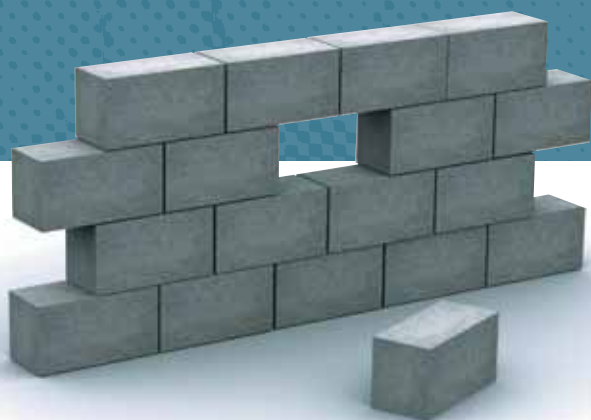


# ds

NÚMERO 19

## documentos sindicales



6 de noviembre de 2007

- Informe aprobado por el Consejo de la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón

**CCOO**   
comisiones obreras de Aragón



# OS

NÚMERO 19

## documentos sindicales

Edita: Unión Sindical de  
Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Contitución, 12.

50008 Zaragoza

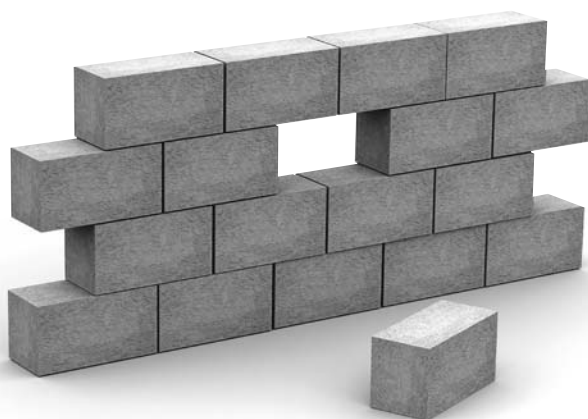
[uraaragon@aragon.ccoo.es](mailto:uraaragon@aragon.ccoo.es)

[www.aragon.ccoo.es](http://www.aragon.ccoo.es)

Febrero de 2008

■ INFORME APROBADO POR  
EL CONSEJO DE LA UNIÓN  
SINDICAL DE CC.OO.  
DE ARAGÓN.

6 DE NOVIEMBRE DE 2007





# INFORME APROBADO

LA ECONOMÍA DE NUESTRA COMUNIDAD AUTÓNOMA VIENE CRECIENDO DE FORMA SOSTENIDA DURANTE ÚLTIMA DÉCADA. DURANTE EL AÑO 2006 LO HIZO UN 4%, PUDIENDO ESTAR ROZANDO EL TECHO DEL ACTUAL CICLO EXPANSIVO.

---

El diferencial favorable de la economía aragonesa respecto a la española se ha visto reducido en 2006 a tan sólo una décima, produciéndose una mayor convergencia en el ritmo de crecimiento del PIB. El crecimiento de este año va a ser ligeramente inferior, las previsiones para 2008 están situadas en torno al 3% que aún así, seguirá siendo un crecimiento superior a la media europea.

El crecimiento de estos años, se ha sustentando fundamentalmente en el dinamismo de sectores como la construcción y algunas actividades de los servicios. Sectores que obtienen una rentabilidad a corto plazo, tienen una productividad muy baja y escasa capacidad de generar valor añadido. Así en Aragón el PIB y el empleo tienen una expansión importante, mientras se mantiene un índice de productividad muy bajo (0,8%), una tasa de temporalidad en el empleo, que aún siendo inferior a la media del estado, sigue siendo alta (27,3%) y uno de los niveles de gasto social más reducidos de todo el Estado español y la UE (el 20,2% del PIB frente al 20,8% español y el 27,8% de la UE-15).

La industria, tras un largo período de estancamiento, muestra síntomas recuperación que esperamos se consolide a lo largo de 2008, con la generación más empleo y con un incremento de su productividad, asentada en un mayor valor añadido. La apuesta por el desarrollo industrial, como venimos insistiendo, requiere, entre otras cuestiones, de una mayor inversión pública y privada en I+D+i, ahora claramente insuficiente, con tan solo el 0,81% de nuestro PIB.

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

---

El proyecto de presupuestos generales del estado, se enmarca en un contexto de nuevas normas estatutarias y sistemas de negociación bilateral con algunas Comunidades Autónomas, que condicionan la dotación económica en inversiones en las mismas por parte del Estado Español. La disparidad de los criterios de financiación fijados en la mayoría de los Estatutos de Autonomía y la falta de un modelo homogéneo a la hora asignar partidas presupuestarias, nos introducen en un modelo de que, bajo nuestro punto de vista, bien poco contribuyen al reequilibrio territorial y a la cohesión social, rasgos básicos que desde CCOO de Aragón defendemos como elementos que deben regir la política presupuestaria de cualquier administración.

Conviene recordar que el Estatuto de Autonomía de Aragón, en una disposición adicional, contempla una serie de parámetros como la superficie, la despoblación, la orografía del territorio o su condición de comunidad fronteriza como elementos a tener en cuenta en la fijación de las inversiones del Estado en nuestra Comunidad Autónoma. Del análisis de las cifras del proyecto de presupuestos generales, se desprende que los parámetros del Estatuto no se han tenido en cuenta y Aragón se encuentra como una de las comunidades con menor inversión por Km<sup>2</sup> y por habitante. La Expo y las infraestructuras viales, concentran buena parte de las inversiones estatales previstas para Aragón en los presupuestos 2008. Si de los presupuestos excluimos lo destinado a Expoagua, se quedan en una cuantía inferior a los años anteriores, sufriendo así algunas carencias en inversiones en infraestructura, vitales para el desarrollo de nuestra Comunidad Autónoma.

## PRESUPUESTOS DEL GOBIERNO DE ARAGON

---

El proyecto de presupuesto de nuestra Comunidad Autónoma, tiene un incremento similar al que se produjo en el año anterior, teniendo en cuenta que se ha incorporado una nueva dotación para las nuevas competencias asumidas en Justicia. Se ha presupuestado un importante incremento en prestaciones y servicios sociales, sin



embargo el crecimiento en sanidad, educación y en vivienda está por debajo de la media del incremento del montante final del presupuesto. El gasto para empleo apenas crece y en cultura y deportes se reduce. Con todo ello, el conjunto del gasto público destinado en 2008 a políticas sociales crece (el 6,94%) un punto por debajo de la media (7,85%). El gasto social supone el 60,81% del presupuesto, medio punto menos que el año anterior. Así, Aragón se sitúa en la tercera Comunidad Autónoma que menos recursos públicos destina a las políticas sociales. No es de recibo que Aragón, con unas tasas de crecimiento económico más alto y sostenido de todo el Estado, y sin embargo con una alta tasa de envejecimiento, y el problema añadido de la dispersión geográfica, sea de las que menos invierte en bienestar social.

Valoramos de forma positiva los incrementos presupuestarios para desarrollo económico (21,38%) y los destinados a investigación y desarrollo (9,46%), porque ambos inciden en la mejora de la competitividad de la economía aragonesa. A pesar de esto, nos parece insuficiente, si tenemos en cuenta que Aragón es la sexta comunidad que menos invierte en I+D+i, con el 0,84% de su PIB.

En el capítulo de ingresos, el Ejecutivo autonómico, se está dejando llevar en la carrera a la baja de algunos impuestos cedidos por el gobierno central, sin introducir medidas novedosas y criterios de progresividad en el sistema fiscal aragonés. Un claro ejemplo lo vemos en las reiteradas reformas a la baja introducidas en el impuesto de sucesiones y donaciones y en el de transmisiones patrimoniales.

## MERCADO DE TRABAJO

---

La tasa de paro en Aragón, según datos de la Encuesta de Población Activa, se sitúa el tercer trimestre de este año en el 5,2%, tres puntos por debajo de la media nacional. Persisten problemas estructurales como es el caso del paro femenino, que duplica la tasa de los hombres, y la baja tasa de actividad femenina que se sitúa puntos por debajo de la masculina.

El mercado laboral aragonés en el tercer trimestre de este año, presenta un comportamiento para las mujeres diferente al de otros trimestres. El empleo femenino ha aumentado en 10.500 personas con respecto al trimestre anterior, lo que supone un crecimiento de 4,7 por ciento. Por su parte, el empleo masculino se reduce en el tercer trimestre en 2.800 personas, un 0,8 por ciento.

Los datos reflejan un comportamiento asimétrico en los sectores productivos. Mientras que en el sector de la agricultura y construcción el empleo crece a un ritmo del 7,7 por ciento y 6,8 por ciento, respectivamente, el sector servicios crece a una tasa del 1 por ciento al tiempo que el sector industrial, a pesar de su crecimiento en términos económicos, presenta una caída del 1 por ciento en empleo.

Por provincias, aumenta el desempleo en Huesca en cinco décimas para situarse en el 5,4 por ciento de la población activa, lo que hace aumentar también nuestra preocupación por la pérdida de empleo industrial en esta provincia. En Teruel disminuye en tres décimas, para situarse en el 3,8 por ciento, y en Zaragoza, en ocho décimas, para situarse en el 5,3 por ciento. De esta manera Teruel (con 2.500 parados) ostenta la tasa de desempleo más baja entre las provincias españolas.

La aplicación de la reforma laboral, sigue reduciendo la tasa de temporalidad. Lo hace de forma lenta, pero en el último trimestre, en Aragón la tasa se sitúa en el 27,3%, más de cuatro puntos por debajo de la media nacional.

Sin embargo, es preciso señalar que el paro registrado en las oficinas del INAEM, se ha incrementado el 3,39% en el mes de Octubre, duplicando la tasa estatal y el incremento sufrido en Octubre del año pasado, lo que puede estar apuntando a un cierto “enfriamiento” del mercado laboral.

Los problemas del mercado de trabajo aragonés tienen un marcado carácter de género. A las peores tasas de actividad y paro en las mujeres se le une el hecho de un alto porcentaje de asalariadas con jornada parcial (un 27,2% frente al 3,5% de los hombres), en muchos casos no elegida por la mujer sino impuesta por el empleador. Según los datos recogidos en la EPA, un tercio de las mujeres con jornada a tiempo parcial (unas 18.000) no han tenido posibilidad de acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo. Por otra parte, sigue siendo un hecho el que la reducción del tiempo de trabajo y las jornadas parciales, teóricamente voluntarias y que tienen como finalidad el cuidado de menores, personas mayores, incapacitadas y personas dependientes en general, se produce mayoritariamente entre las mujeres.

Otro aspecto a resaltar, es que las mujeres desarrollan tareas consideradas como “femeninas”, peor retribuidas a pesar de tratarse de trabajos, en su mayor parte, de igual valor a las que realizan mayoritariamente los hombres. La desigualdad salarial, se ve acrecentada por la

discriminación que sufren las mujeres en el acceso de determinadas categorías profesionales de más responsabilidad y, por tanto, de mayor retribución. La concentración del empleo femenino en actividades como la hostelería, el servicio doméstico, el pequeño comercio o limpieza, con condiciones laborales y salariales inferiores a las de otros sectores, influye en las peores condiciones del trabajo femenino, respecto al masculino mayoritario en sectores como la construcción o la industria con mejores retribuciones. El 82% de las mujeres con empleo trabajan en el sector servicios, frente al 48,95% los hombres.

## ALGUNAS CONSIDERACIONES

---

Según los datos disponibles en la Contabilidad Regional del INE, los excedentes brutos empresariales crecieron en Aragón un 81% entre 2000-2006 y los costes laborales unitarios lo hicieron en tan solo un 9,5% para el mismo periodo, lo que evidencia, que no son los costes laborales los causantes de la baja productividad que muestra la economía aragonesa y que las rentas salariales crecen a un ritmo mucho menor de lo que lo hacen los excedentes empresariales y las rentas del capital, es decir se profundiza en un reparto desigual de la riqueza generada.

La remuneración de los asalariados ha pasado de representar el 55% de la renta en 2000 al 51,8% en 2005, mientras que los excedentes de explotación han pasado del 45% al 48,2%.

A pesar del crecimiento de nuestra economía y a la generación de empleo, la proliferación de empleos precarios y mal remunerados contribuye a que un segmento de población viva por debajo del umbral de pobreza relativa, es decir, con ingresos inferiores al 60% de la mediana regional. Según la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 del INE, el 16,2% de la población aragonesa se encontraba en esta circunstancia en 2005, 1,5 puntos por encima de la que había en 1995 y con una tendencia al alza en cuanto al porcentaje de población en situación de vulnerabilidad social.

## VIVIENDA

---

El barómetro de opinión de nuestra Comunidad Autónoma, en el año 2001, indicaba que tan solo el 7,2% de los encuestados señalaban la vivienda como el principal problema para los aragoneses. En el barómetro de 2006, el de la vivienda era percibido como el problema más importante para los aragoneses, (el 36,6% de los encuestados), desplazando del primer lugar al paro.

Según la Sociedad de Tasación, el incremento precio vivienda en Aragón en 2006, fue del 16,9%. Fue la mayor de todas las comunidades autónomas españolas. La media en España se situó en el 9,8%. Para colmo, el incremento del precio del dinero sitúa a muchas familias al borde de sus límites y dificulta más, si cabe, el acceso a una vivienda digna para muchas personas.

Hay que reconocer un importante esfuerzo en los últimos años en la promoción VPO. El plan vivienda 2005-2008, duplica ayudas para el acceso a la vivienda respecto al plan anterior. Sin embargo la construcción de 13.900 viviendas hasta 2008, de este plan, con ser muy apreciable, resulta insuficiente.

Las medidas que subvencionan el acceso a viviendas de alquiler, si no son acompañadas de medidas adicionales, corren el riesgo de tener efectos colaterales perversos, tales como aumentos de precios que al final puedan absorber las ayudas. Es preciso estimular la salida al mercado del parque de viviendas vacías, y junto a las garantías de cobro para los propietarios, deben articularse límites razonables a los precios de los alquileres. Deben ponerse en marcha iniciativas dirigidas a equilibrar los beneficios entre alquiler y compra. El Gobierno de Aragón debe ofertar un parque de vivienda pública en régimen de alquiler para hacerlo atractivo como opción frente a la compra.

Los poderes públicos están obligados a cumplir el precepto constitucional del derecho a una vivienda digna, recogido en el artículo 47 de nuestra Constitución, y es oportuno señalar que según el Instituto de Práctica Empresarial, la repercusión del suelo está entre un 30 y un 50% en el precio final de una vivienda, lo que denota la lógica especulativa en la que se mueve parte del mercado inmobiliario aragonés; lógica a la que se acoge tanto la iniciativa privada como la pública.

## POBLACIÓN

---

El informe del CESA editado este año, sigue señalando un crecimiento vegetativo negativo en la población aragonesa. Es cierto que se ha mejorado algo la situación con relación al año anterior, pero no es menos cierto que esto es gracias al incremento de nacidos de madre extranjera, que compensa el menor número de nacidos de madre española. Tenemos un problema demográfico, que de ninguna forma va a ser solucionado, ni tan siquiera paliado, con ayudas económicas por nacimiento de hijo. Estas no resuelven el problema de fondo, que no es sino la escasez de recursos públicos destinados a permitir la conciliación de la vida

laboral y familiar. Es preciso articular políticas de fomento de la natalidad, que tengan en cuenta las circunstancias que provocan la baja natalidad, que sean sostenidas en el tiempo y que se basen en servicios públicos e instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar. Bajo nuestro punto de vista, es mucho más sólido financiar la creación de una red de centros de educación infantil de 0 a 3 años, que además sería una fuente importante de empleo.

## DIALOGO SOCIAL

---

El AESPA, acuerdo que CCOO, UGT, CREA y CEPYME suscribimos con el Gobierno de Aragón en 2004, tiene su finalización este año. Venimos reproduciendo este tipo de acuerdo desde 1986, con vigencia temporal diversa. Tenemos ya la experiencia de dos acuerdos con vigencia de legislatura. Sobre el último, el Secretariado y la Comisión Ejecutiva han venido haciendo un seguimiento sistemático, que ha sido expuesto y debatido en los sucesivos informes a este Consejo. Hemos manifestado tanto aciertos como deficiencias en el desarrollo de lo acordado, que ahora hemos de tener en cuenta a la hora de afrontar la negociación de un nuevo acuerdo.

Siempre hemos sostenido que el AESPA, en líneas generales, acertaba en el diagnóstico de la situación socioeconómica y en los objetivos que se marcaba. Algunas de las medidas acordadas no han desarrollado como hubiera sido deseable, bien por falta de interés político de quien tenía que llevarlas a cabo, bien porque no se han puesto los recursos necesarios para lograr los objetivos previstos. Por eso, desde CCOO Aragón, vamos a mantener nuestros objetivos, y pediremos al Gobierno de Aragón un compromiso claro y evaluable para dotar al acuerdo de presupuestos suficientes para su completo desarrollo.

Al carácter global del nuevo acuerdo, que permite incidir en una buena parte de las políticas a desarrollar por el Gobierno de Aragón, habría que dotarlo de una mayor nitidez y concreción de su contenido, de forma que permita una mejor evaluación.

La duración plurianual, de legislatura, posibilita actuaciones sostenidas en el tiempo, aspecto importante si tenemos en cuenta la duración de los procesos en la Administración, especialmente en la puesta en marcha de nuevas iniciativas.

En síntesis podemos enmarcar nuestros objetivos en cuatro líneas de trabajo:

- **Calidad del Empleo.** Debe abarcar las acciones que faciliten políticas de acceso al empleo y la formación, las que incidan en la mejora de las condiciones laborales y

económicas, las que contribuyen a reducir la siniestralidad laboral y las políticas de igualdad.

- **Cohesión y Bienestar Social.** Las políticas sociales comprometidas en el AESPA, son han de las que menos desarrollo han tenido. La elaboración y aprobación de una Ley de Servicios Sociales, la elaboración de una Cartera de Servicios digna de tal nombre, la puesta en marcha de una Renta Básica para colectivos sin recursos y con inserción laboral imposible, son compromisos incumplidos del Gobierno de Aragón a los que hay que dar respuesta inmediata. El desarrollo del sistema de atención a la dependencia, la salud, la educación o el acceso a la vivienda, son aspectos importantes para las personas trabajadoras y deben ser introducidos en el debate para el próximo acuerdo.
- **Desarrollo Económico y Territorial.** Mejora de nuestras infraestructuras, cohesión territorial, políticas industriales, internacionalización de nuestras empresas, I+D+i, crecimiento económico, sostenibilidad y políticas medioambientales, que nos permitan seguir creciendo y aumentando la competitividad de la economía aragonesa de una manera sostenible y con condiciones laborales dignas y en toda la geografía aragonesa.
- **Participación Institucional.** Los agentes sociales estamos realizando un importante trabajo de elaboración y propuestas, en un contexto de diálogo social permanente. Es importante la consolidación de ámbitos de participación institucional y la apertura de otros nuevos, pero lo es también la eficiencia de los mismos, así una adecuada valoración de nuestro trabajo y nuestra presencia en todos los foros, desde los que se pueden proyectar mejoras para el conjunto de la sociedad.

## ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

---

La regulación del trabajo autónomo era una de las asignaturas pendientes de nuestra normativa laboral. Tras una larga tramitación y muchas vicisitudes el Estatuto del Trabajo Autónomo (ESTA) entró en vigor el pasado 12 de octubre de 2007.

En CCOO hemos sido muy críticos con esta nueva Ley, que no es fruto del diálogo social ni, por tanto, del acuerdo previo con las organizaciones sindicales y empresariales. Sólo una vez redactado el anteproyecto participamos en un limitado periodo de consultas.

Nuestras propuestas se centraron en la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente (trade), una nueva figura legal fronteriza entre el trabajo asalariado y el autónomo. Tenemos que manifestar la preocupación de que esta nueva fórmula legal, pueda utilizarse para presionar a la baja sobre las condiciones laborales generales, al tener menos

derechos que un trabajador frente al empresario. En CCOO queríamos evitar que se pueda producir una “fuga” indeseada de trabajadores asalariados.

La valoración Confederal del resultado final no es buena. CCOO estamos en desacuerdo con la insuficiente protección y garantías que finalmente se establecen para los trade, y con la insuficiente capacidad reconocida a los sindicatos más representativos para negociar los nuevos acuerdos de interés profesional, dándonos el mismo tratamiento que a las asociaciones de autónomos, aún cuando la manera para medir su representatividad es muy deficiente. No obstante, valoramos positivamente que la Ley haya incluido algunas de nuestras reivindicaciones para los trade, entre ellas el que sus conflictos laborales vayan a la jurisdicción social, el derecho a negociar acuerdos colectivos de interés profesional (aunque su corto alcance hace que sea un derecho muy limitado) y la obligación de que exista contrato escrito y registro oficial.

Más allá de nuestra valoración, y una vez aprobada la Ley, nuestro objetivo va a ser trabajar sindicalmente con los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tienen consideración de empresarios.

## EMPRESAS Y SECTORES

---

Estos meses se han producido algunos conflictos, bien por crisis en determinadas empresas o por la negociación colectiva de este año. Podemos destacar:

- El ERE en la industria pastelera Mildred de Huesca sigue coleando y sin solucionar la posible compra de las instalaciones y sin recolocación de los trabajadores. Tenemos que seguir exigiendo un mayor esfuerzo de las instituciones para buscar una solución a los trabajadores y trabajadoras afectadas.
- La huelga en Casting Ros con acuerdo final en el SAMA.
- El conflicto de TUZSA, todavía sin resolver, con la importante repercusión mediática y ciudadana que ha tenido. Un ejercicio de sindicalismo responsable, como el que CCOO viene realizando en la búsqueda de soluciones a los problemas que tienen los distintos colectivos de esta empresa, debe ser correspondido por una actitud más abierta por parte de la dirección.
- El anuncio de cierre de SIEMENS en Zaragoza, supone un duro golpe en una de las pocas empresas donde el I+D+i es además de un deseo una realidad. Estamos exigiendo a la empresa la búsqueda de alternativas productivas, que no pueden pasar por el cierre o traslado de una plantilla con un alto nivel de cualificación.

- La negociación del convenio provincial del comercio del mueble de Zaragoza que tras muchos meses de negociaciones se ha conseguido cerrar después del anuncio de movilizaciones.
- El intento de externalización de actividades y trabajadores del taller central de mantenimiento de General Motors. Las propuestas de la empresa generan una profunda desconfianza y mucha incertidumbre entre los trabajadores de la planta, que está llevando a constantes movilizaciones por parte de los directamente afectados. Todo esto se produce en el contexto del 25 aniversario de la instalación de la fábrica en Figueruelas. Veinticinco años en los que CC.OO. ha jugado un papel central en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

## ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

---

En materia de atención a la dependencia, CCOO estamos centrados en estos momentos en el seguimiento y grado de cumplimiento de la Ley, centrando nuestra atención en que la prestación de servicios sea preferente frente a la entrega de ayudas económicas, en que el empleo sea de calidad, en la formación y cualificación de los centros y en la acreditación de los centros de prestación de servicios.

La Ley de la Dependencia, que reconoce explícitamente la relación entre la calidad de los servicios y la calidad del empleo, asigna a los poderes públicos la obligación de velar por su cumplimiento estableciendo estándares de calidad comunes para todo el Sistema. Por ello el proceso de acreditación de las empresas y entidades (tanto públicas como privadas) que aspiren a gestionar los servicios es fundamental para garantizar la calidad de las prestaciones que recibiremos los ciudadanos. La Secretaría Confederal de Política Social ha elaborado una propuesta sindical para promover la calidad del empleo del empleo de los nuevos servicios de atención a la dependencia. Esta propuesta, ha sido trabajada en nuestra Comunidad Autónoma, en el Grupo de Trabajo que se conformó por las Federaciones Implicadas (FSAP, SANIDAD, AADD, ENSEÑANZA; PENSIONISTAS) y la Secretaría de Política Social de la Unión, al objeto de trasladar los criterios confederales a nuestra acción sindical sectorial y general.

En materia de acreditación, la Ley establece una atribución competencial en dos planos. Al Consejo Territorial, de ámbito estatal y con presencia de todas CC.AA., le atribuye el establecimiento, mediante acuerdo, de “criterios comunes” de acreditación de centros y servicios para todo el Sistema. Aunque la proximidad de las elecciones generales puede



dificultar la consecución acuerdos en el Consejo Territorial, consideramos muy importante lograr la aprobación de un marco común en todo el estado, en las diferentes materias en las que resta alcanzar compromisos, como es el caso de modelo de copago.

A las Comunidades Autónomas les concede la competencia última para regular y facilitar la acreditación de centros y servicios. Estas deben garantizar que las empresas y entidades autorizadas cumplan las condiciones mínimas de calidad en la prestación de servicios. En Aragón, el marco del diálogo social, es el idóneo para que podamos incidir en esta materia.

La atención a la dependencia, el desarrollo del sistema en nuestra Comunidad Autónoma, deberá ser uno de los elementos centrales del futuro Acuerdo de Diálogo Social. Proponemos la creación de un Comité Consultivo que articule nuestra participación institucional como Agentes Sociales, a semejanza del Comité Consultivo Estatal recogido en la propia Ley de la Dependencia.

CC.OO. apuesta por un sistema de atención básicamente público, pero siendo conscientes a la hora de dar alternativa rápida a los grandes dependientes, de que la tendencia a la externalización de servicios por las Administraciones, hace que de hecho estén operando en el sector la iniciativa pública y la privada. El reto y la oportunidad que tenemos por delante es exigir que los elementos nucleares del sistema sean de carácter público, que se ordene lo que hay, público y privado, bajo criterios de calidad en el servicio y en el empleo y que lo que se vaya construyendo tenga carácter mayoritariamente público.

El concepto de calidad en el servicio está íntimamente ligado a la calidad del empleo, a la cualificación profesional de las personas que lo prestan y todo esto directamente vinculado a los procesos formativos. Promover la formación profesional adecuada, comprometiendo a administraciones y sectores empresariales vinculadas con el sector, es una necesidad de primer orden y debe ser una prioridad para CCOO.

La efectividad del derecho a las prestaciones del sistema, se va a producir de forma progresiva, de manera que este año deberían incorporarse los grandes dependientes, que en Aragón se estiman son 7294. Desde la administración autonómica se está trabajando en la fase de valoración, todavía no se han emitido programas individuales de atención. Desde CCOO de Aragón vamos a estar especialmente atentos al proceso, haciendo un seguimiento de la evolución de la prestación de servicios, prestación económica vinculada a servicio o prestación económica que se otorgue y la evolución del empleo.

## SALUD LABORAL

---

En los próximos meses deberán ponerse en marcha las medidas contenidas en la “Estrategia Española en Salud Laboral 2007-2012”. Deberán concretarse y definir las figuras de los agentes en prevención sectoriales y territoriales. Los representantes sindicales en la empresa vamos a poder incidir en la elección de servicio de prevención y Mutua, lo que nos abre un nuevo campo de acción sindical.

CCOO proponemos que desde el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud, en el que participamos, se impulse de manera inmediata el RD 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales. Es preciso determinar el órgano competente de nuestra Comunidad Autónoma, para ordenar la publicación en el BOA de las sanciones muy graves, habilitar del registro de sanciones de consulta pública y determinar en nuestra CCAA la forma en la que deben hacerse públicas las sanciones administrativas.

También es preciso el desarrollo de la nueva legislación sobre enfermedades profesionales, con medidas que contemplen la formación específica sobre enfermedades profesionales para los médicos de atención primaria y especialistas del Sistema Público de Salud, la creación de la Red Aragonesa de médicos centinela en enfermedades profesionales, la creación de las Unidades de Salud Laboral, la determinación del procedimiento de investigación de las enfermedades profesiones y la información a los agentes sociales en materia de control y seguimiento de las enfermedades profesionales.

## ELECCIONES SINDICALES

---

Los resultados electorales al día de la fecha, no nos satisfacen. Si bien es cierto que nuestro porcentaje de representatividad es igual al Confederal, y que en estos últimos catorce meses hemos disminuido la diferencia con el otro sindicato en algunos delegados, consideramos que los números, en este momento no son acordes con los objetivos que colectivamente nos marcábamos, ni tienen coherencia con los recursos que entre todos y de forma sostenida hemos invertido en los últimos años. En las pasadas semanas se ha intensificado el trabajo en todas las organizaciones, intentando explorar las posibilidades en empresas blancas, y asegurar al máximo posible la renovación pendiente de delegados hasta final de año. En las reuniones mantenidas tanto con Federaciones como con equipos inter-ramas se han adquirido

compromisos concretos de mejora hasta final de año, redefiniendo un objetivo colectivo, que nos permita terminar el periodo de concentración habiendo mejorado nuestros resultados, los de CCOO de Aragón, que no van a ser sino la suma de los de cada ámbito de responsabilidad electoral.

Para CCOO de Aragón, el proceso electoral no ha terminado. Las Elecciones Sindicales, son un proceso continuo, que tenemos que seguir incorporando con más fuerza a nuestro quehacer sindical cotidiano. Al finalizar este año, volveremos a discutir colectivamente la definición del trabajo de los equipos de extensión electoral, como afrontar las elecciones sindicales en un año de procesos congresuales, en los que tenemos un saldo deficitario de más de 150 delegados y como gestionar y optimizar a futuro los importantes recursos económicos y humanos que estamos invirtiendo. El que CCOO sea mayoría sindical también en Aragón debe ser un objetivo irrenunciable para el conjunto de la Unión, para todas y cada una de nuestras Federaciones, para todas y cada una de nuestras Uniones Comarcales. Es un reto para todos los cuadros sindicales de CCOO de Aragón, que no podemos rehuir, que debemos afrontar si es preciso con redoblado esfuerzo.

## AFILIACION

---

En los últimos meses desde la Confederación se le está dando un impulso al trabajo a desarrollar en afiliación. El ámbito más natural y más propicio para afiliación es el centro de trabajo y los próximos meses, cuando ya se ha producido una importante renovación de los representantes sindicales en las empresas, son un buen momento para, empezando por los delegados y delegadas sin afiliar, plantear a los trabajadores, ese vínculo, ese compromiso de fortalecimiento de nuestro Sindicato a través de la afiliación.

Todos cuadros sindicales, desde la ejecutiva de la unión, pasando por las ejecutivas federales, hasta los de las secciones sindicales, debemos planificar nuestro trabajo cotidiano dando cabida a la labor afiliativa.

Desde la Unión llevamos meses tratando de optimizar el trabajo afiliativo en aquellos ámbitos de mayor contacto con los trabajadores; equipos de atención, sedes comarcales, servicios, formación etc. Hemos puesto en marcha un protocolo de afiliación para que cada persona que desde ámbitos de la Unión tenga contacto con trabajadores que se acercan a nosotros, les plantee la afiliación y sepa como hacerlo.

Vamos a intensificar nuestra coordinación con la Unidad de Atención Telefónica Confederal, asumiendo aquellos trabajos complementarios de seguimiento de bajas que desde la Unidad hacen con más dificultad. También hemos iniciado un programa de localización y acercamiento inmediato a aquellas personas afiliadas que comunican su intención de darse de baja, para impedirlo en la medida de lo posible. Todas estas medidas encaminadas a reducir al máximo el índice de bajas del sindicato, se van a complementar con otras que se suman a las de conseguir una mayor fidelización; además del escrito de bienvenida y el envío de guía de servicios y estatutos, estamos programando una llamada telefónica a los afiliados/as a los dos o tres meses de su incorporación al sindicato y otra al año.

Con este seguimiento se pretende buscar un refuerzo en la fidelización de nuestros afiliados y afiliadas, basado en el convencimiento de haber entrado a formar parte de un sindicato con una cercanía permanente con sus afiliados. Pero conviene insistir en que el mejor y más eficiente trabajo afiliativo es el que se realiza en los centros de trabajo, en las federaciones, ligándolo a nuestra acción sindical o de atención cotidiana.

El próximo día 1 de diciembre celebraremos el homenaje de este año a los afiliados de más de 25 años de permanencia en CC. OO. Vamos a hacer un acto único que reúna a todas las personas homenajeadas de Aragón, a las que ya lo fueron en años anteriores, y a todas los cuadros sindicales y afiliados y familiares que se sumen, de Zaragoza Huesca y Teruel. El acto de este año lo queremos completar con un reconocimiento a quienes, durante los inicios de los años 60, y desde la clandestinidad, hicieron posible el inicio del proyecto sindical que ahora mismo tenemos hecho realidad. Os emplazamos a todas las ejecutivas de las Federaciones Regionales, y de las Uniones Comarcales a involucraros en esta jornada, que ya se va consolidando como una cita sindical anual importante, como una jornada para el reencuentro amable y distendido, en el marco del reconocimiento al valor de la afiliación a CCOO.

Zaragoza, 6 de noviembre de 2007

JULIÁN BUEY  
Secretario General  
U.S. CC.OO. Aragón

■  
INFORME APROBADO POR  
EL CONSEJO DE LA UNIÓN  
SINDICAL DE CC.OO.  
DE ARAGÓN.





comisiones obreras de Aragón





comisiones obreras de Aragón