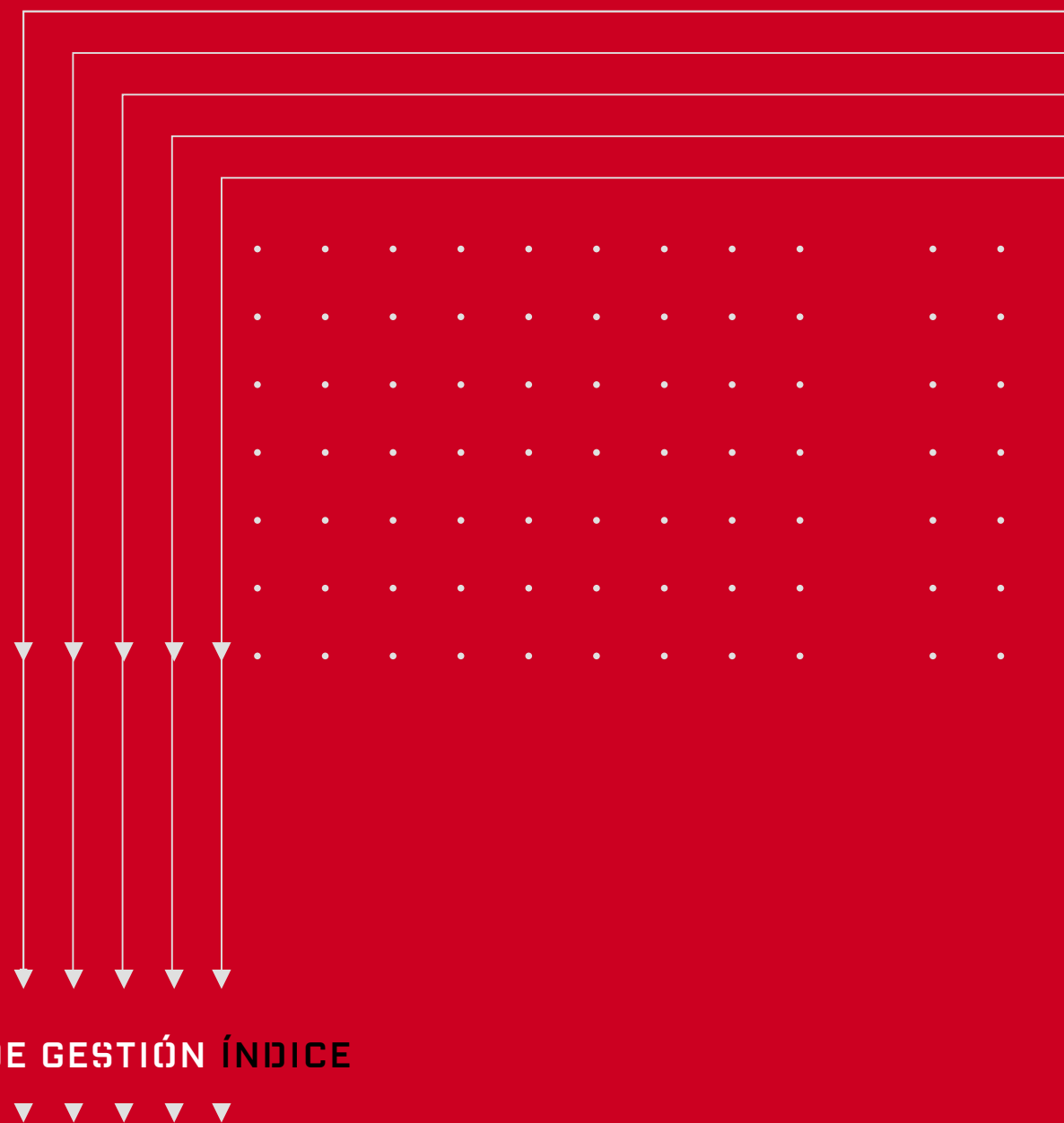




INFORME DE GESTIÓN ÍNDICE



INTRODUCCIÓN	5
EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA	9
MERCADO LABORAL	11
RENTAS SALARIALES Y EMPRESARIALES. REPARTO DE LA RENTA.	13
SALUD LABORAL	14
MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD	16
POLÍTICA SOCIAL	17
DIÁLOGO SOCIAL EN ARAGÓN	19
AESPA 2008-2011	20
ASCE 2012-2015	21
AFES 2008-2011	22
PLEDES 2012-2015	23
OFICINA TÉCNICO SINDICAL	24
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	26
DESARROLLO RURAL	27
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	28
SEGURIDAD SOCIAL	29
INTERNACIONAL. COOPERACIÓN AL DESARROLLO	31
JUVENTUD	32
MUJER	34
PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	36
SERVICIOS PARA EL EMPLEO	37
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	39
RECURSOS	41
GABINETE JURIDICO	42
MORILLO DE TOU	43
ESCUELA POPULAR DE MÚSICA	44
ASESCO. GESTION COOPERATIVAS DE VIVIENDAS	45
COMUNICACIÓN	46
FORMACIÓN SINDICAL	48
VIDA ORGÁNICA	49
ELECCIONES SINDICALES	50
AFILIACIÓN	52



**XI CONGRESO DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO ARAGÓN
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2012
INFORME DE GESTIÓN
COMISIÓN EJECUTIVA**

Edita: Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Constitución, 12.
50008 Zaragoza . Tefno: 976 483 200
www.aragon.ccoo.es

INTRODUCCIÓN

Han transcurrido casi cuatro años desde que realizamos el 10º Congreso de CCOO Aragón, que celebramos los días 22 y 23 de Enero de 2009. El Congreso fue precedido, el 18 de Enero por una importante manifestación que tras el lema “Ante la crisis, empleo y protección social” llevaba a la calle la preocupación que empezaba a generar en los centros de trabajo los efectos de la crisis, en los que empezaban a multiplicarse los despidos y expedientes de regulación de empleo. Esta movilización fue pionera en el conjunto del Estado Español.

El balance de todo este periodo ha sido el de un intenso trabajo, desarrollado por CCOO Aragón, marcado por la situación de crisis económica y sus tremendas consecuencias. Ha requerido de un esfuerzo redoblado, en la atención individualizada, en la acción sindical en la empresa, en EREs, la negociación colectiva, el Diálogo Social Autonómico y Confederal. Un período en el que las movilizaciones han venido, siempre, acompañadas de propuestas alternativas a las que desarrollaban los gobiernos, a las que impulsaban los empresarios.

En todo este periodo de crisis hemos hecho nuestro el lema Confederal de “lo primero las personas”. Y todas nuestras propuestas, todas nuestras movilizaciones, han ido dirigidas a la búsqueda de respuestas, de apertura de espacios de negociación, al estímulo de consensos que propiciaran una salida lo más equilibrada posible a una situación de extrema gravedad como la que estamos viviendo. Hemos apostado por diálogo para la recuperación económica y empresarial, pero garantizando la protección social y salvaguardando derechos laborales y sociales

Ni los Gobiernos ni las organizaciones empresariales han estado a la altura de las circunstancias. Los primeros, dejándose gobernar por intereses ajenos a los de la ciudadanía. Los segundos, con falta de perspectiva, con muchas contradicciones internas, incumpliendo acuerdos y felicitándose, con gran miopía, por medidas adoptadas por el gobierno, aunque invalidaran costosos y valiosos acuerdos Sindicatos-Patronales.

En una primera fase de desarrollo de la crisis, que se extiende hasta Mayo de 2010, se implementaron políticas que, incrementando la inversión y gasto público como compensación a la caída en el privado, pretendían estimular la economía (plan E y otros). Los datos apuntaban una cierta recuperación económica. A partir de esa fecha las políticas

impuestas desde la Unión Europea, priorizan los intereses del sector financiero, el cobro de la deuda, así como la reducción del déficit y endeudamiento público.

Para eso se han impuesto políticas de recortes que renuncian tanto al papel del Estado en la recuperación económica, como al que debe jugar al servicio de las personas, en la compensación de las desigualdades que genera el sistema capitalista. La crisis se convierte en una magnífica excusa para arramplar con el incipiente estado de bienestar, que tanto esfuerzo ha costado ir construyendo. Todo lo público se pone en cuestión.

Y esto ha venido acompañado de reformas laborales, que impulsan el trasvase de rentas salariales a rentas empresariales, retomando una arcaica y obsoleta concepción de la competitividad, fundamentada en drásticas caídas de costes laborales. Se aprovecha la coyuntura para proceder a la demolición estructural de la legislación laboral, generando mayor indefensión a los trabajadores. Se desvirtúa y dificulta la negociación colectiva, aumenta el poder empresarial en el seno de las empresas, flexibilidad interna arbitraria, abaratamiento del despido.

La crisis, el desempleo, la falta de alternativas, y la asunción del giro impuesto por los mercados financieros a través de la llamada ‘Troika’, conformada por el Banco Central Europeo (BCE), la Comisión Europea (UE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), hicieron que el gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero viera caer en picado su respaldo popular.

Las elecciones municipales de 22 de Mayo de 2011 se realizan con una importante presión en las calles y plazas, por parte del emergente movimiento 15M y se saldan con una derrota histórica del PSOE y una victoria incuestionable de la derecha, del Partido Popular. Las movilizaciones y acampadas del 15M fueron un importante revulsivo social, sirvieron de cauce para la indignación creciente pero no pararon el avance electoral de las posiciones más conservadores, ni influyeron de forma decisiva en el refuerzo electoral de opciones políticas alternativas y más críticas con el sistema.

En Aragón, la pérdida de apoyo del PSOE no se vio compensada por el crecimiento de IU y CHA lo que posibilitó el inicio de un nuevo ciclo político con un gobierno de coalición PP-PAR, que refleja y reproduce en sus políticas y presupuestos, la misma dinámica que el gobierno central de Rajoy.

En las elecciones generales de 20 de Noviembre de 2011, convocadas con cuatro meses de antelación, el Partido Socialista confirmó su desgaste, sufriendo un nuevo revés electoral, una nueva victoria de la derecha, del Partido Popular, que configuró gobierno con mayoría absoluta en el Parlamento.

En las elecciones autonómicas en Andalucía y Asturias, de 25 de Marzo, se confirma la caída de voto socialista, si bien con acuerdo PSOE e IU, se configuran, en ambas comunidades, sendos gobiernos de izquierdas.

La caída socialista vuelve a confirmarse en las elecciones autonómicas de Galicia y País Vasco.

En Cataluña se ha desarrollado una campaña electoral muy polarizada en el debate sobre la independencia, con la pretensión de CiU de convertir los comicios en un plebiscito. Este partido, que ha estado practicado políticas de recortes desde el Gobierno de la Generalitat lejos de conseguir sus objetivos, ha sido castigado por el electorado. Al PP le ha beneficiado el debate identitario, amortiguando el efecto de las políticas estatales e incrementando en un diputado su representación. El PSC sigue en su derrumbe electoral. ERC es el principal beneficiado de estas elecciones, Iniciativa-IU crece y entra en el Parlamento una nueva fuerza de izquierdas nacionalista. La lectura, en clave económica y social, es de castigo a las políticas de derechas de recortes.

El electorado, en la crisis, ha castigado al partido gobernante. Así ha sucedido en la mayoría de los países europeos y así ha pasado en España. El castigo electoral al PSOE, no ha supuesto un crecimiento suficiente por la izquierda y esto ha propiciado la alternancia por la derecha. El Partido Popular, con las manos libres de la mayoría absoluta,

con un mapa autonómico favorable y reivindicando la legitimidad de las urnas, está gobernando con políticas de recortes más radicales que las realizadas con anterioridad, acometiendo una nueva y más destructiva reforma laboral, profundizando en el desmantelamiento de derechos sociales y del papel de lo público, aumentando la carga fiscal para las clases populares mientras se amnistía el fraude fiscal de los más pudientes, acometiendo reformas en el sistema financiero que están suponiendo un enorme esfuerzo económico a costa del sacrificio de la mayoría de la población. Los sacrificios impuestos a la mayoría no están sirviendo para que mejoren las cosas.

La crisis, la falta de cauces efectivos para el diálogo social y el acuerdo, la imposición de políticas de recortes a golpe de Decreto, el desmantelamiento de derechos laborales y sociales, el aumento del paro y la pobreza han ido creando una enorme tensión social, que ha permanecido en gran medida larvada. Los desahucios de familias de su vivienda, han adquirido proporciones alarmantes, han generado alarma y movilización social. El Gobierno está siendo timorato en sus propuestas, no dando solución real a tan grave problema. CCOO de Aragón hemos participado activamente en la recogida de firmas para impulsar una Iniciativa Legislativa Popular para la dación en pago.

Estos, para CCOO, para el movimiento sindical, han sido años de elaboración, de propuestas, de búsqueda del acuerdo y de movilización. Han sido años de refuerzo para la unidad de acción con UGT; sin la unidad de acción, sin la amplitud de miras para superar diferencias, sin la capacidad para acercar análisis y propuestas, sin defender las mismas posturas ante gobiernos y patronales, sin planteamientos conjuntos en las empresas, todo hubiera sido mucho más difícil, la profundidad y consecuencias de las agresiones hubieran sido todavía peor.

Algunas movilizaciones han tenido carácter sectorial, por la negociación colectiva o por las repercusiones de los recortes en el sector público. Otras se han producido en las comarcas, en defensa del empleo, en contra del desmantelamiento de empresas o sectores

A la manifestación del 18 de Enero de 2009, en estos cuatro años, han seguido un sin fin de movilizaciones. A las habituales del 1º de Mayo, estos años más cargadas de crisis, se han sumado las convocadas por el Trabajo Decente. Manifestaciones de contexto europeo, en contra de la crisis, por las pensiones, en defensa de los servicios públicos y de la industria. Encuentros multitudinarios en Madrid, en las calles y de delegados en la plaza de toros de Vista Alegre, Movilizaciones por toda la geografía española. En Aragón, nos hemos volcado en las calles decenas de veces, por el contexto general, por los convenios sectoriales y de empresa, expedientes, campañas informativas, movilizaciones en el sector de la minería... Asambleas Generales de Representantes Sindicales, algunas de ellas unitarias con UGT, ILP para modificar la reforma laboral de Zapatero y proponiendo a la sociedad un marco regulador de las relaciones laborales diferente donde la centralidad del mundo de trabajo y los derechos laborales sean la base del desarrollo social y una sociedad democrática, ILP por la dación en pago...

Tres Huelgas Generales. Una motivada por la reforma laboral del Gobierno del Partido Socialita, dos por las políticas de recortes del Partido Popular. Tres Huelgas Generales que han requerido de un extraordinario trabajo explicativo en las empresas y en la calle por parte del conjunto de la organización. Huelgas que al igual que en el resto del estado, han tenido un seguimiento apreciable en los sectores con mayor concentración industrial, en los transportes y en empresas medianas y grandes. Y que lo ha tenido menos en los sectores de servicios públicos, aunque con un mayor seguimiento en la última del 14 de Noviembre, y menor en los servicios privados y en las pequeñas empresas.

Huelgas Generales, que han venido acompañadas de un impresionante vuelco popular en las calles; las manifestaciones de los días de las Huelgas han sobrepasado todas expectativas y han ido creciendo en cada convocatoria. Gobierno y Patronales han mentido sobre la incidencia del paro en estas jornadas, minimizando su importancia. Pero el vuelco en la calle, aunque lo pretendan, no lo pueden ocultar. Hay preocupación y tensión social. Las instituciones financieras, las europeas, los gobiernos, debieran tenerlo muy en cuenta y empezar a dar un giro en sus políticas.

Decíamos que han sido años de movilización, elaboración de propuestas, alternativas y búsqueda de espacios para el acuerdo. Pero también han sido años de acción sindical, de negociación colectiva, de resolver problemas a los

trabajadores, de minimizar los efectos de los EREs, de gestión de servicios y recursos, de ampliar representación sindical, de afiliar, de construir Sindicato.



Durante este periodo, la economía se ha enfrentado a un escenario convulso y cambiante, fruto de una fuerte recesión. El crecimiento daba paso a importantes disminuciones del PIB, tanto en Aragón (-3,9%), como en España (-3,7%) y en la Zona Euro (-4,4%), consecuencia de la debilidad de la demanda interna y con el sector exterior como motor económico de nuestro país

En España a la crisis financiera internacional se unían determinadas particularidades como su elevado nivel de endeudamiento de familias y empresas, el pinchazo de nuestra propia burbuja inmobiliaria, así como un modelo económico y sistema productivo obsoleto que debería haberse modernizado en los años de bonanza económica.

En Aragón se mantenían los diferenciales positivos con España, a pesar de que el desplome fue más intenso, debido entre otros factores a la ausencia de los trabajos relacionados con la EXPO que se celebró en 2008 y a la caída de la actividad en el sector automovilístico, con un importante peso en la economía Aragonesa.

En el año 2010, las políticas de estímulo económico, de inversión y gasto público hacían que se atisbara un proceso de recuperación de la economía mundial. España frenaba la caída y decrecía un 0,3%, al igual que Aragón, que aprovechaba su mayor diversificación, y grado de apertura al exterior a la vez que la solidez de su sector industrial. El sector exterior seguía con su papel de motor de crecimiento y la escasez crediticia seguía siendo un problema fundamental. Mientras, la Zona Euro había vuelto a la senda del crecimiento (2,0%).

Los planes de estímulo y la caída de ingresos, elevaron el déficit de los estados. Los mercados optaron por el endurecimiento de las condiciones de financiación. Desde la troika compuesta por la Comisión Europea, el BCE y el FMI se impuso la retirada de los estímulos al crecimiento, que fueron sustituidos por planes de austeridad. Esto supuso un drástico freno a la recuperación económica.

En el entorno de la UE se producían dos hechos importantes, el rescate financiero a Grecia y a Irlanda.

El IPC cerraba el año en el 3,0%, su nivel más alto desde octubre de 2008, fruto, no de la recuperación de la actividad sino del encarecimiento del petróleo, de las materias primas y de la subida del IVA. En la Zona Euro se situaba en el 2,2%, generando una pérdida de competitividad para nuestra economía y un lastre a nuestras exportaciones.

En 2011, el fantasma de una nueva recesión reaparece, acompañado de una situación marcada por la escasez de crédito, el recrudecimiento de la crisis de la deuda soberana y las dudas sobre la solvencia del sector bancario. Políticas de austeridad y recortes centran el objetivo de los gobiernos olvidando las políticas de estímulo a la economía y empeorando el mercado laboral.

El PIB en España alcanza 0,4%, mientras que en Aragón registra el 0,3%, si bien con síntomas de estancamiento y ralentización.



Durante este periodo, la economía se ha enfrentado a un escenario convulso y cambiante, fruto de una fuerte recesión. El crecimiento daba paso a importantes disminuciones del PIB, tanto en Aragón (-3,9%), como en España (-3,7%) y en la Zona Euro (-4,4%), consecuencia de la debilidad de la demanda interna y con el sector exterior como motor económico de nuestro país

En España a la crisis financiera internacional se unían determinadas particularidades como su elevado nivel de endeudamiento de familias y empresas, el pinchazo de nuestra propia burbuja inmobiliaria, así como un modelo económico y sistema productivo obsoleto que debería haberse modernizado en los años de bonanza económica.

En Aragón se mantenían los diferenciales positivos con España, a pesar de que el desplome fue más intenso, debido entre otros factores a la ausencia de los trabajos relacionados con la EXPO que se celebró en 2008 y a la caída de la actividad en el sector automovilístico, con un importante peso en la economía Aragonesa.

En el año 2010, las políticas de estímulo económico, de inversión y gasto público hacían que se atisbara un proceso de recuperación de la economía mundial. España frenaba la caída y decrecía un 0,3%, al igual que Aragón, que aprovechaba su mayor diversificación, y grado de apertura al exterior a la vez que la solidez de su sector industrial. El sector exterior seguía con su papel de motor de crecimiento y la escasez crediticia seguía siendo un problema fundamental. Mientras, la Zona Euro había vuelto a la senda del crecimiento (2,0%).

Los planes de estímulo y la caída de ingresos, elevaron el déficit de los estados. Los mercados optaron por el endurecimiento de las condiciones de financiación. Desde la troika compuesta por la Comisión Europea, el BCE y el FMI se impuso la retirada de los estímulos al crecimiento, que fueron sustituidos por planes de austeridad. Esto supuso un drástico freno a la recuperación económica.

En el entorno de la UE se producían dos hechos importantes, el rescate financiero a Grecia y a Irlanda.

El IPC cerraba el año en el 3,0%, su nivel más alto desde octubre de 2008, fruto, no de la recuperación de la actividad sino del encarecimiento del petróleo, de las materias primas y de la subida del IVA. En la Zona Euro se situaba en el 2,2%, generando una pérdida de competitividad para nuestra economía y un lastre a nuestras exportaciones.

En 2011, el fantasma de una nueva recesión reaparece, acompañado de una situación marcada por la escasez de crédito, el recrudecimiento de la crisis de la deuda soberana y las dudas sobre la solvencia del sector bancario. Políticas de austeridad y recortes centran el objetivo de los gobiernos olvidando las políticas de estímulo a la economía y empeorando el mercado laboral.

El PIB en España alcanza 0,4%, mientras que en Aragón registra el 0,3%, si bien con síntomas de estancamiento y ralentización.



EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA

Durante este año, también Portugal, solicita rescate financiero.

La inflación española cerraba el año en el 2,4% fruto de la elevada dependencia energética y el efecto escalón de la subida del IVA. La inflación continuaba, pues, en niveles muy altos para una economía con el consumo prácticamente estancado.

El 2012 comienza con una nueva recesión. El PIB español disminuía un 1,3% en términos interanuales en el segundo trimestre, mientras que en Aragón lo hacía un 1,2%. La eurozona caía un 0,5%, repercutiendo negativamente en nuestro sector exterior, mientras nuestra débil demanda interna se resentía por el aumento del IVA que aprobaba el Gobierno.

En el entorno de la UE, la crisis griega sigue complicando la economía y, en nuestro país, el nuevo gobierno aplicaba duras medidas de ajuste y reformas como la laboral, la subida del IRPF y del IVA, congelación de salarios al personal de la administración, copago sanitario o recortes en Educación, Sanidad e Inversión, desmantelando progresivamente el Estado de Bienestar.

Con niveles de prima de riesgo históricos y la financiación de nuestra economía cada vez más complicada, el Gobierno español solicita ayuda a los fondos de rescate para reformar el sistema financiero por un importe máximo de 100.000 millones de euros y aprueba la creación del banco malo.

El Banco Central Europeo anuncia un programa de compra ilimitada de deuda soberana supeditada al cumplimiento de estrictos programas de consolidación fiscal y de reformas estructurales. La petición de rescate por parte de nuestro país, es prácticamente un hecho.

Las previsiones para el año 2012 sitúan nuestro crecimiento en un -1,5%, mientras en el mercado laboral la tasa de paro se espera que alcance el 26% con una cifra de seis millones de parados.

Durante este año, la inflación registra descensos hasta junio para desbocarse hasta el 3,5% en España (3,1% en Aragón) en octubre, fruto del copago sanitario, la subida de la energía y el petróleo y el aumento del IVA. Como consecuencia, multitud de familias tendrán dificultades para cubrir sus necesidades básicas y se perjudica a nuestras exportaciones, único motor de crecimiento de la economía de nuestro país. Además repercute negativamente en los salarios pactados en los convenios colectivos, ya que en muchos de ellos no hay cláusulas de revisión salarial y esta nueva subida de precios supone una reducción adicional que no será compensada y que pondrá más trabas a la recuperación del consumo interno.



MERCADO
LABORAL

El mercado laboral no ha dejado de deteriorarse en este periodo y trimestre tras trimestre se han ido superando cifras de desempleo, aumentando la tasa de paro y perdiendo ocupación.

Entre el año 2009 y el 2012 el paro ha aumentado en Aragón hasta alcanzar las 123.500 personas, lo que supone un aumento del 55,54%, afectando más a las mujeres, con aumentos del 65,35% frente al 47,95% que se da en los hombres.

En España los datos no son mejores. El paro afecta ya a 5.778.100 personas, un 40,13% más que en 2009, aunque inferior al que registra Aragón.

La tasa de paro que en Aragón partía de un 12,02%, ha escalado hasta suponer el 18,75%. Esta tasa es realmente dramática si nos fijamos en los jóvenes. Entre los 16 y los 19 años ha pasado del 33,45% en 2009 al 74,44% en 2012 y entre los 20 y 24 años del 33,32% al 39,57%. Ningún colectivo se ha librado del paro, si bien han sido los más jóvenes y los de mayor edad, los que más están sufriendo los envites de la crisis laboral.

Por colectivos, la tasa de paro es del 17,94% entre los hombres y de 19,73% en el caso de las mujeres, mientras que, entre la población extranjera alcanza el 31,22%, 6,93 puntos más que en 2009.

En España, la tasa de paro ha pasado del 17,93% al 25,02%, afectando a más de una cuarta parte de la población activa.

Desde el 2009 se han perdido 45.900 ocupaciones en Aragón (-7,90%), siendo el sector más afectado la construcción que ha disminuido un 34,48%, seguido de la industria y los servicios. Tan solo el sector agrícola ha conseguido mantenerse, ganando un 2,20% de ocupación.

En España la pérdida de ocupación es del 8,21% entre estos años, con la construcción como sector líder en cuanto a pérdida de ocupados, aunque con disminuciones en todos los sectores.

Desde el año 2009, Aragón ha perdido un 0,27% de sus activos. En España se ha producido un aumento del 0,46%

En el tercer trimestre de 2012, en Aragón hay 31.462 hogares con todos sus miembros activos en paro, lo que supone el 6,18% de los hogares aragoneses totales. En el mismo periodo de 2009 el número de hogares en esta circunstancia era de 22.539, lo que suponía el 4,38% del total.

El paro de larga duración o estructural alcanza en Aragón a 62.900 desempleados y representan el 50,93% de los parados totales. Entre el año 2009 y el 2012, las personas en paro de larga duración han aumentado un 236,36%. En España el aumento es importante, pero inferior, un 149,26%.

La población asalariada ha disminuido en Aragón un 5,41% en este periodo. Los asalariados/as de duración indefinida lo han hecho un 4,40%, mientras que los temporales un 8,85%

La tasa de temporalidad en Aragón, se sitúa en el tercer trimestre de 2012 en el 22,2%, mientras que en España alcanza el 24,0%. En el año 2009 esta tasa era del 23,0% en Aragón y del 25,9% en España. En la UE-27 esta tasa se sitúa en el 13,2% (dato del primer trimestre de 2012).

La tasa de cobertura por desempleo para el mes de agosto de 2012 se sitúa en Aragón en el 66,30%. Esto supone una disminución respecto al mismo mes de 2009 en que dicha tasa llegaba al 79,57%.

En España la tasa se sitúa en el 67,31%, por encima de la aragonesa, aunque inferior a la del año 2009 (76,65%).

El número de personas afiliadas a la Seguridad Social en el mes de septiembre, en Aragón ha disminuido un 5,95% respecto al año 2009. Se han reducido los afiliados al régimen general y al del carbón y los autónomos. Tan solo el régimen agrario y el de empleados de hogar han aumentado.

En España, se produce una pérdida de afiliación del -6,27%, superior a la que registra Aragón.



RENTAS SALARIALES Y EMPRESARIALES.
REPARTO DE LA RENTA.

El coste salarial se sitúa en Aragón en 1.889,86 € en el segundo trimestre de 2012. En España se sitúa en 1.939,73 €.

Entre el año 2009 y el 2010, el coste salarial aumentó en Aragón de forma muy débil, al igual que entre el segundo trimestre de 2011 y el 2012, contrastando con los aumentos que se daban en años anteriores. Esto se debe a que el ajuste inicial en el empleo, una vez que estalló la crisis, se dio en los contratos temporales y peor remunerados, elevándose en términos estadísticos, el salario medio que se percibía tanto en 2008 como en 2009.

Desde el año 2009, el aumento interanual del coste salarial se ha situado por debajo del avance anual del IPC, por lo que, durante todo este periodo, se ha producido una pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

En medio de la crisis, se produce una caída de las retribuciones de los asalariados, mientras que el excedente bruto de explotación o beneficio empresarial mantiene su crecimiento.

En el segundo trimestre de 2012, la remuneración de los asalariados descendió un 3,9% respecto al mismo periodo del año anterior, hecho que viene repitiéndose en todo el periodo 2009-2012. Sin embargo, el excedente bruto de explotación aumenta, según los últimos datos, a una tasa casi tres veces superior a la remuneración de los asalariados. Así, los beneficios empresariales han venido ganando terreno a los salarios en la renta nacional.

Desde el año 2009 se da un claro retroceso de los salarios en la riqueza nacional, pasando de representar el 50,26% del PIB al 46,72%. La evolución contraria se da en las rentas empresariales que pasan del 42,53% al 44,71%. Mientras la renta salarial ha salido perjudicada de la crisis, la empresarial se sitúa en su momento más álgido.

Mientras, multitud de trabajadores se ven en la disyuntiva de elegir entre la rebaja salarial o el despido y ya se dan casos de empresas en las que se empeoran las condiciones salariales y se piden descuelgues de convenio, un nuevo sacrificio que se exige a la clase trabajadora para salir de una crisis que dedica cantidades ingentes de dinero a salvar bancos.

La subida salarial media pactada en convenio hasta el mes de septiembre se sitúa en el 1,30% más de dos puntos por debajo de la tasas de inflación interanual del mismo mes que fue del 3,5%. En el mismo periodo del año 2009 la subida ascendía al 2,64%, con una inflación del 3,1%. En Aragón la situación es peor, ya que la subida salarial media se situó en el 0,98%, mientras que en el mismo periodo de 2009 era del 3,13%.



La crisis está repercutiendo en la salud de los trabajadores, en la medida que parte de los ajustes que se están realizando por gobiernos y empresarios inciden en las condiciones de empleo. Por añadidura se están reduciendo los recursos dedicados a actividades preventivas. Están aumentando los problemas de salud vinculados al aumento del estrés y trastornos psicológicos derivados. Problemas psicosomáticos que aumentan trastornos físicos.

Están saliendo a la luz un mayor número de problemas asociados a la violencia tanto física como psicológica, que siempre han existido, pero que no constan en las cifras de siniestralidad. Estamos trabajando en hacerlos visibles y que se afronten como daños derivados del trabajo. Son problemas vinculados a la organización en el trabajo y su tratamiento sindical topa con la falta de rigor en los servicios de prevención y una fuerte oposición de empresarios y administraciones.

Las estadísticas nos hablan de una constante reducción de los accidentes de trabajo, de los que como tal son considerados. Una parte de los accidentes quedan ocultos por el “presentismo” que genera la precariedad y el miedo a la pérdida del empleo. Pero una buena parte de la reducción hay que ponerla en el haber del trabajo que se está realizando en materia de prevención, impulsado en gran medida por ámbitos de participación fruto del Diálogo Social en Aragón y programas vinculados al AESPA.

Se han producido significativos avances por medio de nuestra participación en el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud (CASS), impulsando varios y valiosos programas: Programa Aragón Empresas Alta Tasa de Siniestralidad, Programa buenas prácticas, Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo, Programa de sobreesfuerzos. Hay que resaltar un convenio específico, con la posibilidad de la intervención de la Fiscalía especial en siniestralidad laboral de TSJA, en los casos más graves donde se aprecia delito contra la salud de los trabajadores.

Desde el anterior Congreso de CCOO Aragón, en el marco del Diálogo Social en Aragón (AESPA) se firmó la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud, que contempla los principales objetivos y reivindicaciones de CCOO para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajo desarrollado en salud laboral desde el Sindicato y desde el (CASS) ha puesto de manifiesto que es posible intervenir activamente sobre la prevención de riesgos y en la protección de la salud en el seno de las empresas.

Hemos impulsado mesas de trabajo, la de Vigilancia de la Salud y la del Amianto. Hemos conseguido que en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza, se haya creado unidad especializada para realizar los reconocimientos médicos a través del Programa de Vigilancia de la Salud para Trabajadores Expuestos al Amianto.

En estos últimos cuatro años hemos participado con los delegados y delegadas de prevención en experiencias de intervención sindical en 50 empresas aragonesas, con el objetivo de eliminar, sustituir o disminuir la exposición a sustancias químicas peligrosas, con diferentes campañas: el Programa de Disolventes, por ser las sustancias químicas más comunes en las empresas, continuamos con los productos o sustancias peligrosas que afectan al riesgo durante el embarazo o la lactancia (Programa Reprotox) y actualmente estamos con la campaña Cáncer 0 en el Trabajo.

Nuestro trabajo ha trascendido el ámbito autonómico. Nuestros técnicos forman parte del grupo de trabajo Confederal sobre Riesgo Químico, coordinado por ISTAS.

En el II Encuentro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención sobre enfermedades profesionales (Madrid, 2009) presentamos dos experiencias. La primera, sobre una intoxicación por mercurio. La segunda un video sobre el compañero Fernando Martínez de Monzón, trabajador de Inquide. Este video representó a CCOO, en el Festival Internacional de Cine y Cortometrajes de Salud Laboral, en el XIX Congreso Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo organizado por la OIT en Estambul en agosto del 2011.

En el VI Foro ISTAS de Sevilla, CCOO Aragón, presentamos dos experiencias de sustitución de sustancias químicas peligrosas.

Del trabajo desarrollado a lo largo de este mandato, en las empresas, con delegados de prevención, representantes sindicales y trabajadores, da cuenta la siguiente síntesis de datos: 23 jornadas realizadas con más de 5000 asistentes, 68 cursos de formación en prevención con más de 1200 asistentes, innumerables publicaciones especializadas entre las que se encuentran 10 cuadernos y guías sindicales, más de 3.200 consultas individuales.



Durante los últimos cuatro años no hemos dejado de señalar que la crisis que nos afecta es también una crisis ecológica, energética y alimentaria y que, al contrario de lo que esta sucediendo, debería ser una oportunidad para cambiar el modelo productivo y avanzar hacia la sostenibilidad.

En este periodo hemos desarrollado el mandato del anterior Congreso de CCOO Aragón: impulsando los derechos de información, participación y representación de los representantes de los trabajadores/as en las empresas a través de acuerdos y normas sectoriales y proponiendo criterios ambientales para la negociación colectiva.

Lo hemos hecho con la asesoría y apoyo individual a trabajadores/as delegados/as en materia ambiental, a través de la organización de cursos, jornadas y seminarios, y con distintas publicaciones, guías e informes. Nuestra representatividad sindical nos ha permitido participar e influir en los foros y órganos en materia de medio ambiente y especialmente en el Consejo de Protección de la Naturaleza. Hemos tenido presencia, como participantes o como organizadores, en varios planes y programas promovidos por distintas administraciones públicas

Una parte importante de las acciones desarrolladas lo han sido en el marco del Observatorio de medio Ambiente de Aragón (OMA), órgano de participación y consulta, fruto de la Concertación Social en Aragón y en el que, junto al Gobierno y resto de Agentes Sociales estamos trabajando fundamentalmente en la prevención de la contaminación y residuos, energía y medio ambiente en la empresa.

Hay que destacar la Feria Minimizar organizada por CCOO en el ámbito del (OMA), el 2 de diciembre de 2010 un evento para promocionar productos y procesos que reduzcan los residuos y la presencia de sustancias peligrosas en diversos sectores de actividad empresarial. Esta actuación reunió expositores de distintas empresas, institutos de investigación y plataformas de divulgación.

CCOO-Aragón hemos ha elaborado, con el soporte técnico ISTAS, la herramienta on-line “Minimiza-r” con propuestas de sustitución de productos y procesos peligrosos y para la prevención y minimización de residuos.

Hemos desarrollado la actuación “Ambientalizar el Sindicato” intensificando la utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente, realizado auditorias energéticas de diversas sede y locales de CCOO Aragón y de Morillo de Tou y poniendo en marcha, un plan de acción para ahorrar y reducir nuestras emisiones de CO2.

Con relación a la movilidad a los centros de trabajo, realizamos una recogida de firmas exigiendo transporte público o colectivo al Polígono PLAZA y elaboramos en colaboración con la FSC e ISTAS un estudio sobre la Movilidad ese polígono. En 2011 presentamos también en colaboración con FSC y la sección sindical de TUZSA el informe “Diagnosis de la red actual de transporte urbano de Zaragoza y propuestas de mejora” y hemos lanzado propuestas con diferentes federaciones. En el marco del AESPA, impulsamos varias iniciativas en relación a la movilidad sostenible a los polígonos industriales que quedaron truncadas tras las ultimas elecciones autonómicas.



La grave crisis económica ha evidenciado las debilidades y amenazas de nuestro incipiente Estado de Bienestar en general y de nuestras políticas sociales en particular.

Las debilidades más evidentes son la vulneración en la práctica de derechos reconocidos, su escasa solidez y fácil reforma legal, así como la ausencia de una política fiscal que dote de estabilidad a los sistemas de protección social.

Entre las amenazas podemos destacar el potencial que está adquiriendo el riesgo de pobreza de la ciudadanía, acompañado de un incremento muy notable de la desigualdad social. Al mismo tiempo que avanza la corriente privatizadora (sustentado en una demonización de “lo público”) de los pilares centrales del Estado de Bienestar como la Sanidad o la Educación, entre otros.

Si damos una lectura a los objetivos que nos marcamos en el anterior Congreso como elementos centrales para la cohesión social en Aragón, estamos en condiciones de afirmar que algunos de ellos se han cumplido formalmente. En el año 2009 tras un amplio proceso de participación, se aprueba la ley de Servicios Sociales de Aragón, que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de la Comunidad Autónoma, el derecho universal de acceso a los servicios sociales como derecho de ciudadanía. Ese mismo año se aprobó el decreto que modifica el Ingreso Aragonés de Inserción (IAI), dirigido a agilizar el período de gestión, minimizar la documentación para obtener el Ingreso Aragonés de inserción y la Renta básica y se incluyó como prestación económica dentro de la nueva Ley de Servicios Sociales.

Posteriormente ve la luz el Catálogo de Servicios Sociales (Decreto 143/2011 de 14 de Junio), instrumento determinante del Sistema Público de Servicios Sociales, por cuanto fija que servicios o prestaciones son de carácter esencial (derecho subjetivo) o complementarias (sujetas a disponibilidad presupuestaria) y el Plan estratégico de Servicios Sociales 2012-2015. Así mismo, se creo el Consejo Aragonés de Servicios Sociales, órgano de participación en materia de Servicios Sociales.

En materia de vivienda, se introdujeron algunos cambios normativos dirigidos a flexibilizar criterios, y adaptarse a la actual coyuntura. Se aprobó el Plan aragonés de vivienda, al amparo del estatal. No ha habido avances en la propuesta de una Ley que reconozca el derecho a la vivienda en Aragón.

CCOO hemos tenido presencia activa en los diferentes procesos de participación abiertos por el Gobierno de Aragón para abordar el contenido de estas materias. En la elaboración de las propuestas de CCOO, se ha contado con la implicación de las Federaciones más afectadas como son la Federación de Actividades Diversas, Federación de Servicios a la Ciudadanía y Federación de Servicios Sociosanitarios, siempre con el doble objetivo de avanzar en la calidad del servicio y la calidad del empleo.

Aún aprobado el nuevo marco normativo en materia de Servicios Sociales, el nivel de ejecución es lento e irregular, aún más en la actual coyuntura económica que sin duda están condicionando la garantía de derechos sociales

En la dirección de reducir derechos actúa la actividad legislativa del Gobierno de España, que tiene incidencia en las condiciones de vida de la ciudadanía aragonesa. El Real Decreto ley 14/2012 de 20 de abril en el ámbito educativo, el Real Decreto Ley 16/2012, de 20 de abril en materia sanitaria, y el RDL de 13 de julio, de “estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad”, que ha introducido reformas regresivas en el ámbito fiscal y presupuestario, en Seguridad Social y protección por desempleo, en el personal de las administraciones públicas, horarios comerciales y rebajas, infraestructuras y sector energético, medidas fiscales como la subida del IVA y sector de la dependencia que reduciendo sustancialmente el alcance del derecho de atención a la dependencia, rompe con el consenso que se construyó el sistema.

Esta modificaciones normativas en aprobadas por el Gobierno Central, se aplican y desarrollan con absoluta disciplina por parte del Gobierno de Aragón en nuestro territorio.

Las reformas y los recortes en educación, sanidad, dependencia, etc. están devaluando su calidad y dificultando el acceso a los mismos a parte de la población, con consecuencias sociales incalculables, rompiendo con el principio de equidad e igualdad de oportunidades y dejando un número importante de trabajadores y trabajadoras sin empleo.

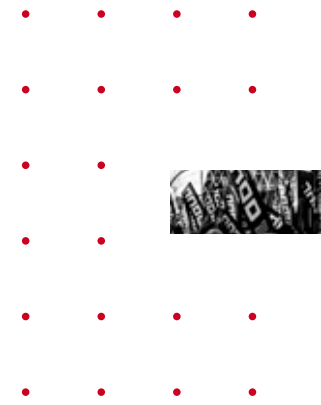
En materia migratoria, este periodo se ha caracterizado por el estancamiento en la llegada de nuevos inmigrantes y el retorno de una parte de ellos a sus países de origen, al entender que no era posible continuar su proyecto de vida entre nosotros. Están siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis y más vapuleados por el Gobierno.

El 30 de Abril de 2011 se publicó en el BOE el nuevo reglamento de desarrollo de la Ley de Extranjería, el 22 de Julio el Gobierno decidió reactivar el periodo transitorio y por tanto establecer limitaciones al acceso al mercado laboral de los nacionales de Rumania tras su incorporación a la Unión Europea. Y el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, en su artículo 3, regula la condición de asegurado y excluye a la población inmigrante en situación administrativa irregular del acceso al Sistema Sanitario de Salud salvo en situaciones de urgencia por enfermedad grave, accidente, embarazo, parto y postparto así como a los ciudadanos comunitarios que no acrediten unos ingresos determinados, con aplicación a partir del 1 de Septiembre. Esto nos ha llevado con otras organizaciones sociales a desarrollar una serie de actos en torno a la Plataforma Salud Universal, con el fin de denunciar esta situación.

En Aragón, el Plan Integral para la convivencia intercultural vio condicionado su desarrollo, por la crisis económica. El III Plan Estratégico de Inmigración en Aragón, 2012-2015, contará con unos recursos muy limitados en una situación social muy compleja.

Hemos continuado con la labor de información y asesoramiento a la población extranjera desde el Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE), una buena labor condicionada por los recortes en materia de subvenciones. Hemos trabajado en la sindicalización de nuestra atención, mejora de la coordinación con federaciones y comarcas, etc. si bien deberemos mejorar nuestros resultados en este campo.

Una de las debilidades evidenciadas en este periodo ha sido, el desarrollo territorial integral de nuestra trabajo en política social e inmigración, que se debe mejorar entre otros, a través de una coordinación estable con las diferentes comarcas y federaciones.



DIÁLOGO SOCIAL EN ARAGÓN

El diálogo Social en Aragón, es un proceso con largo recorrido en nuestra Comunidad Autónoma, iniciado en 1989, que ha permitido, en la negociación y el acuerdo de Sindicatos, Patronales y Gobierno de Aragón, la creación y consolidación de numerosos ámbitos de participación e intervención del sindicato.

Podemos citar, por poner algún ejemplo, ámbitos tan trascendentales como el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), el Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud (CASS) el Observatorio de Medioambiente (OMA) y otros, formales o en mesas de trabajo, en los que, de forma permanente estamos trabajando, aportando e influyendo con nuestras propuestas.

La Concertación se extendió al Ayuntamiento de Zaragoza en 2005, con la firma del Acuerdo denominado PADES (2005-2007), que tuvo continuidad con el AFES (2008-2011) y que en su última edición se ha denominado PLEDES (2012-2015)

Una valoración globalmente positiva, no nos evita tener miradas críticas, constatar dificultades en su desarrollo, o insuficiente receptividad en nuestros interlocutores, que se agudizan en momentos de crisis y recortes en las políticas públicas.

Un reto por cumplir en nuestro trabajo interno es una mayor implicación en la elaboración de propuestas y seguimiento del conjunto de nuestras federaciones y territorios en los procesos de concertación social.



En 2011 llegamos al final de la vigencia del “Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011”, el AESPA III. Este acuerdo fue negociado en el periodo del anterior congreso de CCOO Aragón pero su desarrollo se ha producido a lo largo de estos años y íntegramente en estos años y ha estado muy influenciado por el escenario de crisis económica que hemos sufrido.

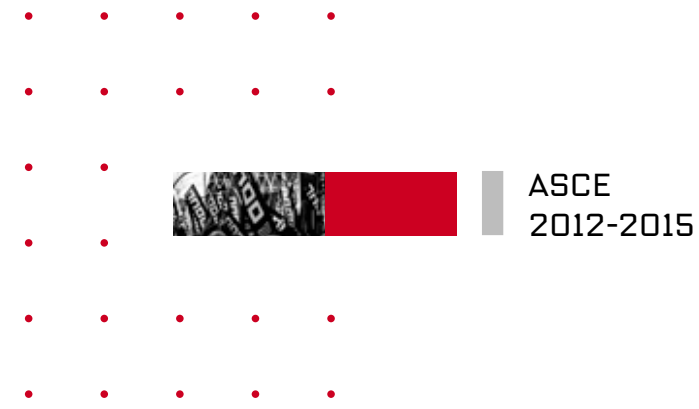
Conseguimos que se mejoraran los mecanismos de seguimiento del propio acuerdo y también el control e información en el Sindicato. La información, seguimiento y valoración del Diálogo Social ha sido uno de los puntos más recurrentes en los informes al Consejo de la Unión.

En general, en aquellos apartados con ámbitos de participación institucionalizados y con mayor recorrido temporal, se trabajó bien en el desarrollo del acuerdo; políticas activas, salud laboral, medioambiente, migraciones, movilidad, igualdad, dependencia, participación en Ley de Servicios sociales etc.

Aún siendo conscientes de las limitaciones de las políticas autonómicas para acometer la superación de una crisis de dimensión internacional, hemos defendido un mayor compromiso presupuestario, para dinamizar la economía aragonesa, para poner en marcha políticas activas de empleo así como para paliar los efectos que la crisis está generando en una buena parte de la población de nuestra Comunidad Autónoma.

Así, en Septiembre de 2009, CCOO y UGT presentamos al Gobierno PSOE-PAR y a las organizaciones empresariales un Plan Urgente para el Empleo y la Protección Social en Aragón, en el que proponíamos 15 medidas para la mejora de la situación económica, social y de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. El plan contó con el rechazo inmediato de las organizaciones empresariales y una actitud timorata del gobierno que tras algunas reuniones, culminó sin un acuerdo cerrado y con la toma de algunas medidas dispersas.

Sin embargo el AESPA nos permitió conseguir algunos compromisos presupuestarios para reforzar políticas activas en el INAEM, acuerdos con entidades bancarias para una mayor fluidez en la financiación de PYMES, agilización en los trámites para la creación de empresas, algún esfuerzo en materia de internacionalización de las empresas, o la flexibilización en los criterios para la concesión del el Ingreso Aragonés de Inserción, que supuso ampliación de su cobertura que aún hoy está suponiendo la ampliación este ingreso a numerosas familias que con los criterios anteriores hubieran sido excluidas.



Terminada la vigencia del AESPA III, después de las elecciones Autonómicas, y con la configuración del gobierno de coalición PP-PAR, para CCOO de Aragón resultaba importante mantener abierto el diálogo social, y que el contenido fuera más acorde a la situación de crisis económica, no dejando que la perspectiva empresarial monopolizara las decisiones del gobierno.

CCOO y UGT llegamos a un nuevo acuerdo con las organizaciones empresariales y el Gobierno de Aragón, Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo de Aragón (ASCE) 2012-2015.

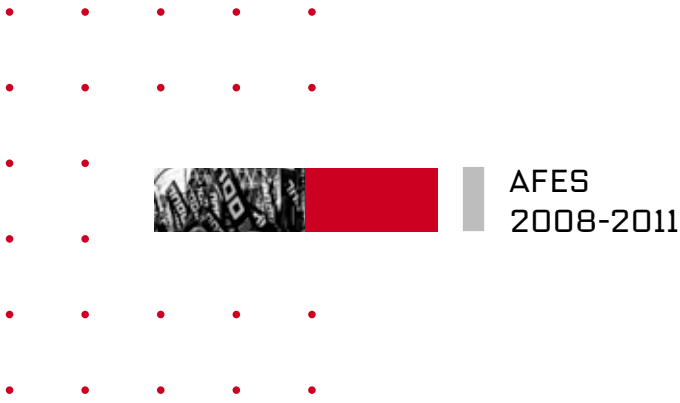
Con un texto más escueto, más concreto y centrado en el empleo y la competitividad. Conseguimos romper la pretensión inicial del Gobierno de excluir temas de cohesión social, igualdad de género y protección a las personas desempleadas, que quedaron finalmente incluidos, o con propuestas concretas o con ámbitos de participación abiertos a la discusión de nuevas iniciativas.

Finalmente firmamos un acuerdo con los siguientes objetivos:

- Desarrollo económico y territorial orientando nuestras medidas hacia el aumento de la competitividad empresarial.
- Mejora de las condiciones laborales, la reducción de la siniestralidad laboral y la garantía de igualdad de todos los colectivos.
- Empleo y planes para inserción en el mercado laboral a través de apoyo y formación.
- La Cohesión Social, con un nuevo ámbito de participación, abierto a la discusión de nuevas propuestas.
- Participación Institucional adecuada que permita la valoración social de nuestro trabajo y nuestra presencia en todos los foros donde se traten los temas que nos atañen.

En estos meses hemos estado trabajando en su desarrollo, con muchas dificultades derivadas de las políticas de recortes.

La nueva dirección, elegida por este Congreso, deberá evaluar el grado de cumplimiento en el desarrollo de este acuerdo.



La firma del Acuerdo para el Fomento Económico y Social de Zaragoza, (AFES), con el Ayuntamiento de Zaragoza, avanzó en la consolidación de un marco de diálogo social, el de ámbito local, todavía muy novedoso y con poco recorrido.

En el texto había compromisos en la puesta en marcha de acciones concretas en desarrollo económico en el ámbito de la ciudad de Zaragoza, la movilidad de los trabajadores y trabajadoras a los centros de trabajo, inserción en el mercado laboral y políticas de sociales.

El texto, negociado a finales de 2007, habla de cómo administrar el crecimiento y no de cómo afrontar una crisis o paliar sus efectos.

Ha habido unos mecanismos de seguimientos regulares que funcionaron bien hasta la convocatoria de las elecciones municipales.

El acuerdo nos ha permitido influir en las políticas municipales en mercado de trabajo, recursos humanos y empleabilidad, en líneas de promoción empresarial, desarrollo económico y sostenibilidad, así como en políticas sociales.

Fruto de este acuerdo fueron el convenio de colaboración para la Antena Club Empleo, y el seguimiento del Tranvía, en materia de prevención de riesgos y relaciones laborales.

El desarrollo de los acuerdos fue desigual. Realizamos seguimiento y valoración de forma regular en los órganos de dirección del Sindicato.



El 21 de septiembre, firmamos con el Ayuntamiento de Zaragoza, el Pacto Local por el Empleo y el Desarrollo Económico y Social de Zaragoza 2012-2015 (PLEDES) continuación los pactos suscritos con las dos corporaciones anteriores.

En este acuerdo, se definen un conjunto de medidas para favorecer el desarrollo económico, recuperación el mercado de trabajo a través del fomento empresaria y amortiguación de las consecuencias de la crisis en el segmento más vulnerable de la sociedad.

Las medidas acordadas se incluyen en tres ejes: Mercado de trabajo, empleo y formación, Fomento empresarial y desarrollo económico y Bienestar y cohesión social. Además, se crea una estructura de seguimiento y la posibilidad de crear grupos de trabajo específicos sobre diversos temas.

Conscientes de las limitaciones presupuestarias, pretendemos priorizar las medidas con un componente más social.



OFICINA TÉCNICO SINDICAL

La positiva experiencia del acuerdo la Sociedad Estatal de ExpoZaragoza 2008 para la prevención de riesgos, control de subcontratas y relaciones laborales en el período Expo, impulsó acuerdos similares, aunque más modestos.

Hemos mantenido acuerdos con: PostExpo, Zaragoza Alta Velocidad, Suelo y Vivienda de Aragón, PLAZA, Puerto Venecia y Tranvía.

Desde la OTS se ha realizado un buen trabajo en el desarrollo de estos acuerdos. El saldo, constatado por los datos, ha sido menos accidentes, menos subcontratas y mejores condiciones laborales en los ámbitos de actuación.

Las restricciones presupuestarias han llevado a las administraciones a recortes. Sus prioridades no han sido ni la seguridad ni las condiciones laborales. Así la falta de financiación ha llevado al desmantelamiento de OTS, finalizando así una experiencia que empezó con la EXPO y que ha contado con un reconocimiento institucional generalizado.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La situación económica, el peso del desempleo y las reformas laborales están influyendo negativamente en la negociación colectiva.

Los bloqueos empresariales en la negociación colectiva que fueron muy frecuentes en los años 2009 y 2010. Esta situación se pretendió superar en la firma del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010-2012. El acuerdo consiguió desatascar en gran medida el bloqueo a lo largo de 2011. Sin embargo las secuelas de la crisis van dejando rastro en los bajísimos incrementos salariales y los nulos compromisos de mantenimiento del empleo en la negociación colectiva.

Ese año se desarrolló un proceso de diálogo con los empresarios para la reforma de la negociación colectiva. La falta de acuerdo, supuso la imposición del Gobierno de una reforma que supuso un golpe a la negociación colectiva.

Entre otras cuestiones, se posibilitó el descuelgue de contenidos básicos de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa, a los que se les otorga prevalencia y aumentó el poder discrecional del empresario en materia de flexibilidad interna (distribución del tiempo de trabajo y jornada, movilidad funcional, modificación de condiciones de trabajo y descuelgue salarial).

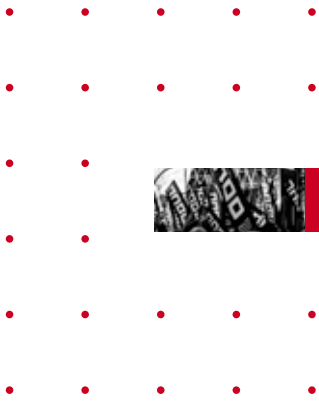
La firma del II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2012-2014 pretendía paliar los peores efectos de la reforma de 2011 y encauzar la negociación de los convenios de 2012, hacia el fomento de la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad. Uno de los estímulos para la consecución de estos fines, era la inclusión de un modelo de crecimiento moderado de los salarios, con incrementos salariales progresivos a lo largo del periodo, manteniendo el poder adquisitivo mediante cláusulas de garantía salarial.

Pero el acuerdo no evitó otra reforma laboral que profundizaban las de 2010 y 2011.

Si tomamos como referencia los datos a diciembre de cada año, constatamos que los incrementos salariales medios para los convenios colectivos firmados en 2010, fueron del 1,01 %; en 2011 del 0,67% y en los que llevamos de 2012 del 0'03. Como vemos incluso por debajo de la horquilla definida en los acuerdos.

Por tanto, la moderación salarial sí se cumple. Pero no el compromiso empresarial para el mantenimiento y la recuperación del empleo, y la reducción de la temporalidad injustificada. Esta claro, que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se ha encauzado vía ajuste del empleo, y no mediante dispositivos asociados a las medidas de flexibilidad interna.

Este año estamos de nuevo sufriendo la paralización en la negociación colectiva.

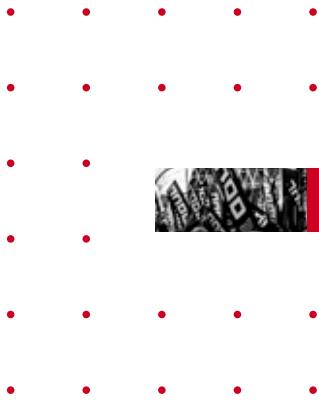


EXPEDIENTES DE
REGULACIÓN DE EMPLEO

La utilización de los EREs ha aumentado notablemente en estos primeros meses de 2012, después de la aplicación de la reforma laboral, superando con creces los datos de los tres años anteriores.

Los EREs e están aplicando cada vez más en pequeñas empresas y aumenta su utilización en reducción de jornada. El 75% de las empresas alegan bajada en la producción y el 15% dificultades económicas.

La gran mayoría de los expedientes siguen llegando a la administración con el acuerdo entre empresa y trabajadores, aunque la nueva legislación no lo exija, Todavía no podemos evaluar las consecuencias de la judicialización de los EREs que incentiva la reforma laboral.



DESARROLLO
RURAL

En este período hemos ampliado la presencia de CCOO a 12 de los 20 grupos de desarrollo rural (LEADER) constituidos en nuestro territorio. Nuestros representantes están desarrollando una notable actividad en el seno de los mismos.

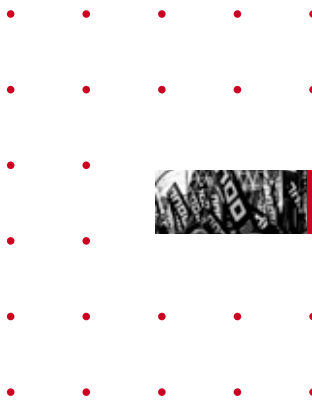
En este período hemos intentando la recuperación de los terrenos y restauración de algún edificio, de la aldea de Arasanz, cedida a CCOO por la Confederación Hidrográfica del Ebro en 1986. El objetivo era convertir la aldea en un proyecto demostrativo de desarrollo rural centrado en la producción agroecológica, dando pasos hacia la creación de una escuela de agricultura y ganadería ecológicas. El proyecto se estaba llevando a cabo a través de nuestra Fundación ARAGEA, a cuyo Patronato incorporamos a personas representativas de Ayuntamientos, Cooperativas y Comarca, con la idea de integrar más el proyecto en el entorno e implicarlo en su desarrollo. Una vez diseñado, la puesta en marcha de un proyecto ambicioso, ha topado con el contexto económico y falta de fondos públicos para su desarrollo. En la fase de desarrollo incipiente en proyecto tampoco es capaz de generar recursos propios. Los exiguos recursos de Europa (ayuda de la PAC) apenas cubren gastos, por lo que el futuro del proyecto y la Fundación son muy inciertos.



TRABAJADORES
AUTÓNOMOS

En el segundo trimestre de 2012, en Aragón cotizaban en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 103.943 personas y como autónomos propiamente dichos 69.604. Esto supone el 10,60% de la población activa.

El nivel de afiliación a CCOO Aragón, que se distribuye entre varias Federaciones, es muy escasa, (99 personas). El objetivo de actividad sindical que nos marcamos se dirigía a los autónomos sin trabajadores a su cargo y fundamentalmente dependientes de una relación contractual con una empresa. La actividad sindical proyectada a este colectivo es muy difícil y ha sido escasa desde CCOO. Los servicios que les ofrecemos son escasos. Atendemos consultas que en su mayoría son para trabajadores que desean instalarse como autónomos, y algunas relacionadas con contratación, seguridad, social, impagos, contratos de carácter civil.



SEGURIDAD
SOCIAL

El proceso de dialogo social en el marco del Pacto de Toledo y el acuerdo alcanzado en Febrero de 2010 (ASE) entre agentes sociales y gobierno, estuvo precedido en toda la organización de un amplio debate sobre las repercusiones del mismo en el conjunto de la sociedad. Sobre la mesa estaba la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones en nuestro país. En Aragón realizamos dos jornadas sobre este tema y llevamos a cabo varias charlas informativas sobre el contenido del acuerdo en Teruel, Huesca y Zaragoza y en varias cabeceras de comarca.



INTERNACIONAL. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Durante este mandato hemos participado en las actividades organizadas por el Consejo Sindical Interregional Pirineos Occidentales-Eje Atlántico (CSI) del que CCOO Aragón es miembro 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. Las actividades de este Consejo se centran en organizar encuentros en los que se debaten temas de carácter sindical, social y económico, en los que podemos ampliar el conocimiento de las regiones ínter fronterizas. Hemos realizado jornadas con participación de los gobiernos autónomos y empresarios de las diferentes regiones, que no han tenido continuidad por la falta de financiación. En las movilizaciones de ámbito Europeo hemos organizado acciones reivindicativas conjuntas en el espacio fronterizo de Hendaya.

Desde el CSI y desde la propia Unión Sindical de Aragón, hemos tenido encuentros con el espacio transfronterizo hispano francés Pirineo para trabajar temas relevantes como el establecimiento de espacios propios en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos y la Eurorregión Pirineos - Mediterráneo.

Queda pendiente realizar encuentros de sectores productivos y territorios entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Eurorregión y los Consejos Sindicales Interregionales.

En este período hemos tratado de dar mayor visibilidad en el ámbito de CCOO Aragón al trabajo internacional que se desarrolla en el conjunto de la Confederación, con la difusión de noticias y documentos relevantes de carácter internacional. Esta tarea a veces se ha visto obstaculizada por la falta de definición en algunas de nuestras organizaciones en cuanto a la responsabilidad de internacional

Por otro lado se han mantenido encuentros con sindicalistas de Honduras, Guatemala, Nicaragua, Túnez, Egipto, Francia. Son fluidas las relaciones con la delegación del Polisario en Aragón.

La actividad de cooperación al desarrollo la estamos canalizando a través de la Fundación Paz y Solidaridad, una vez la subrogáramos desde la Asociación que tenía el mismo nombre. La fórmula Fundación nos permite mayor vínculo con el Sindicato, más estabilidad y rigor en la gestión. Participamos en un grupo de trabajo confederal para desarrollar en Guatemala un programa de "Estrategia de Género y Cooperación"

El trabajo conjunto de la Confederación y las Fundaciones de la Red Paz y Solidaridad está propiciando planes de trabajo con sindicatos democráticos de países en vías de desarrollo, en los terrenos organizativos, formativos y de orientación, apoyándolos en los proyectos de cooperación en marcha.

Se ha reivindicado de forma permanente que las instituciones aragonesas cumplan los compromisos de alcanzar un gasto del 0,7% del PIB y destinen al menos un 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo. Estos compromisos no sólo no se ha cumplido sino que las cifras han descendido a niveles de 2006.

Participamos en el Consejo de Cooperación de Aragón donde hemos colaborado en la elaboración del Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2012-2015 y en los Planes Anuales 2009-2010-2011 y 2012, 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. Hemos exigido que las instituciones destinen al menos un 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo. No lo han estado cumpliendo y la situación de crisis económica, está suponiendo una mayor reducción en los presupuestos públicos de las partidas destinadas a la cooperación.

Los fondos captados en las administraciones para proyectos de Paz y Solidaridad CCOO Aragón, los hemos invertido en proyectos en Nicaragua y Guatemala. Hemos priorizado saneamiento, captación y distribución de agua, reforestación, explotación de recursos naturales en economía social, viviendas saludables y consolidación del movimiento sindical. En el terreno de la sensibilización, editamos de la revista GLOBAL, dos números anuales, de amplia difusión, como herramienta para el debate y la reflexión en el marco de las relaciones internacionales. Manifestamos un futuro incierto para la cooperación; los fondos públicos con los que se financian las actividades de Paz y Solidaridad se están reduciendo drásticamente, lo que pone en cuestión la actual estructura de la Fundación.

Estamos participando en la Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS), órgano representativo de la mayor parte de las ONGD de Aragón, como responsables de tesorería de la Comisión Permanente y como miembros de la Comisión de Ayuda Humanitaria.

Tenemos que constatar dificultades para cumplir en el Sindicato lo que exigimos en las Administraciones, con relación a la aportación del 0,7% de las cotizaciones para financiar la cooperación al desarrollo sindical.



El trabajo desarrollado en juventud se ha dirigido a la consecución de los siguientes objetivos:

- Transversalizar y coordinar las materias de Juventud al conjunto de la Organización.
- Asegurar la creación y consolidación de las Sª de Juventud en Federaciones y Uniones.
- Incrementar la presencia de la Sª Juventud en los medios de comunicación tanto internos como externos.
- Potenciar la presencia institucional y social de la Secretaría de Juventud.
- Potenciar la formación sindical a delegados y delegadas jóvenes.
- Informar a la juventud sobre el mercado de trabajo, sus derechos laborales, así como de información que les pueda resultar de interés.
- Fomentar la participación de los y las jóvenes en CCOO y fomentar iniciativas que faciliten la aproximación del sindicato a jóvenes próximos a incorporarse al mercado de trabajo.

Para el logro de estos objetivos se han realizado acciones de información sociolaboral, campañas de concienciación social, escuelas de formación, representación en consejos de juventud etc.

Se ha dado continuidad a la iniciativa “Proyecta” -grupo de trabajo de jóvenes de ccoo, en diferentes áreas socio-culturales como la música, la solidaridad, creatividad, etc., dando lugar a la organización de múltiples actividades que han tenido un buen nivel de participación.

Con el fin de profundizar en iniciativas que faciliten la aproximación del sindicato a jóvenes que van a incorporarse al mercado de trabajo, se ha mantenido la fórmula de preafiliación que se puso en marcha en el anterior mandato. Varios jóvenes preafiliados han pasado a formar parte de la afiliación a CCOO Aragón.

Se han producido avances en la coordinación con las estructuras federales y territoriales. Casi la totalidad de las federaciones han nombrado un responsable de juventud, que en muchos casos han sido incorporados a los órganos de dirección.

Hemos logrado consolidar un grupo de jóvenes, compuesto por delegados/as de empresas y responsables federales de juventud, que participan en todas las acciones llevadas a cabo desde Juventud como plenarios, difusión de campañas y materiales, actos de calle, actividades, movilizaciones, etc...

Las Escuelas de formación que hemos venido desarrollando en Morillo de Tou, junto a otro tipo de acciones formativas, han tenido buen aceptación entre los/as jóvenes delegados/as. La mayoría de los participantes han seguido vinculados a las actividades de la Secretaría de Juventud.

Se ha trabajado intensamente en conseguir presencia social a través de la participación en todos los espacios dirigidos a los/as jóvenes.

Hemos mejorado la presencia de la Secretaría de Juventud en los medios de comunicación, logrando una mayor proyección tanto a nivel interno como externo.

Otra de las líneas de trabajo que cada vez cuenta con más usuarios/as es la Asesoría a Jóvenes que llevamos a cabo desde la Secretaría de Juventud de forma presencial. Mediante estas consultas, informamos, orientamos y asesoramos a jóvenes en temas como empleo, vivienda, ocio, formación, etc. La deteriorada situación de nuestro mercado laboral y las escasas expectativas de encontrar trabajo han generado inquietudes en nuestra juventud y encuentran nuestro servicio como un referente dónde resolver sus dudas.

Tenemos que seguir avanzando en la implantación de las Secretarías de Juventud en federaciones y territorios para poder acercarnos a los/as jóvenes así como incrementar la coordinación de la Secretaría de Juventud de Aragón con las estructuras federales y territoriales para el mejor desarrollo de las acciones en materia de juventud. Es hora de dar un paso más en la consolidación de estos espacios de participación de la juventud de CCOO Aragón y sólo se conseguirá si el conjunto de la Organización asume esta tarea.



En este apartado, durante estos cuatro años, hemos desarrollado varias líneas de trabajo.

“Nos faltas tú” ha sido el lema de la campaña para promover la participación de las mujeres en los procesos de EESS, resaltando la importancia de la presencia de las mujeres en la representación legal de las empresas para conseguir una mejor defensa de las reivindicaciones de las trabajadoras.

En este período, hay que destacar que el crecimiento de la afiliación de mujeres ha sido notablemente mayor que el de los hombres. En diciembre de 2011 contábamos con 2.275 personas afiliadas más que en diciembre de 2007; de las cuales 1853 son mujeres y 422 hombres. La cifra de mujeres afiliadas en diciembre de 2011 es de 13.232, lo que representa un 37,52% de la afiliación total, mientras que en diciembre de 2007 el número de afiliadas era de 11.379 y representaban el 34,49%, por lo que el incremento de mujeres afiliadas ha sido de 3 puntos porcentuales. Es obvio que la afiliación femenina como la masculina, está lejos de haber tocado techo, máxime, si la comparamos con los datos de población ocupada, por lo que debemos identificar empresas, sectores, territorios... donde haya posibilidades de crecimiento afiliativo.

En este último proceso electoral también hay que destacar el importante crecimiento en nuestras delegadas. En diciembre de 2007 teníamos 1142 delegadas y 2993 delegados, a fecha diciembre de 2011, el total de delegadas asciende a 1444 y el de los delegados a 2806, incrementando la representación de mujeres en 302 delegadas. Se ha pasado de un 27,62% al 33, 98%. Es decir, se ha mejorado la representación de delegadas sindicales en un 6,36 %, superando a la Unión General de Trabajadores en cuanto a representación de mujeres delegadas.

En relación a la participación de las mujeres en los órganos de dirección, estamos obligados, por convicción propia y por normativa legal, a garantizar la representación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones congresuales, respetando escrupulosamente el principio de proporcionalidad, en base al nivel afiliativo de cada sexo. Por ello, hemos trabajado en la promoción de la presencia de mujeres de forma proporcional a su grado de afiliación, en los órganos de dirección. Cuestión que habrá que valorar y analizar una vez finalizados todos los procesos congresuales en torno al XI Congreso de Comisiones Obreras de Aragón.

Una de las medidas introducidas en el AESPA 2008-2011 fue la constitución de una “mesa específica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” El objetivo ha sido promover la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, para lo que se han suscrito con la Dirección General de Trabajo varios Convenios de colaboración. En los últimos años se ha dado formación sobre planes de igualdad a más de 200 trabajadores (delegadas y delegados sindicales) de más de 60 empresas de las distintas Federaciones.

Además se han realizado vario seminarios y jornadas de sensibilización y hemos distribuido publicaciones útiles en el trabajo sindical en las empresas y sectores.

Según la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio anual femenino es el 74% del masculino. El incremento de la presencia de mujeres en el ámbito laboral, es un hecho. Sin embargo España es uno de los países de la Unión Europea donde existen mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Para corregir esta situación de discriminación, a lo largo del año 2011 se realizaron una serie de sesiones formativas donde el Sindicato puso al alcance de las personas participantes las herramientas necesarias para corregir esta injustificada desigualdad.

Para “Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres para un mejor reparto de las tareas domésticas” han sido varias las actuaciones realizadas en este período principalmente en el entorno del 8 de Marzo, donde se han realizado varias jornadas de reflexión y debate con temas de actualidad como por ejemplo los problemas legales que plantea la reducción de jornada por guarda legal, la acumulación del permiso por lactancia y la excedencia por cuidado de menor de tres años, el cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, etc.

Con relación al objetivo de “Actuar contra la violencia de género” además de trabajar conjuntamente con el resto de organizaciones sociales y políticas en las celebraciones del Día 25 de Noviembre, hemos desarrollado actuaciones propias, como por ejemplo: la campaña “Ante el maltrato ¡Busca ayuda! ¡Presta ayuda!, en la que dimos a conocer los derechos recogidos en la Ley 1/2004 en varios idiomas para llegar a la población inmigrante; Campaña “Tolerancia cero con el acoso” en la que se tratan los diferentes tipos de acoso en el trabajo, en especial el acoso sexual.

En cuanto al objetivo de “Impulsar la proyección social”, hemos participado en múltiples eventos y colaborado tanto con Instituciones como con organizaciones sociales que nos lo han solicitado. Destacamos por su importancia la Jornada organizada por el Consejo Económico y Social de Aragón sobre “Tipos de jornada y productividad en el trabajo” en la que se puso de manifiesto la irracionalidad de los horarios en España, diferentes a los horarios de otros países europeos, que ayudan más a conciliar la vida laboral y familiar; La “Mesa sobre Prostitución” que elaboró un guía con el objetivo de informar a las personas que ejercen la prostitución de sus derechos, independientemente de su situación legal. Participamos en la Coordinadora de Organizaciones Feministas, que entre otras actividades convoca todos los años la manifestación del Día Internacional de la Mujer y la concentración del Día 25 de Noviembre y se ha procurado estar presente en los medios de comunicación a través de entrevistas y artículos.



PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

En este mandato y cumpliendo uno de los objetivos que nos marcábamos en el X Congreso, hemos mantenido actualizada y ampliado nuestra representación en los diferentes órganos de participación institucional, hasta alcanzar el número de 261 militantes de CCOO de Aragón que participan en los mismos. Un mapa participativo que ha estado a disposición de nuestras organizaciones federales y territoriales.

Aunque hemos avanzado, queda pendiente una mayor coordinación y orientación política previa a las reuniones, así como una mayor difusión del trabajo realizado y de la información que se obtiene.

A lo largo de este mandato se han realizado múltiples alegaciones y aportaciones a diferentes elaboraciones normativas legales o reglamentarias del Gobierno de Aragón relacionadas con medioambiente, sanidad, educación, universidad, comercio y otras, en un trabajo coordinado de las Federaciones involucradas y diferentes secretarías de la Ejecutiva, órgano que finalmente las aprobaba.

Esta importante participación institucional del Sindicato, con el esfuerzo humano y horas de trabajo que lleva detrás, es desconocida por el conjunto de la sociedad y escasamente reconocida por la administración. Los sucesivos Gobiernos de Aragón han sido renuentes a elaborar y aprobar una Ley de Participación Institucional largamente demandada por el Sindicato.

La gestión de la crisis por parte de los gobiernos, las políticas de recortes laborales y sociales, las agresiones a las personas trabajadoras y a la ciudadanía, demandan de estrategias de movilización amplias, que amplíen la unidad de acción sindical y trasciendan, además, este ámbito, para converger con colectivos sociales que representan a sectores de la población afectadas por las agresivas políticas que se practican.

La consecuencia de esta reflexión es la configuración de la Plataforma Social en defensa del Estado de Bienestar y de los Servicios públicos a nivel estatal, que tiene su rápida réplica en Aragón, donde además ponemos en marcha una Mesa Sindical Unitaria, con alto componente de representación sindical del área pública.

El 25 de Julio de este año, se constituye la Cumbre Social a nivel estatal, con representantes de más de un centenar de asociaciones, sindicatos y movimientos organizados, que se agrupan manifestando el objetivo de canalizar y dar respuesta a los recortes y a las políticas de ajuste del Gobierno. El 26 de Julio nace la Cumbre Social Aragonesa, respaldada por más de 50 organizaciones sociales y sindicatos. En todo este proceso unitario, estamos trabajando intensamente con el objetivo de consolidarlo y mejorar su funcionamiento.

Desde la Fundación Sindicalismo y Cultura hemos realizado diversas jornadas y campañas de reflexión y debate que en algunos casos han tenido una considerable proyección institucional y mediática. Además se ha llevado a cabo la Gestión del Archivo Histórico, su digitalización y la publicación de libros que en su temática buscan la reivindicación de la memoria Histórica y la participación en todos aquellos foros de Memoria Histórica que hemos sido convocados.



SERVICIOS PARA EL EMPLEO

Las crecientes tasas de desempleo que hemos sufrido estos años, han hecho más necesario el desarrollo de los servicios de orientación, formación e inserción profesional, dentro de las Políticas Activas de Empleo (PAEs). Por medio de estas se trata de conseguir dos finalidades importantes: Ayudar a las personas desempleadas a reciclarse profesionalmente y así facilitar su reinserción laboral y a la vez ir mejorando la capacitación profesional de nuestra mano de obra, cuestión necesaria para avanzar en el cambio de modelo productivo por el que todos apostamos.

Durante estos años, hemos atendido a más de 30.000 desempleados en los diferentes programas que en colaboración con el INAEM hemos venido realizando. Estos han respondido a diferentes necesidades de las personas desempleadas, principalmente información y orientación laboral, así como actuaciones de inserción laboral, donde hemos conseguido resultados de inserción entorno al 50 % de los usuarios, resultado equiparable a cualquier otro entidad o agente social en el actual contexto laboral.

Uno de los problemas que hemos tenido que afrontar estos años ha sido la adaptación de los programas de información y orientación laboral. Diseñados en el periodo anterior, donde el problema del desempleo era mucho menos grave que en estos años, no siempre han respondido adecuadamente a la nueva coyuntura, ni en cuanto a contenidos ni tampoco al fuerte crecimiento del número de personas que demandaban estos servicios. A partir de 2011 se aprueba la Estrategia Española de Empleo, y empezamos a plantear una forma de realizar las Políticas Activas de Empleo mas adaptada de la nueva y difícil realidad. Sin embargo los efectos de las políticas de austeridad que tanto el gobierno de la nación como la DGA están aplicando (entorno a un 46 % de reducción de recursos) hace la atención a los desempleados y la mejora de su empleabilidad ahora esté retrocediendo.

Los Acuerdos Confederales de enero de 2011, en especial lo que se desarrolló por medio del RD de 18 de febrero de 2011, fueron una piedra de toque importante para la puesta en marcha de la Estrategia Española de Empleo (EEE). Una de las últimas medidas del Gobierno del PSOE, fue aprobar esta medida. La EEE se fundamenta en las directrices 7, 8, 9 y 10 del objetivo 2020 (readaptación del tratado de Lisboa, hasta el año 2020), define 10 ámbitos de actuación y 6 objetivos a conseguir actuando en estos ámbitos. A destacar de estos objetivos: Elevar la participación en el mercado de trabajo del 74 % de la población entre 20 y 64 años (en Aragón estamos en este momento entorno al 64 %), reducir la temporalidad y la segmentación en el mercado de trabajo, adecuar las competencias profesionales a las demandas del mercado, avanzar en la igualdad de género, mejorar las flexibilidad interna en las empresas y promover una adecuada reinserción de las personas desempleadas.

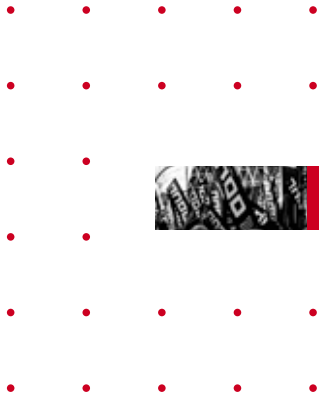
El gobierno del PP en principio tuvo sus vacilaciones sobre la EEE, pero finalmente decidió seguir en ello. Sin embargo, la reducción de recursos que en este momento se está produciendo, tanto en los Servicios Públicos de Empleo como en los convenios y programas de Formación y empleo con agentes sociales y otras entidades, hacen temer que en la práctica sus acciones se queden muy lejos de los objetivos planteados. Por desgracia, los problemas de Empleo parece que van para largo. Por eso deben seguir siendo un eje fundamental en nuestra acción sindical. El desempleo es el mayor problema de las personas trabajadoras ahora y va seguir siendo así. Por eso es necesaria una

mayor implicación de todas nuestras estructuras. El sindicalismo del futuro no se concibe sin nuestra implicación en los procesos de contratación y reciclaje profesional de los trabajadores.

En este periodo y de forma transversal hemos trabajado por acercar a las Federaciones a los problemas de las personas desempleadas, tal y como los detectamos y atendemos en nuestros Servicios para el Empleo, muchas de las cuales son afiliadas de esas federaciones. Creemos que se han dado pasos importantes, pero la magnitud de los problemas hace que lo realizado sea claramente insuficiente. En el futuro más próximo será necesario dar más pasos con convicción en esta dirección, pues nos va a ir mucho en ello.

Estos años hemos venido gestionando programas de información y orientación, que han sido las de mayor peso en nuestros Servicios. El Contrato Programa firmado con el Gobierno de Aragón para 2012, previsiblemente el último que se va a firmar como medio para acceder a la gestión de Políticas Activas. En este último periodo se han suprimido programas importantes como las acciones de información y orientación laboral conocidas como OPEAs. Esto imposibilitó la llamada de los técnicos que lo atendían, con los que existía una relación laboral de fijos discontinuos, situación que culminó con acuerdos para la rescisión por causas objetivas, en condiciones sensiblemente superiores a las señaladas por la legislación laboral vigente.

Mantener unos Servicios para el Empleo operativos para los próximos años, gestionar políticas activas de Formación y Empleo, a través de la concurrencia competitiva con otras entidades, va a ser una tarea ardua y difícil, que nos va a requerir de un alto nivel de exigencia. Nos vamos a mover en un nuevo marco muy competitivo, con muchos intereses y en unos tiempos de recortes presupuestarios. Tampoco hay que obviar que hemos de culminar un debate, Confederal y Autonómico, sobre nuestro papel en las Políticas Activas de Empleo y decidir que hacemos y como lo hacemos.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

A lo largo de estos cuatro últimos años hemos ejecutado 71 planes de formación para el empleo que han supuesto la realización de 1513 cursos en los que han participado 21622 trabajadores.

La formación ha sido gestionada por ARAFOREM con las orientaciones y decisiones previamente adoptadas desde la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical.

A lo largo de este mandato se ha mantenido el criterio de descentralización de la formación, intentando ofrecer cursos a todas nuestras Uniones Comarcales dando respuesta a sus demandas. Hemos impulsado la formación a distancia y la teleformación como metodologías que permiten acercar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras de Aragón, independientemente del territorio donde residan y hemos realizado un importante esfuerzo en vincular nuestra oferta formativa al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, adecuándola a las necesidades del sistema productivo y a las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente de los que más dificultades tienen para acceder a un empleo o para mantenerse en el mismo.

Uno de los objetivos que nos planteamos al inicio de este último período fue el de conseguir mejorar la difusión previa de los planes formativos a nuestra afiliación para favorecer su participación, así como garantizar los derechos informativos de los participantes en los procesos de inscripción y selección. Ambos objetivos se han conseguido cumplir gracias, en gran parte, a la generalización del uso de los medios informáticos.

Hemos instado a la Administración a que impulse el programa de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y otras vías no formales de formación para mejorar la cualificación de un buen número de trabajadores que no tienen acreditadas sus competencias profesionales mediante los correspondientes certificados de profesionalidad. La respuesta de la Administración es totalmente insuficiente, los procedimientos son lentos y están excesivamente burocratizados y los recursos destinados al programa son escasísimos, lo que ralentiza las convocatorias en marcha e impide otras nuevas.

Hemos valorado negativamente el escaso e ineficaz funcionamiento de los órganos de participación en materia de Formación Profesional para el Empleo. El Consejo Aragonés de la Formación Profesional, tardó más de dos años en reunirse la primera vez. Las Comisiones de Formación para el Empleo del INAEM no mantienen regularidad en sus convocatorias.

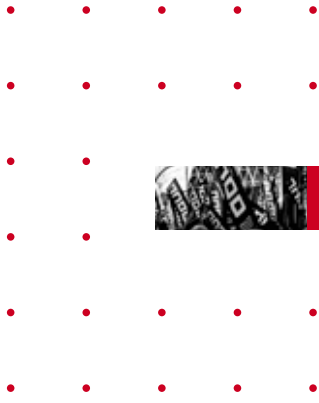
Desde el principio de este mandato, en los primeros meses de 2009, no se nos ocultaba que estábamos ante un escenario de extraordinaria inquietud ante el futuro de la formación para el empleo; no sólo por las previsibles reducciones presupuestarias, sino porque se empezaban a oír, con más nitidez, algunas voces ligadas a los Gobiernos y a instancias europeas que cuestionaban el actual modelo, afirmando la necesaria participación de los Agentes Sociales en los procesos de planificación, pero negándola para la gestión.

Durante 2009 y 2010 y, en una buena parte durante 2011, mantuvimos los niveles de financiación y gestión en los planes formativos.

A partir de 2011 se han producido drásticos recortes en las políticas activas de empleo en general y en la formación para el empleo en particular. La formación para ocupados en el conjunto de las Comunidades Autónomas se ha reducido en un 68% en los ámbitos autonómicos y un 53% en el estatal. La formación para desempleados se reduce una media del 33% en el conjunto del país. En el presente año 2012, el Gobierno de Aragón decidió eliminar la formación para ocupados en Aragón.

Se están produciendo cambios de carácter normativo, en la Ley de Empleo, en la Ley reguladora de la última Reforma Laboral aprobada pasado 28 de junio y en los Presupuestos Generales del Estado para 2012 aprobados a finales de marzo, que van a producir detrimentos de la formación para el empleo tanto de los trabajadores ocupados como de los desempleados. Estos cambios, además de reducir el total de los recursos, van ampliar la cuota de participación de los centros privados en la formación para el empleo, privatizando al máximo tanto la planificación como la posterior gestión de la formación para el empleo, en detrimento de la participación de los Agentes Sociales.

Las consecuencias han sido la considerable reducción de los planes de formación para el empleo que ejecutaremos durante el presente año 2012, en perjuicio del conjunto de la población asalariada que participaba en los mismos y la necesidad de acometer un doloroso ERE extintivo que el pasado mes de julio afectó al 60 % de la plantilla de ARAFOREM.



RECURSOS

En el ámbito de los recursos financieros, nuestra organización se ha enfrentado durante este mandato al impacto que la situación económica general ha tenido también en nuestras cuentas. Aunque llegó algo más tarde, la crisis nos ha afectado de forma extremadamente dura. Hemos procedimos a adoptar las medidas de ajuste necesarias para garantizar la viabilidad de nuestra organización y la continuidad eficiente en las tareas fundamentales que le son propias. Las medidas, además de reducción de gastos ordinarios, han supuesto un ERE de reducción de jornada para el total de la plantilla y una importante reducción de personal, que se ha producido en sus condiciones de forma pactada, y sensiblemente superiores a las contempladas por la Ley.



En el Gabinete Jurídico hemos tenido un mandato muy complicado. La puesta en marcha de un Servicio Jurídico común a la mayoría de las Federaciones, ha topado con algunas dificultades. Problemas, inestabilidad y cambios en la coordinación. Dificultades para acoplar profesionales de diversa procedencia y con dinámicas de trabajo distintas. Dificultades también al tratar de incorporar las nuevas herramientas informáticas confederales. Y ello en un marco de crisis económica que desbordó todas las previsiones de usuarios. La incorporación al servicio de la Federación de Industria en 2011, procesos de bajas médicas, salida de personas, han creado dificultades. Aunque hemos trabajado en su solución queda mucho camino para lograr que el gabinete jurídico alcance la excelencia de servicio que necesitamos, que todos esperamos y debemos exigir.



El pueblo de CCOO, es un proyecto emblemático para el Sindicato. Pero no por ello ha sido más fácil de llevar adelante. Los quebraderos de cabeza y los problemas en la gestión, han venido acompañando el proyecto desde su inicio.

Morillo de Tou hubiera sido un proyecto imposible sin el compromiso militante de decenas de personas que trabajaron voluntariamente en él. Tampoco hubiera sido posible sin el compromiso del conjunto del Sindicato, refrendado por las sucesivas Comisiones Ejecutivas.

Su desarrollo como proyecto social, pero también empresarial, en un entorno difícil, no puede explicarse tan solo por el compromiso sindical, ni por la autosuficiencia de su actividad. Las ayudas públicas, al igual que en otros muchos proyectos que se desarrollan en medios rurales o urbanos, han sido determinantes en su viabilidad. Compromiso de las administraciones, que sigue siendo necesario para consolidar un proyecto que está generando empleo y fijando población en la Comarca de L´Ainsa. Apoyo reducido a lo testimonial en estos tiempos, que nos obliga a una gestión más ajustada y que necesitará de medidas de adaptación a una situación difícil.



ESCUELA POPULAR
DE MÚSICA

La Escuela Popular de música de CCOO Aragón, estaba gestionada por Iniciativas Formativas Aragonesas. Tras unos años de dificultades con la gestión y después de la adopción de medidas para conservar el proyecto y los puestos de trabajo, la crisis agravó la situación, acelerando la acumulación de pérdidas, siendo así inviable su continuidad. Esto obligó al cierre de proyecto, que se realizó tras el acuerdo alcanzado con la plantilla.



ASESCO
GESTION COOPERATIVAS DE VIVIENDAS

ASESCO es un proyecto de CCOO Aragón que durante años ha gestionado de forma muy eficiente la construcción de vivienda protegida en régimen de cooperativa. La iniciativa arrancó en 1989 con la Cooperativa Valle del Ebro, a la que años más tarde se unió la Cooperativa Saraqusta.

Nuestra actividad en vivienda protegida ha sido un referente avalado por la promoción de más de 2000 viviendas, desarrolladas mayoritariamente en suelo público y ha permitido el acceso a una vivienda digna a familias sin posibilidades de acceder al mercado libre.

La crisis se ha cebado de forma especial en el mercado inmobiliario y también ha afectado al cooperativismo. Una vez culminada la última obra en Valdespartera, ASESco mantiene la gestión de un bloque de viviendas en Arcosur.



COMUNICACIÓN

Este mandato ha estado marcado por una coyuntura socioeconómica muy complicada con un periodo muy intenso de acciones de movilización, que han ido marcando también los ritmos y las acciones de comunicación que se han ido priorizando en cada momento. Ha sido un periodo en el que se han agudizado las campañas de desprestigio del movimiento sindical, más cruentas en el ámbito estatal que en los ámbitos territoriales locales y que, en ocasiones ha dificultado la labor de extensión de nuestras acciones.

En nuestro anterior Congreso establecimos líneas de actuación que marcaban la consolidación de herramientas y estrategias de comunicación anteriores e impulso de nuevas acciones. Nos establecimos como objetivo, entre otros, conseguir referentes claros en comunicación en cada una de las estructuras del sindicato. Si bien hemos mejorado en esta cuestión, todavía hay algunas estructuras sin responsable en comunicación.

En relación a la comunicación interna, uno de los objetivos era mejorar en el sistema de registro de los datos de contacto de los miembros de las diferentes organizaciones del sindicato. Se ha realizado una actualización de las bases de datos de correos electrónicos de los susceptibles receptores de la información en cada momento. Hemos avanzado, pero sobre todo, en lo que se refiere a miembros de las ejecutivas y consejos de las diferentes estructuras del sindicato; todavía nos queda mucho trabajo por realizar en lo referente a los contactos de secciones sindicales y representantes de CCOO en los centros de trabajo. Es un trabajo en el que toda la organización debemos implicarnos para que no haya ninguna discriminación entre nuestros cuadros a la hora de recibir información detallada y ágil de lo que el sindicato hace, opina, etc.

Otro objetivo que nos marcamos es el establecimiento de protocolos de comunicación. Se elaboró un protocolo de actuación en materia de comunicación interna con la finalidad de racionalizar la información que se transmite y asegurarnos de que se recibe información útil para cada ámbito en tiempo y forma. Este protocolo se puso en marcha, en una primera fase, en la comisión ejecutiva de la Unión, para extenderlo posteriormente y de forma consensuada al resto de organizaciones y estructuras. Esta segunda fase quedó pendiente de adaptación al protocolo que la Confederación tenía que desarrollar.

Hemos avanzado en la adaptación de la comunicación del sindicato al nuevo escenario multimedia. Esto nos permite tener más herramientas de comunicación propias, sin depender tanto de los medios de comunicación externos para llegar a la sociedad y a nuestros afiliados/as.

Se han puesto en marcha nuevas herramientas de información como la plataforma para el envío de sms masivos que se ha utilizado fundamentalmente para recordar a la afiliación las convocatorias de movilización: huelgas, manifestaciones, etc. y en menor medida para convocar a cuadros a asambleas o reuniones, cuando la urgencia del acto no ha permitido utilizar otra herramienta.

En Aragón, hemos formado un grupo de “redes sociales” con compañeros y compañeras de diferentes federaciones

que han estado realizando, bajo la coordinación de la Secretaría de Comunicación, el trabajo en redes, actualizando la información y los contenidos y respondiendo a las múltiples consultas y comentarios recibidos.

Hemos creado una página en Facebook (que cuenta con más de 1.800 seguidores). También estamos presentes en Twitter, medio en el que contamos con casi 2000 personas siguiéndonos. En ambas redes nuestra presencia es constante e intensa. Esto nos permite llegar a ámbitos más amplios y plurales.

Hemos puesto en marcha un blog de CCOO Aragón en el que publicamos entradas que pretenden estimular el contraste de opiniones y el debate. También se ha abierto un blog de la Secretaría General.

En este mandato hemos avanzado en el trabajo audiovisual con grabación de pequeños videos promocionales de nuestras actividades e informativos de actos y movilizaciones, que colgamos en la página Web y en Youtube.

La web de CCOO es un instrumento fundamental de información de lo que hace y dice el sindicato, por ello, hemos intentado una actualización diaria de la misma incorporando noticias y documentos. Hemos incorporado novedades a la web como la posibilidad de subir videos y gestionar la zona de destacados multimedia, links a las redes sociales, compartiendo contenidos, como la incrustación de información colgada en Twitter y Facebook, posibilidad de acceso directo a documentos asociados a noticias, mejora en el sistema de búsqueda y hemeroteca, herramienta de traducción simultánea, etc.

En cuanto a las publicaciones del sindicato hemos mantenido en soporte físico nuestra publicación principal periódica “Trabajo Sindical” compatibilizando números con secciones habituales y números monográficos como en el caso de las huelgas generales.

Se han editado diversos materiales de divulgación (cuadernos sindicales, folletos, etc.) velando por el mantenimiento de la identidad corporativa. La “nueva” imagen del sindicato (centrada sobre todo en el logo) se ha ido homogeneizando a lo largo de este mandato en todas las organizaciones en la mayoría de los soportes, lo que ha consolidado nuestra imagen interna y hacia el exterior.

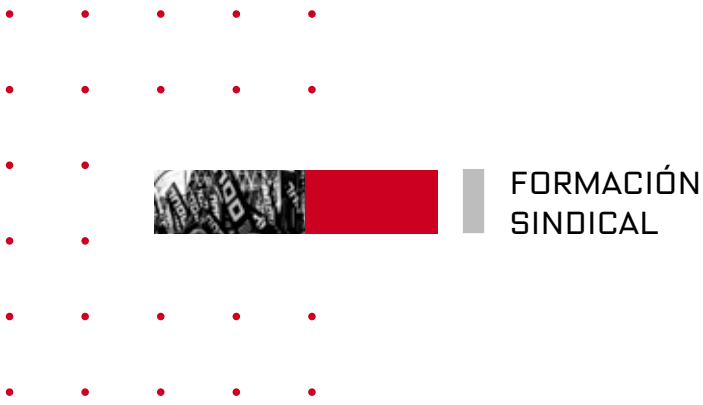
Hemos digitalizado el archivo fotográfico histórico. Se han elaborado y difundido resúmenes de prensa diarios. Hemos realizado dossiers de prensa de los momentos sindicales más relevantes.

Se ha trabajado para ser referente en los medios y ser fuente de información tanto por iniciativa propia, como a demanda desde los diferentes medios de comunicación. Gestión de declaraciones de representantes de CCOO, envío de informes, datos, fotografías, cortes de audio, e imágenes para televisión.

Hemos realizado un seguimiento periódico de nuestra presencia en los medios de comunicación y hemos elaborado informes de nuestra repercusión en los medios y de su magnitud en comparación con otras organizaciones sindicales, lo que nos ha permitido ir analizando tendencias e ir planificando nuestra actividad para mejorar nuestra gestión.

CCOO de Aragón hemos tenido presencia mediática también a través de participación en tertulias o programas de radio y tv, reportajes, colaboraciones periódicas, artículos de opinión

La visualización del Sindicato ha aumentado, pero más en cuestiones relacionadas con la difusión del conflicto. Debemos conseguir también la difusión de los logros de nuestro trabajo; memorias de actividades, firmas de convenios, mejoras de condiciones, elecciones sindicales, etc. ya que es algo que repercute en la imagen que tienen de nosotros los trabajadores y trabajadoras.



La Formación Sindical es una herramienta clave en nuestra organización para potenciar y facilitar la acción sindical en los centros de trabajo y desde la propia estructura organizativa.

Durante este mandato hemos puesto en marcha un programa de formación de representantes y cuadros, de acuerdo con los criterios aprobados por la Confederación Sindical de CCOO.

Hemos pretendido dar herramientas y conocimientos para mejorar el trabajo sindical. Hemos trabajado en el refuerzo de los valores sociales sindicales y en la difusión de propuestas y acciones de nuestro sindicato. El enriquecimiento sindical de nuestros cuadros, representantes y afiliados, contribuye a la paulatina y necesaria renovación de nuestras estructuras.

Uno de nuestros objetivos ha sido que la formación sindical no estuviera sujeta a condicionantes externos como la financiación. Para ello hemos sentado bases de autosuficiencia, creando un grupo de formadores internos, procedentes de nuestras diferentes estructuras, que ya están impartiendo formación a los nuevos representantes.

Los formadores externos han sido seleccionados atendiendo a su compromiso sindical y/o a su ámbito de influencia en las relaciones laborales.

Diseñamos las acciones formativas atendiendo tanto a las necesidades de los nuevos representantes, como a los que llevan ya un tiempo formándose y necesitan mejorar su perfil sindical y mejorar sus herramientas de intervención sindical.

La formación de cuadros, por ahora, la estamos canalizando a través de los dos *Diplomas universitarios* que promovemos en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, de jornadas monográficas y con la Escuela Sindical que venimos celebrando en Morillo de Tou. Hemos iniciado un programa de formación dirigido a Secciones Sindicales y miembros de Comités.

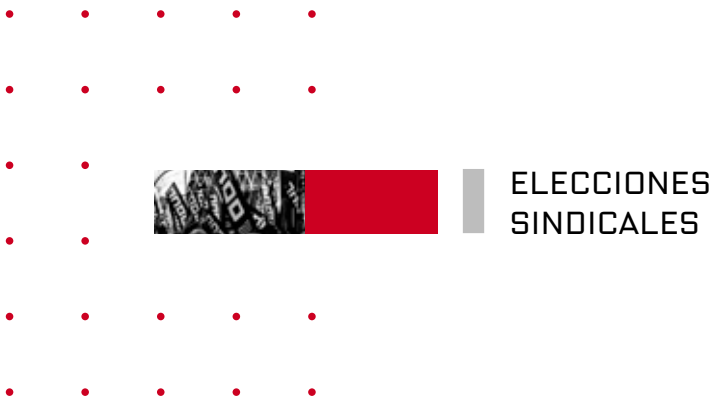
Estamos desarrollando acciones formativas en Zaragoza, Calatayud, Ejea, Huesca, Monzón, Teruel y Andorra, en las que hemos contabilizado más de 5000 participantes en estos últimos cuatro años.

Estamos apostando por la consolidación un modelo confederal, participativo y eficaz, para el presente y el futuro de nuestro sindicato.



La Comisión Ejecutiva se ha reunido con periodicidad semanal. Ha ejercido su papel de dirección colegiada, afrontando tanto debates de fondo como elementos de gestión cotidiana. Las decisiones se han tomado, salvo raras excepciones, por consenso, tras el debate y la búsqueda de puntos de encuentro. El Comité de la Unión, sin llegar a ser un órgano formal de decisión, se ha reunido con periodicidad, en él se han debatido las grandes líneas de actuación de CCOO Aragón y ha sido fundamental para tomarle el pulso a la organización, tanto para las decisiones de la Comisión Ejecutiva, como para trasladar el sentir sindical general a las reuniones de Secretarios Generales, Comité y Consejo Confederal. El Consejo de la Unión se ha reunido con regularidad tres veces al año; su método de trabajo ha girado en torno a la presentación de un informe general, enriquecido con las aportaciones del debate.

Desde la Comisión Ejecutiva de la Unión hemos procurado una amplia difusión de todo lo relacionado con la Unión y Confederación. Hemos tratado de tomar las decisiones, tanto de gestión, como de actividad sindical, contando con el conjunto de las organizaciones. Para eso se han convocado plenos de las diferentes áreas, con participación federal y territorial, hemos intentando dinamizar el Comité y con las Comarcas hemos puesto en marcha un sistema de videoconferencia que nos ha permitido paliar en gran medida el problema de la distancia.



Durante este período se han impulsado planes de trabajo electorales, con planificación, objetivos y asignación de responsabilidades. Se ha dado una colaboración entre distintas organizaciones, de estas con los equipos inter-ramas y una mayor coordinación entre todos.

Hemos contado con suficientes recursos económicos y humanos tanto en las Federaciones como en los territorios, que nos ha permitido un buen seguimiento de las caducidades y un trabajo en las empresas sin representación sindical. Las Elecciones Sindicales, en este período las hemos afrontado con equipos consolidados y mucha experiencia en este campo.

En términos generales se ha entendido bien la centralidad del trabajo electoral en el periodo de máxima concentración y que se ha sabido compatibilizar con el intenso proceso de movilización que hemos protagonizado todos estos años.

El resultado electoral podemos calificarlo de muy positivo. Con 4204 representantes elegidos en nuestras candidaturas, hemos obtenido el 38,5 % del total de representantes sindicales, un porcentaje que nos sitúa por encima de la media Confederal

Aunque somos la segunda fuerza sindical en Aragón, a tan solo dos puntos porcentuales de la primera, avanzamos en el objetivo de convertirnos en el sindicato con más representatividad en nuestra Comunidad Autónoma.

El avance electoral ha sido muy importante, hemos reducido en más de 300 representantes sindicales la diferencia respecto del otro sindicato mayoritario en Aragón. Así, con un diferencial negativo de -532 representantes al final del periodo concentrado anterior, en 31/12/2007 (-440 representantes menos a 31/12/2008, fecha de finalización del 9º congreso y -498 a 31/12/2009), se ha pasado a un diferencial que nos coloca a 202 representantes del empate a fecha del final del periodo concentrado actual, 31/12/201. Este recorte ha sido fruto del esfuerzo colectivo, en el que también hemos contado con el apoyo de la Confederación.

A nivel sectorial ya somos mayoritarios en cuatro Federaciones, FECOMA, INDUSTRIA, SANIDAD y FECOHT, y estamos rozando la mayoría en AADD.

A nivel territorial, seguimos siendo mayoritarios en la comarca de Huesca Occidental. El entorno de Zaragoza capital, núcleo duro del tejido empresarial y donde el déficit era importante, hemos pasado a ser la primera fuerza sindical. En la comarca de TERUEL, tras un avance progresivo importantísimo, hemos alcanzado un hito histórico, obteniendo la mayoría sindical tras este periodo concentrado.

CCOO hemos obtenido el mayor número de delegados en las empresas sin representación previa. Somos el Sindicato con más mujeres representantes sindicales en los centros de trabajo. Por otra parte hemos aumentado la media de edad de las personas elegidas, disminuyendo el número de los que tienen menos de 30 años.

Aunque de forma insuficiente, aumenta el número de representantes afiliados.

Estamos trabajando en la extensión electoral a las subcontratas. Una tarea ineludible de extensión de derechos, que será posible si contamos con la colaboración de las secciones sindicales de las empresas principales.



AFILIACIÓN

La total autonomía financiera del Sindicato, basada en el sostenimiento de la estructura con recursos propios, pasa por una buena gestión de los mismos y por un incremento de la afiliación. En esa dirección hemos dirigido nuestra actividad económica y afiliativa en los últimos años. Desde la Unión hemos desarrollado varias líneas de trabajo, de las que hemos pretendido hacer partícipes al conjunto de nuestras estructuras.

La actividad afiliativa, no puede ser fruto de campañas puntuales, sino de un trabajo permanente e insertado en el conjunto del trabajo sindical.

El año 2008 (último ejercicio del mandato anterior) se cerró 32.991 personas afiliadas; el mayor crecimiento afiliativo del periodo 2009-2012 se dio en el año 2010 donde se alcanzó la cifra de 36.214 afiliados y afiliadas. Sin embargo, el desempleo se ha cebado, en los últimos años, entre nuestros afiliados de la misma forma que lo ha hecho en el conjunto de la sociedad. Han aumentado las dificultades económicas y esto hace, para algunas personas, más difícil mantener el compromiso afiliativo. Las intensas campañas antisindicales también contribuyen a dificultar nuestra labor afiliativa. Debido a esto, en el mes de octubre de 2012 son 33.341 las personas afiliadas que suponen una pérdida del 5,5% de la afiliación.

Impulsar la necesidad de Intensificar el trabajo afiliativo y poner en valor el hecho de estar sindicato han sido tareas que nos hemos propuesto en estos años.

En todos los servicios y actividad dependiente de la Unión sindical hemos puesto en marcha medidas de discriminación positiva del afiliado.

En los Servicios para el Empleo, sin hacer dejación de nuestras obligaciones en la utilización de los recursos públicos, y por tanto con la utilización de recursos propios, hemos articulado medidas de atención preferente a las personas afiliadas.

En formación profesional, hemos potenciado la participación de nuestra afiliación procurándoles una información ágil de los cursos.

Desde Juventud pusimos en marcha la adscripción de jóvenes, previa a su ingreso en el mercado laboral, con una cuota testimonial y con derecho a algunos servicios. Esta fórmula ha permitido que se vaya produciendo afiliación al sindicato en la medida que los jóvenes encuentra trabajo.

En el CITE, el trabajo con inmigrantes ha venido acompañado de iniciativas de sindicalización que también han tenido resultados.

Hemos intensificado la comunicación con nuestros afiliados a través de SMS y correo electrónico.

Se ha hecho un tratamiento de recuperación de bajas, desde la unión o desde las federaciones.

Hemos puesto en marcha un boletín periódico de información sobre empleo y formación, que enviamos a todas personas afiliadas que nos consta como desafiada y disponen de correo electrónico.

Desde la formación sindical a la representación sindical en las empresas se han introducido acciones tendentes a fomentar que los planes de trabajo incluyan objetivos afiliativos.

Se han realizado cursos específicos para responsables de afiliación de Federaciones y Secciones Sindicales, con el objeto de dotarles de herramientas afiliativas; conocimiento del sindicato, nuestros servicios, comunicación, elaboración de planes de trabajo. Nos ha faltado rematar la creación de un grupo de trabajo con las personas asistentes a los cursos, para compartir experiencias e impulsar el trabajo afiliativo organizado.

Hemos tratado de materializar una red de empleo, con las estructuras sindicales y representantes sindicales en las empresas, para la puesta en común, al servicio de las personas afiliadas paradas, de las ofertas de empleo de las que se tenga conocimiento en cada ámbito. No lo hemos conseguido. Y aunque se nos provee desde alguna sección sindical de información sobre ofertas de trabajo, un objetivo ambicioso, requiere de un mayor compromiso por parte de todas las estructuras del sindicato.

Mantenemos viva una guía de servicios, internos y externos, valorados y utilizados por bastante afiliación

Desde la oficina de Atención al Afiliado se han atendido quejas y reclamaciones, consiguiendo que en la mayoría de los casos evitar la desafiación.

.Las fiestas en los primeros de mayo, en varias Uniones Comarcales y en el Parque de Atracciones, son importantes actos de cohesión y fidelidad afiliativa.

Como lo es el homenaje anual a aquellos afiliados que cumplen 25 años de antigüedad en el sindicato. Este acto se ha visto reforzado con la institución del Premio Compromiso que se otorga a personas con significado compromiso sindical o social.

La larga y profunda crisis que estamos sufriendo y todas las campañas de desprestigio, no están suponiendo un desastre afiliativo. La afiliación a CCOO en Aragón, en términos numéricos, ha disminuido, es cierto. Pero lo ha hecho en menor medida de lo que lo ha hecho la población activa. De forma que si en diciembre de 2007 la afiliación a CCOO de Aragón, era el 6,32% de la población activa, a finales de 2011 había subido al 7,7%.

Aunque de forma insuficiente, aumenta el porcentaje de delegados sindicales afiliados, que han pasado de ser el 51,51% en 2008 al 56,6% en estos momentos.

Aumenta el peso de las mujeres en la afiliación, alcanzando ya el 38%.



XI CONGRESO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCDO ARAGÓN
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2012

