

SINDICAL

DOCC



DOCUMENTO SINDICAL Nº33

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

MARZO 2011

**CCOO**   
comisiones obreras de Aragón

## Consejo de la Unión Sindical de CCOO Aragón

Huesca, 22 de Marzo de 2011

En las últimas semanas se ha producido una extensión de las movilizaciones sociales en los diferentes países del norte de África, propagadas a partir de los sucesos de Túnez, y que se ha ido extendiendo a Egipto, Yemen, Bahrein, Argelia, Jordania, Palestina, Irán, Libia, Marruecos...

El derrocamiento de Ben Ali en Túnez y de Hosni Mubarak en Egipto, ha estimulado e impulsado las movilizaciones en las calles a lo largo de toda la zona, en la que prevalecen males idénticos: autocracia, corrupción, desempleo, pobreza, desigualdad y represión política y de los derechos humanos fundamentales.

La Confederación Sindical Internacional ha apoyado las aspiraciones legítimas de democracia y justicia social, demandada por las sociedades árabes.

CCOO se ha sumado a ese apoyo y hemos exigido al Gobierno de España y a la Unión Europea el apoyo a esas peticiones y a las libertades. Exigimos el cese inmediato de las masacres de población civil y la represión de manifestaciones.

CCOO denunciemos las reacciones de Muammar Al-Gaddafi en Libia, de la familia Al Khalifa en Bahrein y de Ali Abdullah Saleh en Yemen, que están reprimiendo de forma salvaje las manifestaciones que reclaman libertades democráticas, asesinando a cientos de civiles.

CCOO, junto al resto de las centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical Internacional, desde Mauritania hasta el Golfo, exigimos el fin de la represión, de las desigualdades, el respeto a los derechos humanos, la libertad sindical, el fin de las dictaduras y el derecho a vivir en sistemas democráticos.

UGT y CCOO exigen al Gobierno de España y a la Unión Europea su claro y contundente posicionamiento en la defensa de las peticiones de estos movimientos populares y el apoyo a la promoción de las libertades, el desarrollo así como el cese inmediato de las masacres de población civil y la represión de manifestaciones especialmente en Libia, Yemen y Bahrein.

## **DIALOGO SOCIAL CONFEDERAL**

2010 fue un año de movilizaciones, de búsqueda frustrada del acuerdo en el Diálogo Social Confederal, de falta de interlocución en la CEOE, de políticas de ajuste, de imposición por parte del Gobierno de Rodríguez Zapatero de una Reforma Laboral lesiva para los trabajadores. También de anuncios de drásticos recortes en el sistema público de pensiones. Amenazando, entre otras cuestiones, con la imposición de la generalización de la edad de jubilación a los 67 años. Por añadidura se anunciaba una reforma unilateral, por decreto, de la negociación colectiva, tendente a la devaluación de los Convenios Colectivos, supresión de la ultra-actividad e individualización de las relaciones laborales.

El año concluyó, desde el punto de vista movilizador, con sendas protestas el 15 y el 18 de Diciembre. La primera de ellas se convocó para impulsar la negociación colectiva en los sectores. La segunda en contra de la Reforma Laboral. Pero ambas se vieron cruzadas por el anuncio súbito del Gobierno de los recortes en pensiones y de la reforma de la negociación colectiva.

La respuesta del Sindicato fue anunciar en las manifestaciones de 18 de Diciembre la convocatoria de nuevas movilizaciones, sin excluir una nueva Huelga General.

A finales de Diciembre, CCOO empieza a explorar la posibilidad de abrir un proceso de negociación con Gobierno y CEOE, ya encabezada por Joan Rosell como flamante nuevo presidente en sustitución de Gerardo Diaz Ferrán.

El seguimiento de las movilizaciones sindicales y la Huelga General, que tuvo su reflejo en las encuestas electorales y como primera consecuencia el cambio de titulares en importantes ministerios, fue un factor decisivo en la reapertura del Diálogo social que culminó el 2 de Febrero con un acuerdo refrendado por más del 90% de nuestro Consejo Confederal.

Es un acuerdo económico y social amplio, que en su enunciado pretende impulsar el crecimiento económico, el empleo y garantizar las pensiones. Incluye materias vitales para la economía, las relaciones laborales, la protección social, el empleo y el bienestar de las personas.

Se abre el camino a acuerdos en políticas activas de empleo, formación, políticas industriales. Se establece una nueva ayuda para los parados sin recursos.

El Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, es el que tiene una mayor trascendencia por su dimensión social y proyección en el tiempo.

Para CCOO, el sistema de pensiones de nuestro País, requiere de reformas periódicas, que lo vayan ajustando de forma no traumática a los retos que tiene que afrontar en los próximos años; más y mejores pensiones y durante más tiempo.

El acuerdo, en recortes de gasto, va más allá de lo que hubiera sido necesario en varios años para garantizar la pervivencia del sistema.

Estimula, sin embargo la pronta cotización al sistema, dotándolo así al sistema mayor solidez para el futuro. Si bien es cierto, que esto va a depender de recuperación de la economía y de su capacidad de crear empleo y por tanto cotizaciones sociales.

El acuerdo firmado modifica sustancialmente la extrema dureza de los planteamientos iniciales del Gobierno: jubilación generalizada a los 67 años, con 40 años cotizados para tener derecho al 100%.

Estamos convencidos de que las movilizaciones sindicales, La Huelga General y el anuncio de otra más, junto a la inteligencia enorme responsabilidad en la gestión del conflicto, ha contribuido a hacer posible un acuerdo muy alejado de los recortes previstos por el Ejecutivo.

Se establecen dos edades legales de referencia para la jubilación, 65 y 67 años, se establece una nueva figura de jubilación anticipada como derecho subjetivo a los 63 años, otras fórmulas excepcionales existentes a los 60 y 61 años y la jubilación parcial con contrato de relevo. La dureza se produce en la mayor exigencia de años de cotización para tener derecho al 100% de la base de cotización, 38,5 años para los 65 años, y 37 para los 67 años. La aplicación de las medidas se llevará a cabo de forma paulatina, a partir de 2013 y hasta 2027.

Se reconocen periodos de cotización por interrupción de vida laboral por nacimiento o adopción de hijos. Será obligatoria la cotización en programas formativos por becas, ampliando así las posibilidades de tener una carrera de cotización más larga. Se acomete la convergencia de los Regimenes Especiales en el régimen General de la Seguridad Social, que en estos momentos ya se ha concretado para el REASS. Se va a elaborar un primer catálogo de coeficientes reductores, para trabajos de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad....

El acuerdo se puede calificar de duro, porque introduce mayores exigencias en tiempo de cotización. Pero consolida un modelo basado en las cotizaciones sociales, lo aleja de incertidumbres a largo plazo y garantiza la viabilidad de un buen sistema, a menudo cuestionado interesadamente por sectores económicos interesados en el fomento de sistemas de capitalización y para los que el sistema actual estorba. Los sistemas de capitalización, están demostrando una gran fragilidad en las crisis financieras.

La reforma del sistema de pensiones, por si misma, no va a contribuir a mejorar la economía. Si no mejora la actividad económica, cambiando el modelo productivo, haciéndolo más competitivo en valor añadido, los problemas seguirán, seguirá el paro y se profundizarán los déficits en protección social.

El acuerdo en políticas activas de empleo el acuerdo ha comenzado su andadura con la publicación en el BOE de el RD1-2011 y el RD3-2011.

El RD1-2011 pone en marcha un plan de choque para favorecer la contratación de jóvenes y de personas en desempleo de larga duración, un programa de recualificación profesional para las personas que han agotado su protección por desempleo, con medidas de inserción laboral acompañadas de una ayuda económica. Además una serie de acciones específicas destinadas a la orientación y formación para el empleo a colectivos con mayores dificultades; mayores de 45 años, personas procedentes del sector de construcción y otros afectados por la crisis.

En el RD3-2011 se abordan medidas de carácter más estructural, dirigidas a la mayor eficiencia de los Servicios Públicos de Empleo.

El Acuerdo contempla un extenso temario sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación, algunas de estas medidas ya se están poniendo en marcha.

La segunda parte del acuerdo, es el compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública, abrirá espacios de diálogo roto con las medidas unilaterales del Gobierno incumpliendo sus compromisos en Negociación Colectiva, rebajando los salarios de los trabajadores del sector.

La tercera parte, el acuerdo bipartito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva. Su desarrollo está intensificando unas

negociaciones que teníamos comprometida desde la firma del ANC 2010-2012 y a la que nos obligaba una disposición adicional de la reforma laboral.

Las propuestas sindicales sobre reforma de la negociación colectiva basculan sobre estructura y vertebración, legitimación, flexibilidad interna, innovación y adaptación de contenidos, gestión de los convenios y adecuación a las dificultades.

Las de los empresarios, van encaminadas a devaluar el contenido normativo de los convenios, ampliar el poder unilateral del empresario, la hora de modificar las condiciones de trabajo, incluidas las pactadas en convenio colectivo. Defienden que no opere la prórroga, en caso de no llegar a acuerdo en un plazo determinado. Mantienen, así como la exclusión de la aplicación de los convenios para nuevos emprendedores y para el personal directivo en sentido amplio.

La distancia es grande, como lo son las dificultades para llegar a un acuerdo, por el que CCOO, no obstante, sigue apostando.

El acuerdo no cierra el conflicto generado por la reforma del mercado laboral. Se está demostrando muy lesiva para los trabajadores y como demuestran los datos, se está demostrando incapaz para mejorar el empleo y la economía. Hemos puesto en marcha una Iniciativa Legislativa Popular, con nuestras propuestas para el mercado laboral, para revertir la reforma impuesta por el Gobierno. El reto para CCOO de Aragón, va a ser impulsar una intensiva recogida de firmas en nuestra Comunidad Autónoma, que se sumen a los millones que nos proponemos recoger en todo el Estado Español.

## **SITUACIÓN ECONÓMICA**

Las políticas económicas del Gobierno de España, plegado al chantaje y al servicio de los mercados financieros, esos mismos que originaron la crisis, fomentando la especulación e incentivando un consumo exacerbado e impulsadas o impuestas desde el ECOFIN y la Comisión Europea, con un liderazgo fuerte de Alemania y Francia, están siendo lesivas para la mayor parte de la población y no están sacándonos de la crisis.

Como era previsible, a partir de la aplicación de los planes de ajuste en 2010, tanto la economía española como la aragonesa mantienen la atonía en el ritmo de crecimiento de la actividad y ven retrasada sus expectativas de recuperación. Los planes de ajuste, el

recorte de la inversión pública, la reducción salarial a las personas que trabajan en el sector público, pérdida de poder adquisitiva del conjunto de los trabajadores, la retirada de los estímulos fiscales y la subida del IVA, no han servido para dinamizar la actividad y se confirman los graves problemas que tiene la economía para mejorar su ritmo de actividad.

La drástica y rápida disminución del déficit público aprobada en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea pretende una reducción por valor de 3,3 puntos del PIB (del 9,3% al 6,0% del PIB), apoyada en una tímida recuperación de los ingresos, y en un importante recorte en la mayor parte de las políticas de gasto.

Nuestra economía mantiene los mismos problemas estructurales: fuerte endeudamiento privado y cada vez más también público, fuerte deuda con el exterior, colapso del crédito, ineficiencias del tejido productivo que impiden ganar cuota de mercado español y exterior, y sobre todo, una elevada tasa de paro.

Será difícil superar una tasa anual de crecimiento del 0,8% en España y del 1% para Aragón para 2011, claramente insuficiente para poder hablar de una recuperación económica capaz de crear empleo y reducir las elevadas tasas de paro actuales.

El avance del IPC de los últimos meses muestra una traslación a los precios de la subida del IVA, en un comportamiento empresarial no justificado por la evolución de los salarios, que pone en riesgo una de las pocas posibilidades de mejorar la competitividad de los bienes y servicios españoles en línea con los compromisos que incorpora el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva. El IPC ha superado la barrera del 3% y se sitúa en el 3,3%, el doble que 2009 y nos sitúa nuevamente en un escenario inflacionista.

Las medidas de ajuste adoptadas resultan inadecuadas, porque no están sirviendo para solucionar el principal problema que tenemos, que es salir de la crisis y crear empleo. Por otra parte se demuestra que son injustas en el reparto de la carga al volver a recortar los derechos económicos y sociales de las clases más desfavorecidas. El Gobierno ha pasado de una política orientada a garantizar el gasto social y la inversión productiva para la recuperación de la actividad y la protección del empleo a una política restrictiva, que afecta gravemente al gasto social y al crecimiento económico.

## **INMIGRACIÓN.**

El pasado 22 de febrero se cerró el acuerdo de diálogo social Confederal, referente a los aspectos sociolaborales del reglamento de desarrollo de la Ley de Extranjería.

CCOO valora de forma satisfactoria este acuerdo puesto que viene a marcar una continuidad en el dialogo social en materia de extranjería, corresponsabilizando a todos los agentes implicados y supone la incorporación de mejoras técnicas, incluyendo mayor participación e información de los agentes sociales en la gestión de flujos migratorios de carácter laboral.

El Acuerdo tiene como principales elementos:

- Fortalecer y mejorar los distintos canales de migración laboral regular.
- Mejorar la determinación de la situación nacional de empleo.
- Asegurar que la contratación en el exterior garantiza los derechos de los trabajadores migrantes y permite la integración social de esta población trabajadora.
- Abordar las renovaciones de las autorizaciones de residencia y trabajo desde la perspectiva de favorecer el mantenimiento de la situación de regularidad.
- Dar soporte a la internacionalización de las empresas, de acuerdo con las necesidades de nuestra economía.
- Trasponer a nuestra legislación las nuevas figuras de migración laboral contempladas en distintas Directivas Europeas.
- Garantizar el equilibrio entre el objetivo compartido de favorecer la migración regular y la existencia de posibilidades de acceder, desde la situación administrativa irregular, a la documentación en casos excepcionales e individualizados, como el arraigo laboral.
- Incrementar la información dirigida a los Interlocutores Sociales, a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Desde el CITE de CCOO de Aragón, estamos poniendo en marcha los procesos de información hacia los colectivos potencialmente afectados.

## **MERCADO LABORAL.**

Aragón ha cerrado 2010 con la tasa de paro del 16,06% la más alta de los últimos 16 años. El año 2010 se cerró con 103.300 aragoneses sin empleo, y muestra como la reforma laboral no esta sirviendo para crear empleo. Todo lo contrario, abarata y facilita el despido.

El deterioro del mercado laboral aragonés se aprecia por el fuerte descenso del número de ocupados. Con 540.300 ocupados, Aragón finaliza 2010 con 26.700 personas ocupadas menos, un 4,71% menos que hace un año y que nos sitúa como la comunidad con mayor retroceso de la población ocupada (en el resto del Estado retrocedió un 1,28%). Una parte de este descenso se explica por el descenso que ha experimentado la población en edad de trabajar que se ha reducido en 10.300 personas respecto a 2009, un 1,57%, pero el resto se debe a pérdida de empleo neto como consecuencia de la crisis económica y las políticas del Gobierno incapaces de atender a los problemas reales de la población.

El paro está castigado más a las mujeres que a los hombres. En tan solo un trimestre, la tasa de paro de las mujeres se distanció respecto a la de los hombres en dos puntos: el 17,17% frente al 15,17%. La incorporación de mujeres al mundo laboral se ha frenado con la incidencia de la crisis e incluso han empezado a retroceder al salir del mercado laboral, de ahí que la tasa de actividad femenina continúe siendo muy inferior a la masculina (50,68% frente al 65,33% de los hombres). Especial preocupación nos suscita la alta tasa de desempleo entre los jóvenes que alcanza una cota cercana al 30%, sin que ninguna de las medidas adoptadas haya, hasta la fecha, ni tan siquiera suavizado esta circunstancia, que tan graves consecuencias tiene para las personas de reciente incorporación al mercado laboral y para toda la sociedad.

En 2010 hemos visto crecer el número de personas paradas de larga duración, con una permanencia en el desempleo superior a un año, que han pasado de 22.473 a 28.858. Aumenta el número total de personas sin protección (de 17.957 a 19.896), disminuyen las prestaciones contributivas, aumentan los perceptores del subsidio y casi se duplica los de la renta activa de inserción.

A pesar de la dureza del ajuste en empleo que se ha realizado en gran medida con los trabajadores temporales, la tasa de temporalidad ha pasado del 21,84% a final del año 2009 al 23,45% a final de 2010. Esto se explica porque el peso de los contratos temporales sobre el total de los realizados ha ido creciendo a lo largo del año, hasta alcanzar el 91,24%. (89,97% en 2009). Un dato más sobre los efectos nulos de la Reforma Laboral en la estabilidad en el empleo y la falacia de los argumentos con los que el gobierno la quería avalar.

Siguen utilizándose los EREs como fórmula de ajuste en las empresas. La mayoría continúan siendo de suspensión, (626 de 845)

pero se ha incrementado los de extinción que en 2010 ha afectado a 3448 trabajadores, de un total de 13470 afectados por expediente. Esto supone un 25,6%, frente al 8,7% de incidencia en 2009. Se ha producido un incremento de EREs con reducción de jornada, (han sido 101), consecuencia de la modificación legal que ha supuesto se descuenta del desempleo tan solo el tiempo de reducción efectiva, frente a la penalización anterior en este tipo de expediente. El número de expedientes con acuerdo sigue con su tendencia al alza, alcanzando ya el 97,7% (94% en 2008)

La situación del mercado laboral, hace más vigente que nunca la exigencia sindical de facilitar el tránsito de empleos de baja productividad a empleos de mayor valor añadido.

Sigue siendo necesario estimular la economía. Tanto en los sectores privados como ampliando y mejorando los servicios públicos como sanidad, educación y seguridad social.

Apostar por estas actuaciones requiere asignación de recursos por parte de las administraciones públicas. Y para eso es preciso una política fiscal distinta, para por incrementar los ingresos vía incremento del IRPF para las rentas más altas. Endurecer el tratamiento fiscal del capital (intereses, dividendos y plusvalías, entre otros) y de las grandes fortunas. Crear una tasa específica al sector financiero, ya que ha consumido y va a seguir consumiendo recursos públicos para abordar su necesario proceso de reestructuración y por tanto debe contribuir también a reforzar los ingresos del sector público. Recuperar impuestos como el de patrimonio y mantener la presión fiscal del impuesto de sucesiones. Combatir de forma efectiva la economía sumergida y el fraude fiscal (se calcula que una reducción del fraude del 23% del PIB al 13%, nivel medio de fraude fiscal de los países de nuestro entorno, permitiría obtener unos ingresos adicionales por año de 38.500 millones de euros en todo el Estado).

El sistema financiero está tardando demasiado tiempo en adoptar las medidas que garanticen su viabilidad, pero sobre todo para que pueda normalizar los flujos de crédito. La reforma de las cajas de ahorros es un duro golpe a nuestro modelo crediticio y supone la práctica privatización de las mismas, lo que supondrá la pérdida de su personalidad jurídico social, del papel de las cajas en el territorio y una posible pérdida de puestos de trabajo.

## **EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ARAGON.**

Durante el año 2010 hemos sufrido un importante retraso en la negociación colectiva. Un situación que también se había producido.

En 2009 se produjo un importante retraso en la negociación colectiva, como consecuencia de la decisión de CEOE de no renovar el Acuerdo para la Negociación Colectiva. En 2010 si que se produjo la firma de un ANC con vigencia 2010-2012, sin embargo también se ha producido un bloqueo de los convenios, fruto en muchos casos de la actitud empresarial para aprovechar las reformas y planes de ajuste que el gobierno ha puesto en marcha durante este año.

El incremento medio inicialmente pactado para 2010 en los 98 convenios registrados hasta el mes de octubre ha sido del 1,30% en Aragón, cifra que coincide con el incremento en resto del estado.

Por ámbito funcional el incremento pactado ha sido muy desigual ya que en los convenios de empresa fue del 0,45% frente al 1,37% de los convenios de ámbito sectorial. Como desigual es el incremento salarial medio del 1,36% en convenios revisados frente al 0,90% en los convenios firmados.

El rechazo empresarial a tomar como referencia el IPC previsto sigue presente en 2010, a pesar del ANC 2010-2012 firmado por CEOE y CEPYME y por CCOO y UGT, lo que está produciendo conflictos en la negociación y el recurso a referencias diferentes (IPC del año anterior, IPC del año en curso, ninguna referencia a IPC...) para solventar el bloqueo y alcanzar acuerdos.

Esta reducción del incremento salarial, en un año en el que el IPC se sitúa muy por encima del que se produjo en los dos años anteriores, es más preocupante porque va acompañada de una reducción de las cláusulas de garantía salarial destinadas a compensar la desviación al alza del IPC. De no corregirse esta tendencia, la mayoría de las personas asalariadas vinculadas a un convenio colectivo verán mermados en 2010 el poder de compra de sus salarios ya que sólo el 33'67% tienen esa cláusula cuando anteriormente la tenían más del doble.

Los salarios siguen perdiendo peso frente a los beneficios empresariales. Lo han perdido durante la fase de crecimiento del ciclo y lo siguen haciendo durante la fase recesiva del mismo, tanto vía reducción del número de trabajadores como por menor crecimiento de los salarios. En términos globales, frente al retroceso de la remuneración

de los asalariados en un 0,4% durante 2010, el excedente de explotación bruto (beneficios) ha crecido un 4,1%. Los beneficios de 35 principales empresas ha crecido un 21,5%.,

## DIÁLOGO SOCIAL AUTONÓMICO

A nueve meses para el final de la vigencia del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011, la cercanía de las elecciones autonómicas y por tanto el final del ciclo político en el que se firmó, hace oportuno un balance muy próximo al definitivo.

El texto de acuerdo se anticipaba a la situación de crisis que todavía no estaba clara al inicio de su negociación, pero que ya daba señales de su dimensión en el momento de su firma. Su desarrollo, sin embargo ha estado condicionado por las políticas de austeridad presupuestaria implementadas en el desarrollo de la crisis.

En términos generales han mejorado los mecanismos de seguimiento del acuerdo, aunque no en todas las mesas de trabajo se ha realizado el mismo esfuerzo. Pero no es suficiente que haya mejorado la frecuencia de las reuniones y su rigor formal. CCOO venimos demandando dar un salto de esta mejora en fase *informativa*, a otra de carácter *participativo*, en el que los agentes sociales podamos mejorar nuestra capacidad propositiva en el desarrollo de lo pactado.

En los apartados más directamente vinculados a la crisis, por las debilidades de nuestro sistema productivo, o las consecuencias en destrucción de empleo y aumento de la pobreza, no ha habido cambios sustanciales en las políticas, salvo en la reducción de recursos, a pesar de que desde el campo sindical, en Septiembre de 2009, propusimos un plan de choque con quince medidas urgentes para el empleo, a ser discutidas en el seno del AESPA, que chocaron con la abierta hostilidad de los empresarios y la falta de voluntad política y los recortes presupuestarios del Gobierno de Aragón. Es cierto que en políticas activas de empleo, si bien no se ha dotado de mayores recursos, se han modulado las actuaciones hacia las nuevas necesidades en formación, orientación e inserción derivadas de la crisis.

Pero la valoración del AESPA no puede hacerse tan solo con relación a la crisis. El acuerdo tiene un voluminoso contenido en políticas sociales, migratorias, sectoriales, laborales, mujer, juventud, de formación y empleo, medioambientales y de salud laboral, participación institucional etc. en cuyo desarrollo constatamos un desarrollo aceptable, con algunas deficiencias que deberemos tener en cuenta en la próxima negociación de un nuevo Acuerdo.

## **SALUD LABORAL**

Con toda probabilidad mañana 23 tendrá lugar la firma de la Estrategia Aragonesa de Salud Laboral, en el marco del AESPA. La Estrategia se marca como objetivos, la reducción de la siniestralidad e impulso de la calidad del sistema de Prevención de Riesgos Laborales, impulsar la educación y formación en seguridad y salud laboral, reforzar la sensibilización y divulgación de la cultura de la prevención, potenciar estudios de investigación, mejorar la eficacia en la vigilancia y control de la normativa en prevención, potenciar desarrollo y gestión efectiva de Salud Laboral, fortalecer coordinación entre las distintas administraciones y otras entidades.

De cada uno de los objetivos estratégicos se desglosan varios objetivos operativos y líneas de actuación.

Uno de nuestros objetivos era obtener el listado de empresas del programa de Alta Tasa de Siniestralidad Comparada. No ha sido posible conseguir la publicación del listado. Sí hemos conseguido que se comunique a los delegados de prevención que su empresa se encuentra en el listado, está incluida en el Programa Aragón, y va a ser sometida al plan de visitas de control de ITSS e ISS LA.

El documento es fruto de un intenso trabajo en el marco del Diálogo Social en Aragón y recoge muchas de las aportaciones y reivindicaciones que desde CCOO venimos planteando.

Con motivo de ayudar a mejorar la prevención en las empresas, pero también para mejorar la presencia de CCOO de los centros de trabajo, hemos puesto en marcha una exposición itinerante. La exposición tiene un concepto global, integral, que incluye la prevención de riesgos y posibles daños a la salud de trabajadores y trabajadora. También contempla aspectos relacionados con el medio ambiente y drogodependencias en el entorno laboral. Está siendo muy bien acogido en los centros de trabajo desde donde nos la han solicitado.

## **FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

El plan de formación dirigido preferentemente a trabajadores en desempleo (Programa Operativo) correspondiente a la convocatoria 2010 está todavía realizándose, estando prevista su finalización en abril de 2011 con una ejecución del 100%.

En diciembre de 2010, el INAEM resolvió la convocatoria del plan dirigido preferentemente a trabajadores ocupados (Plan Intersectorial). CCOO de Aragón obtuvimos la mejor valoración respecto del resto de agentes sociales y por tanto también la mayor dotación económica para la ejecución. El plan consta de 88 acciones formativas que empezaron a realizarse a finales de enero de 2011 y que finalizarán el 30 de junio de 2011.

El Programa Operativo 2011, dirigido preferentemente a desempleados, a pesar de las mayores necesidades formativas, ha experimentado una disminución del 40% respecto de 2010. De los diversos ejes a los que se deben ajustar las acciones formativas, se ha priorizado por parte del INAEM el de parados de larga duración.

Vamos a participar en la convocatoria 2011 con dos acciones complementarias, de las que como máximo se nos podrá adjudicar una de ellas:

- Estudio sobre formación y empleo en el sector del telemarketing en Aragón.
- Evaluación y elaboración de una herramienta para la gestión de las prácticas no laborales.

Seguimos fomentando la participación de las personas afiliadas en las acciones formativas, mejorando y haciéndoles llegar con agilidad la información de los cursos. Pero solo estamos garantizando la información generalizada en los cursos que se gestionan desde la Unión, todos nuestros afiliados no están teniendo acceso a la información del total de las acciones formativas a las que se puede acceder en las diferentes estructuras de CCOO Aragón. Desde CCOO de Aragón, se pondrán en marcha mecanismos de información, de forma que el conjunto de la afiliación pueda tener conocimiento del total de la formación gestionada por todas nuestras estructuras y a la que puede tener acceso. Desde la Secretaría de Formación para el Empleo se estudiará con las Federaciones el mecanismo más adecuado.

También tenemos que avanzar en transparencia y garantías para con los usuarios y solicitantes de los cursos que gestionamos. Las solicitudes de cada curso serán registradas y al solicitante se le entregará acuse de recibo, tanto si se produce en un espacio físico, como a través de Internet. La denegación del acceso a un curso deberá ser comunicada de forma ágil a la persona solicitante, explicando el motivo de su exclusión.

## **FUNDACIÓN SINDICALISMO Y CULTURA.**

La Fundación Sindicalismo y Cultura, continuando la búsqueda de espacios de participación, debate, reflexión y conocimiento de las personas sindicalistas, unas nuevas jornadas bajo el título de "Presente y futuro del Sindicalismo de Clase". Las Jornadas se están realizando los miércoles 9, 16, 23 y 30 del presente mes de marzo y el tema se aborda desde cuatro perspectivas diferentes y complementarias. La histórica a cargo de José Luis Corral, la sociológica a cargo de Pere Beneyto, la internacional por Joan Coscubiela y para cerrar el ciclo, la perspectiva sindical abordada por Rodolfo Benito.

Los actos organizados desde la Fundación Sindicalismo y Cultura tratan de suplir un espacio, del que normalmente carecemos en la actividad ordinaria del Sindicato, para debatir sobre temas desde una perspectiva más teórica, más ideológica, que nos puede ayudar en la conformación de nuestra acción sindical cotidiana.

## **JUVENTUD.**

Desde CCOO venimos haciendo una denuncia permanente de la situación sociolaboral de la juventud. Nuestros jóvenes están sufriendo unas altas tasas de desempleo, temporalidad y precariedad que les sumerge en una situación vital de inseguridad e inestabilidad. La falta de adecuación entre formación y empleo, las becas fraudulentas y el trabajo sumergido, además de la precariedad anteriormente mencionada, son solo la punta del iceberg de un gravísimo problema estructural que el conjunto de la sociedad debe afrontar con urgencia. Las medidas adoptadas por el Gobierno, están muy lejos de acometer los verdaderos problemas de la juventud.

Las Elecciones Sindicales son una buena oportunidad para ir consolidando a CCOO como el sindicato referente de la población y favorecer la renovación sostenida de nuestros cuadros sindicales, garantizando el traspaso del conocimiento, experiencia y cultura organizativa que tan buen resultado nos ha dado.

En esa misma dirección debemos dar un impulso a las secretarías de juventud. Y no como una cuestión meramente formal o estética. Esto debe considerarse como una cuestión de importancia sindical de carácter estratégico. La aportación de las Secretarías en el proceso de elecciones sindicales puede ser fundamental para nuestro éxito en los sectores o empresas con una plantilla eminentemente joven. La implicación de las secretarías de juventud, puede ser la diferencia entre llegar o no a ciertos colectivos y lograr así su sindicalización.

La XXIV Escuela Confederal de Juventud, celebrada en Morillo de Tou, aprobó una resolución señalando la necesidad de la inclusión de jóvenes en las candidaturas de manera proporcional al porcentaje de jóvenes de cada centro de trabajo, garantizando la paridad en las candidaturas. Ese compromiso fue asumido en el Consejo Confederal del 19 de octubre del 2010 y trasladado a las federaciones y equipos de extensión sindical a través de la Secretaría de Elecciones Sindicales y estamos obligados a su cumplimiento.

Es preciso reforzar las estructuras de juventud del conjunto de la organización. El futuro de nuestro sindicato, depende de la respuesta que seamos capaces de dar, colectiva y corresponsablemente a esta cuestión.

## **MUJER**

Estamos asistiendo a un proceso de incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral. La población activa femenina ha pasado de 242.100 mujeres activas en 2005 a 284.600 en el 2010. Su tasa de actividad ha aumentado en 5.61 puntos porcentuales en este periodo, pasando del 45% al 50.68% actual, pero sigue habiendo 47.400 menos mujeres activas que hombres.

La crisis económica está afectando a las mujeres en mayor medida que a los hombres ya que son éstas las que tienen los contratos más precarios y unos menores salarios, por no decir que son las primeras en ser empujadas al paro ante los primeros indicios de crisis en las empresas. De ahí que las mujeres se siguen manteniendo en parámetros discriminatorios directos e indirectos. Se mantiene la segregación horizontal, es decir, las mujeres están encuadradas en los ámbitos de actividad peor remunerados y con peores condiciones laborales en cuanto a jornada, temporalidad y promoción; así como la segregación vertical puesto que las mujeres lo tienen muy difícil para llegar a ocupar puestos de responsabilidad. Hay una enorme brecha salarial; el salario de las mujeres es un 26,53% más abajo que el de los hombres.

Hace unos días celebramos el 8 de marzo, junto a las demás organizaciones feministas, en el que volvimos a denunciar la falta de igualdad con los hombres en el salario, en las condiciones de trabajo y en las pensiones del futuro. También se reivindicó, una vez más la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y las personas dependientes. Es verdad que se ha avanzado en cuanto a las reivindicaciones históricas de las mujeres pero todavía es grande la distancia que falta por recorrer hasta la igualdad real. CCOO queremos reafirmar nuestro compromiso de lucha por la igualdad entre hombres y

mujeres eliminando las barreras que impiden el ascenso a la promoción de la mujer en el trabajo a la vez que se erradican todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres.

Hay que avanzar hacia la igualdad, por ello el compromiso de CCOO Aragón, es mejorar la situación de las mujeres en los diferentes centros de trabajo, a través de un instrumento fundamental como es la negociación colectiva:

- Promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, llevando a las mesas de negociación el deber de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Avanzando en la conciliación y corresponsabilidad en los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral.
- Impulsando la participación y la representación sindical de las mujeres promoviendo su presencia en las candidaturas a las [[SS.

Al mismo tiempo, debemos considerar que el problema de la desigualdad laboral se acrecienta en grupos de mujeres especialmente vulnerables como son las jóvenes, las discapacitadas o las inmigrantes.

## **FORMACIÓN SINDICAL**

Para CCOO de Aragón, la formación sindical es un elemento clave para el desarrollo y la mejora de la acción sindical, así como para el fortalecimiento del Sindicato. A lo largo de 2010 y lo que va de 2011 hemos desarrollado una importante actividad formativa dirigida a los representantes sindicales, de forma especial a los que se han incorporado en los procesos electorales más recientes

[n los cursos que estamos realizando con formadores internos, provenientes de las distintas Federaciones y de las estructuras territoriales, dirigidos fundamentalmente al conocimiento de la estructura y valores de nuestra organización, poniendo en valor la afiliación y la acción sindical, han participado más de 200 nuevos delegados y delegadas, en 14 cursos bimensuales.

También se continúa con la formación general de delegados y delegadas, conforme a las solicitudes sobre la oferta formativa programada, y dentro de los planes confederal y autonómico, con la participación de 1300 personas a lo largo de 2010. [n esta formación se ha consolidado y ampliado los profesionales externos que colaboran con nosotros.

Así mismo siguen en marcha los diplomas de especialización que estamos realizando en colaboración con la Universidad de Zaragoza, como eje de la formación de cuadros. En este curso contamos con tres grupos en el diploma de gestión de relaciones laborales en su cuarta edición (dos en Zaragoza y uno en Teruel) y un grupo en el diploma de gestión social como nivel de profundización.

La sobrecarga de trabajo sindical del conjunto de nuestra organización, con la gestión de la crisis, las movilizaciones, y por añadidura las Elecciones Sindicales, aconsejaron no realizar en 2010 la Escuela Sindical de Morillo de Tou y ha lastrado programación de otras actividades formativas dirigidas a cuadros sindicales. Actividades que vamos a retomar a lo largo de este año.

## **AFILIACIÓN.**

Estamos asistiendo a una cierta ralentización de la afiliación, que está haciendo que los dos primeros meses de este año tengamos un saldo negativo. El número de bajas que se ha producido en estos dos meses, es sensiblemente inferior (el 36,48% menos) al producido en el mismo período de hace un año y se el motivo más generalizado es el impago acumulado de cuotas. Sin embargo el número de altas ha disminuido en mayor cuantía, en un 61,59%. Es esta escasa tensión afiliativa en el conjunto de nuestras organizaciones, la que está dándonos un saldo negativo. Seguimos constatando la ausencia de actividad afiliativa en nuestros servicios.

Se hace necesario retomar en nuestras estructuras la importancia de la afiliación, que no puede ser contradictoria, sino complementaria, de la tensión electoral. Debemos avanzar en la configuración de una red de responsables de afiliación en los ámbitos federales y territoriales así como formar a los nuevos representantes sindicales en la necesidad de reforzar al Sindicato a través del vínculo afiliativo.

## **ELECCIONES SINDICALES**

Cerramos el año 2010 con una leve mejora en el diferencial con el otro sindicato, que se constaba en la práctica totalidad de nuestras Federaciones, aunque que no hacía justicia al esfuerzo que en recursos se está haciendo desde todas nuestras estructuras. Si el año pasado, con esa leve mejora, no cumplíamos ni de lejos nuestras expectativas electorales, la evolución de 2011 ha ido a peor. En lo que va de año hemos perdido espacio. La pérdida se ha producido en seis de nuestras Federaciones y no ha podido ser compensada por las cuatro que mejoran resultados. En las provincias de Huesca y Teruel avanzamos,

estando muy cerca de obtener la mayoría. Es en la provincia de Zaragoza en la que se concentra la pérdida.

En lo que va de año hemos elegido menos delegados en empresas blancas y hemos tenido un mayor decalaje. Es decir somos menos cuidadosos con las renovaciones y menos diligentes en la búsqueda de espacios blancos. Este Consejo debe hacer un llamamiento a una implicación electoral del conjunto de las direcciones federales y territoriales. Un llamamiento a un rápido ejercicio de corrección de nuestras deficiencias y errores. Un llamamiento a una mejor gestión sindical de los recursos con los que contamos.