



26

SINDICAL



comisiones obreras de Aragón



DOCUMENTOS
APROBADOS
10º CONGRESO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO DE ARAGÓN

DOCUMENTO SINDICAL Nº26

DE

INTERÉSATE

Edita: Unión Sindical de
Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Contitución, 12.
50008 Zaragoza
uraaragon@aragon.ccoo.es
www.aragon.ccoo.es
Julio de 2009

COMISIONES OBRERAS POR FEDERACIONES DE RAMA

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Tel: 976 48 32 66

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.30 horas a 13.00 horas y de lunes a jueves por la tarde de 16.00 horas a 20.00 horas

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Tel: 976 48 32 55

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.00 horas a 14.00 horas y de lunes a jueves por la tarde de 17.00 horas a 19.00 horas

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Tel: 976 21 69 99

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.30 horas a 13.30 horas y de lunes a jueves por la tarde de 16.30 horas a 19.30 horas.

FEDERACIÓN DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO

Tel: 976 48 32 95 y 976 21 34 36

Asesoría laboral, horario de atención previa

petición de hora: de lunes a jueves de 9.45 horas a 12.15 horas y de 16.00 horas a 18.15 horas. Asesoría jurídica, horario de atención previa petición de hora: lunes y miércoles de 17.00 horas a 20.00 horas

FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y MADERA

Tel: 976 483 269

Horario de atención de la federación: De lunes a jueves de 17.00 horas a 20.00 horas y viernes de 17.00 horas a 19.00 horas.

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

Tel: 976 15 87 04

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.30 horas a 14.00 horas, de lunes a jueves por la tarde de 17.00 a 20.00 horas y viernes tarde de 17.00 a 19.00 horas. Asesoría laboral, horario de atención previa petición de hora: martes y viernes tarde.

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

Tel: 976 48 32 14 y 976 48 32 15

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.00 a 13.00 horas



y de lunes a jueves por la tarde de 16.00 a 20.00 horas.

FEDERACIÓN SE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS

Tel: 976 21 57 48 y 976 48 32 26

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por las mañanas de 9.00 horas a 14.00 horas y de lunes a jueves por las tardes de 17.00 horas a 20.00 horas.

FEDERACIÓN DE TEXTIL, PIEL, QUÍMICAS Y AFINES

Tel: 976 21 87 37

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes de 9.00 horas a 13.00 horas y de lunes a jueves de 16.00 horas a 20.00 horas

FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS

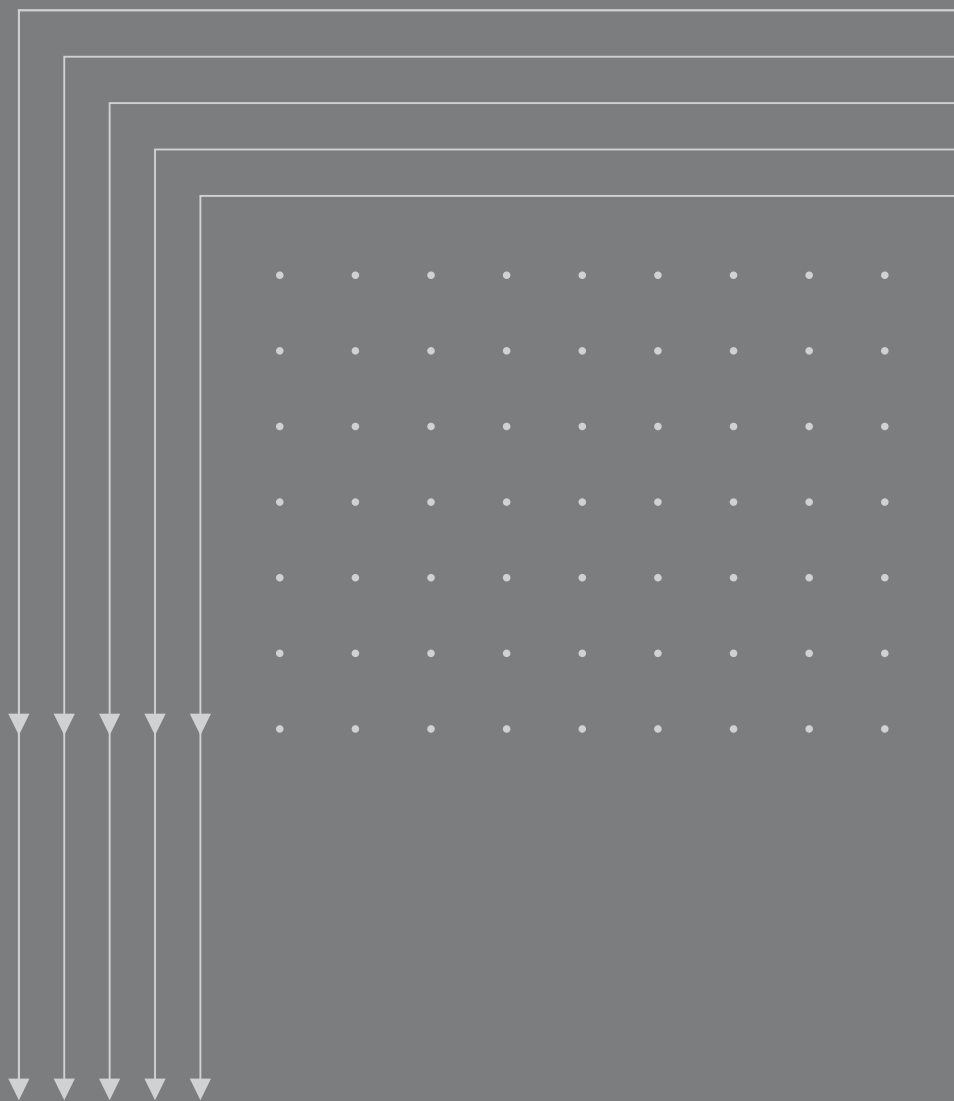
Tel: 976 48 32 79

Horario de atención de la federación: de lunes a viernes por la mañana de 9.00 horas a 14.00 horas y de lunes a jueves por la tarde de 16.00 horas a 19.00 horas.



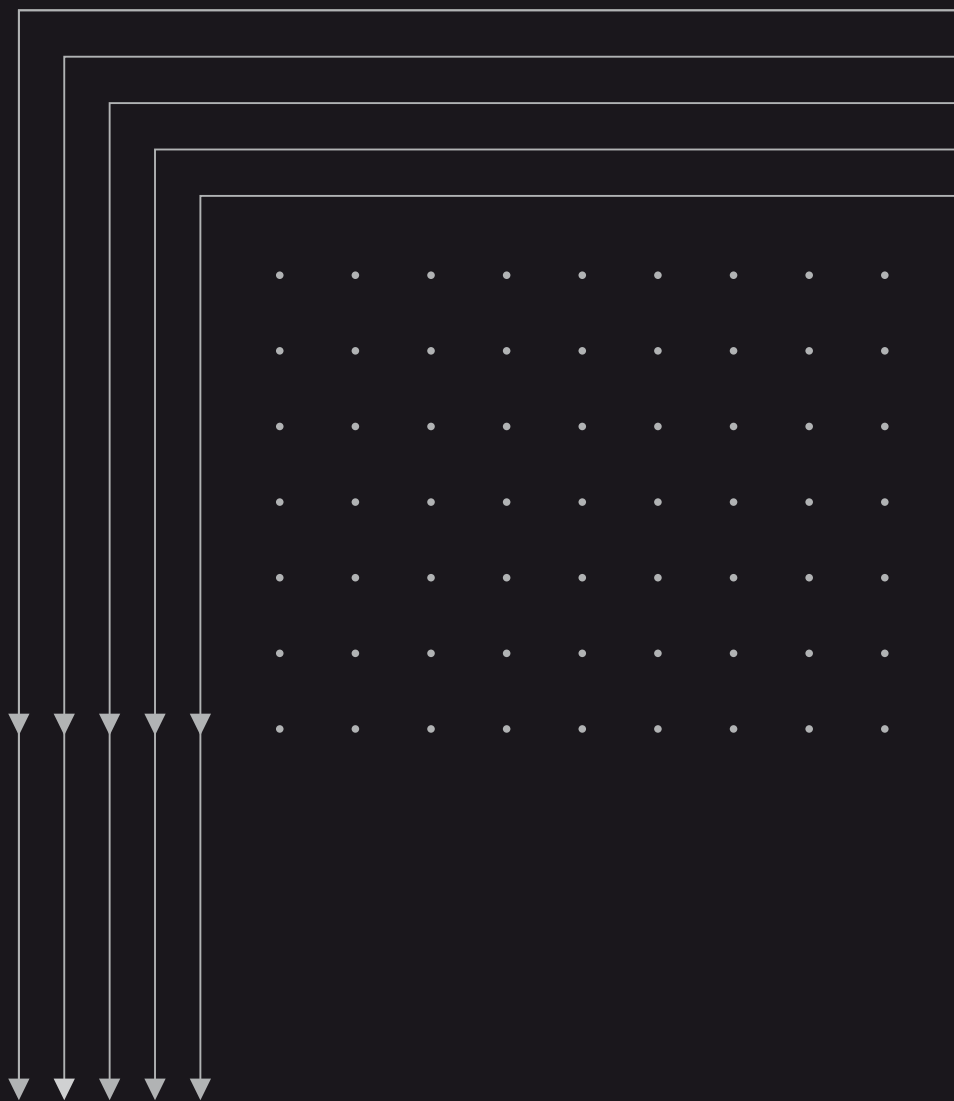
**DOCUMENTOS
APROBADOS**
10º CONGRESO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO DE ARAGÓN

DOCUMENTO SINDICAL Nº26



INFORME GENERAL **ÍNDICE**





PROGRAMA DE ACCIÓN APROBADO **ÍNDICE**



•	•	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>77</u>
•	•	<u>EJE UNO. UN MODELO ECONÓMICO SOSTENIBLE QUE GARANTICE LA COHESIÓN SOCIAL</u>	<u>83</u>
•	•	<u>EJE DOS. UNA ACCIÓN SINDICAL QUE MEJORE LAS CONDICIONES LABORALES</u>	<u>95</u>
•	•	<u>EJE TRES. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN</u>	<u>109</u>
•	•	<u>EJE CUATRO. UNA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA Y UNA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA COHESIÓN SOCIAL DE ARAGÓN</u>	<u>115</u>
		<u>EJE CINCO. EL EMPLEO ELEMENTO CENTRAL DE LA SOCIEDAD</u>	<u>127</u>
		<u>EJE SEIS. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL AL SERVICIO DE LAS PERSONAS, LA ECONOMÍA Y LA SOCIEDAD</u>	<u>134</u>
		<u>EJE SIETE. UNA ORGANIZACIÓN FUERTE PARA EL TRABAJO SINDICAL CON UNA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS. POR EL AUMENTO DE NUESTRA CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN</u>	<u>142</u>



**INFORME
GENERAL**



INTRODUCCIÓN

Celebramos este Congreso en un contexto económico muy diferente a aquel en el que lo hiciéramos hace ya casi cinco años. Ahora estamos en el inicio de un proceso de recesión económica, tras casi quince años de crecimiento ininterrumpido, que ha tenido efectos importantes sobre la economía y el mercado laboral.

CCOO de Aragón fuimos los primeros, hace ahora casi cinco años en el marco del noveno Congreso, en advertir de los riesgos de un modelo de crecimiento económico poco sólido y con serios problemas estructurales en los distintos Informes sobre la situación económica de Aragón elaborados anualmente y en cada informe aprobado por el Consejo de la Unión.

Las ventajas comparativas que han comportado unos tipos de interés muy bajos en un contexto de elevada inflación han convertido a España en un paraíso para la inversión inmobiliaria de los capitales de todo el mundo. El que pudiera disponerse de dinero barato también ha propiciado la percepción de la población de una riqueza mayor que la que correspondía a sus ingresos reales, lo que ha impulsado el consumo privado hasta convertirlo en el otro motor del crecimiento económico. Eso sí, a expensas de un importante endeudamiento de las familias.

El resultado a corto plazo ha sido una economía que exhibía grandes crecimientos, a causa, sobre todo, de la construcción residencial y de los servicios a las personas. Se trata de sectores muy intensivos en mano de obra que han generado una demanda de trabajadores y trabajadoras provocando un efecto de llamada económica a la inmigración que, a su vez se ha convertido, por su dimensión y características, en un factor económico y social determinante de los últimos años. Las estimaciones realizadas por el INE indican valoran que la inmigración genera cerca del 5% del PIB, lo que da una idea del peso que tiene en la economía.

El modelo de crecimiento aragonés está directamente relacionado con la economía española y ha propiciado unos efectos tanto positivos como negativos que conviene analizar. En estos efectos está la clave de la situación actual, y también de cuál puede ser la evolución futura de nuestra economía; por lo tanto, son determinantes para fijar nuestra estrategia sindical en los próximos años.

Entre los efectos positivos del ciclo económico vivido en los últimos años, tenemos un fuerte crecimiento de la población ocupada, que ha situado a Aragón en unas tasas de actividad y de empleo muy favorables y ha hecho que se superasen los objetivos de la Unión Europea para 2010 antes del plazo fijado. La tasa de actividad ha crecido del 54,51%, en 2004, al 59,26%, en el tercer trimestre de 2008, mientras que la tasa de ocupación ha pasado del 54,51% al 55,57% en el mismo período. Por el contrario, la tasa de paro no ha mejorado en la misma proporción, ya que se ha pasado del 5,52%, en 2004, al 6,23% que hay en la actualidad. Conviene aclarar que el nivel de paro ha llegado a ser muy bajo durante los años 2006 y 2007 alcanzando el 4,86% en el tercer trimestre de 2007, pero desgraciadamente la crisis económica ha provocado que, en pocos meses, se haya destruido buena parte del empleo generado en los últimos años.

El crecimiento del empleo experimentado entre 2004 y 2008, a pesar de ser de poca calidad, ha supuesto una mejora de la renta de las personas, que han pasado de estar desempleadas o inactivas a poder trabajar. La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha sido importante en términos cuantitativos (la tasa de ocupación femenina en Aragón ha pasado del 39,63%, en 2004, al 47,05% en 2008), pero no cualitativos, porque la concentración obligada de las mujeres en los trabajos poco reconocidos y poco retribuidos ha incrementado la dualización y la segmentación de género en el empleo.

El crecimiento económico ha tenido efectos muy positivos para la situación financiera de la Seguridad Social. Un superávit presupuestario que ha permitido el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones, una mejora de las pensiones más bajas, el aumento en la cobertura de algunas prestaciones y el incremento del Fondo de reserva de la Seguridad Social, que es una de sus garantías de futuro.

Aun así, el gasto en protección social de nuestro país continúa siendo bajo, tanto en términos absolutos como en relación con el PIB y con el gasto per cápita. España y Aragón mantienen un diferencial negativo de gasto social en relación con la media de la Unión Europea y con las recomendaciones de la OCDE. Aragón es la cuarta Comunidad Autónoma que menos recursos destina a las políticas sociales

(el 62,11% de su presupuesto para 2009 frente a una media del 64,13% para el resto de las Comunidades Autónomas), y tan solo el 10,90% de su PIB se destina a este fin frente al 12,54% de España y el 16,25% de la Unión Europea.

El aumento de los ingresos fiscales de las administraciones públicas ha permitido al Estado pasar de una situación de déficit a otra de superávit fiscal en 2007 y a una reducción significativa de la deuda pública. Este dato ofrece un margen de actuación mayor a los poderes públicos, que habrá que utilizar de manera inteligente en estos momentos de crisis y de pérdida de ingresos de las administraciones públicas.

Por el contrario, el modelo económico ha tenido efectos negativos que han agravado los déficits estructurales de nuestra economía y nos han colocado en una situación de mayor debilidad ante la actual crisis financiera global. El crecimiento se ha producido en sectores intensivos en mano de obra de baja cualificación y ha permitido que las empresas utilicen la inmigración como un mecanismo de desregulación y precariedad de las relaciones laborales.

También ha incidido en el resurgimiento de diferentes formas de precariedad. Han sido muchas las personas que se han incorporado masivamente al mercado de trabajo al, pero lo han hecho en actividades de poca estabilidad económica, menos estabilidad laboral y escasa cualificación, con niveles importantes de desregulación laboral a partir de la subcontratación de actividades o el uso fraudulento y abusivo de fórmulas de trabajo autónomo. Se trata de sectores muy sensibles al cambio de ciclo económico y con tanta capacidad de crear empleo como de destruirlo con mayor rapidez todavía.

El gran crecimiento de determinados sectores en los que no hay competencia ha provocado una elevada inflación que, a su vez, causa problemas en los sectores industrial y de servicios, en los que la competencia entre empresas genera entornos económicos más estables y precios más controlados.

La desproporcionada rentabilidad a corto plazo de la inversión inmobiliaria ha atraído una buena parte de los beneficios empresariales de otros sectores económicos. También ha impedido que esos beneficios se canalizaran hacia la innovación, la modernización o la creación de empresas de mayor valor añadido. La gran facilidad con la que se podía acceder a créditos baratos ha elevado de manera artificial el valor de algunas empresas en los mercados de capital, empresas que han sido compradas a crédito y a precios astronómicos. Posteriormente, la necesidad de hacer rentable la inversión ha llevado a que fueran objeto de procesos de des-

patrimonialización, por la vía de la reestructuración, la reducción de plantillas y la externalización de actividades, para poder recuperar a corto plazo la inversión financiera realizada y obtener el máximo beneficio posible.

El hecho de que la vivienda se haya convertido en un producto financiero de elevada rentabilidad hace que quienes tienen bajos ingresos y solo la quieren para vivir tengan dificultades para ejercer su derecho a una vivienda digna. Un problema que se ha canalizado hacia formas de endeudamiento de las familias que les son insostenibles, especialmente en momentos de crisis económica. Los últimos datos facilitados por el INE reflejan que cada aragonés destina un 48% de sus ingresos a la adquisición de una vivienda, un porcentaje que se eleva hasta el 77,8% en el caso de los jóvenes. La alta concentración de riesgos asumidos por algunas entidades financieras en la concesión de préstamos para la inversión inmobiliaria está provocando problemas en el sector financiero, que ahora está restringiendo el acceso al crédito. Esas restricciones son un factor añadido al retraimiento de nuevas inversiones productivas y a la merma de la capacidad de consumo de las familias.

Este modelo económico ha puesto de manifiesto las perversiones que provoca el mercado a la hora de repartir las ganancias y los costes del crecimiento económico. La mayor parte de las ganancias se ha canalizado por la vía privada mientras que los costes se han socializado. Además, este desequilibrio se ha producido también entre los diferentes niveles de las Administraciones Públicas. El incremento de las necesidades sociales, como consecuencia de un rápido e intenso crecimiento de la población y de sus costes económicos, se ha producido en los servicios que son responsabilidad de las Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales. El desajuste entre la evolución de los ingresos y los gastos de las Administraciones Públicas se ha agravado todavía más con la desaceleración económica, y ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de que se lleven a cabo cambios estructurales en el sistema de financiación autonómica que permitan avanzar hacia una mayor corresponsabilidad fiscal y suficiencia financiera de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.

Incomprensiblemente, las políticas fiscales de estos últimos años han sido procíclicas, han alimentado los procesos especulativos y a la vez han restringido el margen de maniobra que ahora se necesita para encarar el cambio de ciclo. La práctica fiscal de la Administración del Estado y del Gobierno de Aragón se ha dirigido a las rebajas fiscales a la carta y a la reducción de los impuestos directos incrementando la capacidad de consumo privado, especialmente de los sectores con más renta disponible. Además, esa práctica fiscal ha sustraído los recursos públicos

que se requerían para impulsar una reactivación de la actividad económica más que necesaria. Todo esto ha pasado en un periodo de cuatro años largos. Pero en los últimos meses, lo que era una desaceleración económica se ha convertido en una de las peores crisis del sistema económico mundial, que tiene su epicentro en el sistema financiero, pero que está afectando al conjunto de la economía global. La crisis financiera de los EE.UU. se ha trasladado al conjunto del sistema financiero, causándoles dificultades en la gestión de su liquidez a las instituciones financieras de todo el mundo y provocando problemas de confianza en ellas. En nuestro país la burbuja inmobiliaria ha estallado y lo ha hecho de manera intensa y rápida, con una repercusión negativa sobre el crecimiento económico y la creación de empleo. Y, lo que es más importante, se han agravado los problemas estructurales de nuestro modelo económico y productivo.

Según los últimos datos de Contabilidad Nacional, el PIB en España ha caído un 0,2%. Es la primera vez desde el año 1993 que el PIB registra un retroceso intertrimestral. En términos interanuales la economía española ha crecido durante el tercer trimestre un 0,9%, la mitad que en el trimestre anterior. Las previsiones para la economía aragonesa tampoco se alejan en exceso de lo que ocurre en la economía española y los datos de que disponemos apuntan a un claro declive con una previsión de crecimiento para el tercer trimestre del 0,3%. La contracción global del crédito, el encarecimiento de las materias primas, el menor crecimiento de la industria y de los servicios, junto a la caída del consumo y de la inversión, están dando al traste con las previsiones de crecimiento; desde distinto ámbitos del Gobierno se trabaja en un escenario de recesión económica.

Siguiendo una línea de actuación similar a la de otros países, en España también se han tomado una serie de medidas para atajar esta situación de crisis.

Desde las Comunidades Autónomas se pueden tomar medidas contra la crisis y se debe tomarlas. No nos sirven las valoraciones que hasta hace poco tiempo hacían algunos responsables del Gobierno de Aragón minimizando la incidencia de la crisis debido a la fortaleza de la economía aragonesa y a los beneficiosos efectos que ha tenido la celebración de la Exposición Internacional de Zaragoza.

Es cierto que la crisis tiene una dimensión internacional y que la salida de la misma dependerá de lo que se haga a ese nivel. Pero no es menos cierto que desde las políticas nacionales y autonómicas se puede incidir en la evolución y en el resultado final. Las políticas públicas son fundamentales a la hora de dirigir las inversiones. Desde CCOO estamos haciendo una serie de propuestas que van dirigidas a que se invierta en la generación de empleo, en infraestructuras sociales, en la reha-

bilitación de viviendas, en la vivienda protegida de alquiler y de venta a precios accesibles, en el gasto social para proteger a las personas más vulnerables ante la situación, en la mejora de los sistemas públicos de empleo, en formación, en sanidad, en escolarización y apertura de centros escolares, etc. Por otra parte, siguen estando vigentes nuestras constantes reivindicaciones de puesta en marcha de las políticas que supongan un cambio de nuestro sistema productivo hacia un modelo de mayor valor añadido y más competitivo.

Hemos manifestado nuestra preocupación por los expedientes de regulación de empleo, en los que estamos interviniendo de una forma intensa. Estamos solicitando a la DGA que nos informe con mayor rapidez del inicio de los expedientes, al objeto de intervenir en aquellos de los que no tengamos conocimiento, de forma especial en las PYMES con déficit en la representación sindical. Estamos pidiendo de la DGA un exhaustivo análisis de cada expediente que se presente, con acuerdo previo o sin él, y una línea de actuación de mayor rigor en la aprobación.

Pero el preocupante incremento del paro que se está produciendo en los últimos meses no viene de la mano de expedientes de regulación, sino de decisiones empresariales unilaterales que resuelven no renovar contratos o formalizar despidos objetivos o disciplinarios. Exigimos de los empresarios un mayor sentido de responsabilidad social. Les pedimos menos frivolidad a la hora de despedir y también a la hora de hacer propuestas; no es admisible que resuciten las viejas fórmulas, que por otra parte nunca abandonaron, de que la solución a la crisis pasa por una mayor flexibilidad laboral y por la congelación salarial. Esta crisis no la han producido los salarios, ni el mercado laboral.

También en el seno de CCOO de Aragón se han producido importantes cambios. Tras largos años de enfrentamientos internos, a menudo retroalimentados por los debates y conflictos de ámbito confederal, hemos experimentado, en este último periodo, un proceso de recomposición interna, de normalización sindical, de respeto a la pluralidad sindical mucho más rico, transversal y cambiante del que solemos enmarcar en lo que denominamos "sensibilidades". Hemos iniciado el aprendizaje de la búsqueda del encuentro y de reconocimiento mutuo en el trabajo sindical cotidiano, en el que apenas encontramos diferencias conceptuales en el quehacer de cada uno. El Proceso congresual ha estado completamente exento de tensiones serias, las asambleas se han realizado con toda normalidad, centradas en el debate de las propuestas, y con la generalización de candidaturas unitarias, acordadas, en todas las asambleas de afiliados y en todos los Congresos de las Federaciones y Uniones Comarcales que, también como novedad, ya han sido realizados antes de este Congreso, salvo los pendientes de fusiones federales.

Traemos al 10º Congreso un Balance de Gestión que pretende poner en conocimiento de los delegados y delegadas, rindiéndoles cuentas como expresión que son del conjunto de nuestra afiliación, de lo que la Dirección de la Unión ha estado realizando desde su elección en el anterior Congreso, en el cumplimiento de lo acordado ya hace casi cinco años. Este Balance resume el trabajo colectivo realizado no solo por las personas de la dirección, miembros del Secretariado y la Comisión Ejecutiva, sino por todos sus equipos de sindicalistas, administrativos, técnicos y asesores, y el de todas las aportaciones que se han realizado desde las estructuras territoriales y federales. La elaboración colectiva del informe-balance de la Comisión Ejecutiva ha sido facilitada por el método de trabajo del que nos dotamos al principio del mandato, con el establecimiento de objetivos transversales, que afectaban a todas las secretarías, y de otros específicos de cada una de ellas; objetivos concretos y evaluables sobre los que hemos intentado realizar un control a lo largo de estos años. Este informe no contiene propuestas de trabajo para el futuro; estas se encuentran en el programa de acción que se ha presentado a la afiliación, programa que ha sido debatido en las asambleas de base y cuyas enmiendas y aportaciones serán debatidas en el transcurso del Congreso.

ELECCIONES SINDICALES

2005

El planteamiento que nos hacíamos hace cuatro años se basaba en la necesidad de aplicar criterios de racionalidad en la planificación de las elecciones sindicales, así como en los esfuerzos económicos y de recursos humanos en cada uno de los ámbitos.

Partíamos de la definición de nuestros puntos negros, con planes de actuación y compromisos de medidas inmediatas, y la concreción de un mapa de responsabilidades electorales.

Entendíamos entonces que era fundamental profundizar en el trabajo sindical en las comarcas, así como en la consolidación de los equipos de atención, buscando acuerdos de compromisos financieros que permitieran desarrollar las estrategias del conjunto de las organizaciones.

Todo ello nos tenía que llevar a mejorar nuestra posición en ese tema, ampliando la representación en las empresas blancas, mejorando el seguimiento anticipado de las caducidades, a cuidando y consolidando la atención y la formación de los delegados y las delegadas elegidos.

Para lograr los objetivos propuestos, diseñamos un plan de trabajo que incluía la elaboración del mapa de responsabilidades, definido al máximo posible y concretado en las reuniones que se celebraron con todas y cada una de las Federaciones Regionales por separado, y contrastadas en plenarios posteriores.

Durante estos años, hemos apostado por consolidar nuestra estructura de atención sindical en las comarcas, a la par que hemos reforzado los medios de las Federaciones Regionales, en un esfuerzo económico que pensamos nos debería

haber permitido avanzar en nuestra capacidad de representación más allá de lo logrado.

Se elaboró un plan de visitas individualizado con expresión de cada una de las empresas y quién era el responsable del trabajo en ellas, y se hizo un seguimiento permanente de la evolución.

Se han realizado plenarios con las Secretarías de Organización de las Federaciones Regionales durante todo el período 2004-2008, así como reuniones con los equipos de las Comarcas, haciendo balance y revisando el cumplimiento de los planes de trabajo y haciendo las correcciones oportunas en cada momento.

Se ha elaborado un boletín de elecciones sindicales, que se actualiza semanalmente y que ha sido un referente para todas las organizaciones a la hora de hacer el seguimiento de la actividad del conjunto de las mismas.

Como novedad se ha puesto en marcha un esquema de trabajo interramas en la comarca de Zaragoza, experiencia que está siendo positiva y debe ser tenida en cuenta para el futuro.

El crecimiento en estos años ha seguido siendo constante. De los 3954 delegados que señalábamos en el 2004 hemos pasado a los 4604 que teníamos el 31 de octubre de 2008, lo que significa un crecimiento de 650. Con estos datos, seguimos avanzando en la línea de crecimiento de los últimos ocho años y nos situamos al borde del 40% de representación en Aragón.

Con relación al otro sindicato, hemos reducido la diferencia numérica en unos 180 delegados y la porcentual en más de dos puntos. La aportación a nuestro crecimiento electoral y a esa importante reducción en el diferencial con el otro sindicato no ha sido igual en todas nuestras Uniones Comarcales y Federaciones.

Ha sido la provincia de Teruel, en sus dos comarcas, la que más ha aportado a nuestro crecimiento, y, en menor medida, la provincia de Huesca, con notables diferencias entre sus comarcas. En la provincia de Zaragoza, hemos sufrido una pérdida porcentual de representatividad y un estancamiento en la reducción del diferencial negativo. Son nuestras insuficiencias en la provincia de Zaragoza, en la que paradójicamente contamos con más medios, las que están lastrando el crecimiento del conjunto de la Organización, impidiéndonos alcanzar la mayoría sindical que venimos persiguiendo.

Desde la perspectiva de rama, tampoco el esfuerzo ha sido el mismo. La principal aportación ha sido el crecimiento de FECOMA; en los sectores que engloba esta Federación, CCOO hemos pasado de ser la segunda fuerza sindical a obtener una holgada mayoría. También han sido importantes las aportaciones a la reducción del diferencial negativo de FMM, Sanidad, Agroalimentaria y FITEQA. El resto han aportado un saldo negativo.

No hemos alcanzado todavía la mayoría en ningún tramo de representación, siendo en los comités de empresas de entre 50 trabajadores y 250 trabajadores donde más posibilidades de mejora tenemos, seguidos de las de más de 250. En elecciones de delegados, entre 6 trabajadores y 50 trabajadores estamos a menos del 1% de esa mayoría sindical.

Hemos mejorado sustancialmente nuestro sistema de planificación y de anticipación de los procesos electorales: todos nuestros puntos negros están plenamente identificados, las herramientas de trabajo están al alcance de todos nuestros trabajadores y hemos buscado permanentemente un equilibrio entre Ramas y Territorios que nos permitiera seguir creciendo.

No obstante, el resultado no ha sido todo lo positivo que nos planteábamos y deberemos seguir trabajando, sobre todo en la fase de planificación, con mayor rigor y seriedad tanto en los análisis como en los diseños de actuación a llevar a cabo en todos y cada uno de los procesos electorales.

Seguimos necesitando el compromiso de la totalidad de las organizaciones para dar, de manera simultánea, un impulso definitivo a nuestra representatividad en el conjunto de Aragón.

AFILIACIÓN

Partíamos de una serie de medidas que pretendían incidir en dos aspectos claves: la reducción de la rotación y el crecimiento afiliativo. Para ello, era clave mejorar nuestro sistema de comunicación con el conjunto de los afiliados, así como mejorar nuestra oferta de servicios propios: asesorías, formación, empleo, gabinetes jurídicos...

La anticipación a las bajas y el seguimiento de las mismas se señalaban como elementos claves en los planes de trabajo a desarrollar, al igual que el seguimiento de las personas que entraban en la edad de jubilación para propiciar su paso a la Federación de Pensionistas y Jubilados.

La puesta en marcha de esta iniciativa ha supuesto la atención a casi 700 personas cuyas consultas han sido atendidas en su totalidad; algunas se han resuelto desde la propia oficina y otras, de cierta dificultad y no exentas de tensión, se han tratado de forma conjunta con las federaciones o con los servicios de la Unión, cumpliendo así con la premisa de presentarle a la afiliación un servicio en el que sienta de manera cercana la utilidad de su sindicato y la capacidad de respuesta que éste tiene.

La afiliación debe buscarse fundamentalmente en los centros de trabajo, en las secciones sindicales, y debe ser objeto de un trabajo planificado, riguroso y verificable, y no fruto de iniciativas espontáneas e inconexas. Para eso hay que empezar por lograr la complicidad de nuestros delegados sindicales.

En conjunto pensamos que el trabajo ha estado bien desarrollado, se han nombrado responsables de afiliación en muchos ámbitos, se han puesto en marcha todas aquellas medidas de carácter confederal que se han ido impulsando, a la par que otras elaboradas aquí, incidiendo cada vez más en la necesidad de plantear la afiliación en todas y cada una de las instancias del sindicato.

Hemos puesto en marcha protocolos de actuación en los Servicios de la Unión: CITE, Juventud, Servicios empleo, etcétera, garantizando nuestra presencia en la totalidad de los cursos que se organizan en todo Aragón y elaborando una campaña propia de afiliación, que ha tenido un seguimiento muy desigual.

El balance en afiliación es positivo. Hemos superado los 35.000 afiliados, cifra que está por encima de las previsiones iniciales. Desde el anterior Congreso hemos crecido un 24%.

Igualmente hemos logrado reducir el índice de rotación a límites en torno al 60%, lo que demuestra que las medidas tomadas han sido efectivas, si bien queda pendiente profundizar en ellas para llegar a la barrera del 50%.

Para ello, ha sido muy importante el seguimiento que se ha hecho de todas y cada una de las bajas que se ha producido o que sabíamos que se iba a producir por acumulación de recibos devueltos, así hemos frenado los procesos de desafiliación y demostrado que es posible establecer dinámicas de cercanía con el conjunto de la afiliación, lo que hace de nuestra organización un elemento válido en todas las circunstancias, y no sólo en momentos de crisis laboral.

Sigue habiendo muchas empresas en las que el número de votos que reciben nuestras candidaturas electorales es significativamente mayor que el número de afiliados. Estas empresas, en las que se nos confía la representación, son un buen campo de trabajo para atraer esa afiliación que todavía no hemos sido capaces de rentabilizar de forma óptima.

No somos capaces de incrementar la afiliación entre nuestros representantes sindicales, de los que tan sólo tiene carné de CCOO el 50%.

Hemos trabajado en convenios de servicios, con descuentos especiales para nuestra afiliación, que sirvieran además como elemento de estímulo afiliativo y de fidelización. Sumamos más de 150 acuerdos con diferentes empresas y profesionales, en toda la geografía de nuestra Comunidad Autónoma, que recopilamos en una guía que fue enviada a toda la afiliación y que se sigue adjuntando con una carta de bienvenida a cada persona que se afilia. Esta guía se actualiza de forma permanente y sus cambios se difunden entre todas las personas afiliadas a través de Trabajo Sindical y de nuestra página web. También como un servicio se articuló un sistema para ofertar a la afiliación, tanto de CCOO de Aragón como del resto del país, entradas a la Expo 2008 a precios ventajosos. La demanda ha sido enorme: sólo para la afiliación de Aragón se han vendido entradas por un montante superior a los 600.000 euros.

RECURSOS

Nos enfrentamos, al inicio del mandato, al reto de consolidar las nuevas prácticas contables y financieras que se habían impulsado en la última etapa del proceso anterior. Esto pasaba por introducir las dinámicas temporales y de fondo adecuadas a cada uno de nuestros documentos financieros y contables, o sea, presupuesto y cuentas anuales.

La dinámica temporal exigía que cada documento se ajustara a plazos razonables, esto es, que el presupuesto estuviera aprobado a 1º de enero y que las cuentas anuales estuvieran preparadas antes del 30 de junio.

Nuestras cuentas anuales han pasado cada ejercicio por una Auditoría Externa, con un buen resultado, así se ha eliminado cualquier duda sobre la buena gestión y la solvencia financiera de nuestra organización. En materia presupuestaria se buscó una fórmula participativa que posibilitara el consenso en el Consejo de la Unión, lo que ha permitido aprobar la mayoría de los presupuestos por unanimidad desde 2006.

Las prioridades en este periodo, desde el punto de vista presupuestario, han sido movilizar todos los recursos posibles, sin comprometer el resto de nuestra actividad de atención y nuestras actuaciones sociales, para fortalecer nuestro músculo sindical, esto es, para orientar nuestro esfuerzo a la atención de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo con el fin de aumentar nuestra afiliación y nuestra representación sindical; una orientación que es compartida unánimemente por la organización.

Hay que constatar que nuestro volumen presupuestario ha crecido en un 80% en cuatro años, y que nuestros activos también han crecido un 88%.

Durante los dos primeros años tuvimos que dedicar bastante trabajo a compilar una documentación exhaustiva, cuyo origen se remontaba a las actuaciones de direcciones anteriores, para cumplir con el requerimiento de la Comisión de Control Confederal que, a petición del Secretariado Confederal, había reabierto un expediente ya cerrado. Atendida la solicitud, aportando de nuevo una documentación que en su mayor parte ya se había presentado con anterioridad y que de nuevo era solicitada, la Comisión de Control volvió a cerrar el procedimiento.

Hemos vivido un cambio radical, impulsado desde la Confederación Sindical, cuya base era una Hoja de Ruta que buscaba homogeneizar la gestión de los recursos en nuestro sindicato; esto ha supuesto la introducción de modificaciones en el sistema informático de contabilidad al que nos hemos adherido y adaptado, la implantación de un sistema de ingresos y gastos comunes en que hemos trabajado y que falta por rematar con un acuerdo, de normas sobre asesorías, procedimiento administrativo y contable común para todas las organizaciones, planteamientos todos ellos que se están estableciendo en nuestra Unión.

Nuestra política en materia de espacios ha buscado la optimización de aquellos de los que disponemos, la iniciativa de promover una permuta del Edificio de Paseo de la Constitución, que no ha culminado y que con la crisis inmobiliaria se aleja. Hemos realizado una labor de puesta a punto de nuestros locales y medios, fundamentalmente informáticos; se han practicado reformas en varias sedes (Teruel, Huesca, Monzón, Zaragoza, Alcañiz, Jaca). Entre otras, instalación de centralitas en Huesca y Teruel; cableado informático de la Sede de Zaragoza; reforma del bar en Zaragoza; establecimiento de servidores informáticos; adquisición de locales en Alcañiz y en Jaca, incluidas sus reformas y con mobiliario; construcción del acceso para minusválidos en Zaragoza; reformas en salas de reuniones y del nuevo local en la Calle Venecia (incluidos reforma y mobiliario)... En el Gabinete Técnico-Económico nos hemos dotado de unas normas de acceso y costes aprobados por el Consejo de la Unión.

El Gabinete Jurídico, al calor de las nuevas normas confederales y de una coyuntura favorable en Aragón, ha vivido un cambio importante avanzando en una unificación del mismo en la Provincia de Zaragoza, y en nuevos criterios de gestión de acceso restringido a los afiliados. Nuestro objetivo es consolidar el proceso y dar un servicio eficiente y de calidad que se rija por criterios de gestión eficientes.

A lo largo de estos años hemos gestionado, con recursos externos, programas subvencionados, en algunos casos, muy emblemáticos, en otros, con cuantías importantes y, en todos, con un claro efecto social: Formación, Empleo, Morillo

de Tou, Vivienda, Oficina Sindical en la Expo, Medioambiente o Prevención de Riesgos Laborales. En todos ellos, nuestra gestión, sometida a fiscalización de las administraciones, ha sido impecable tanto en su desarrollo como en su justificación económica.

En nuestra gestora de cooperativas de vivienda, ASESCO, la Unión ha pasado a ser el accionista único al adquirir el 5% que poseía la FMM. Hemos regularizado la relación económica entre la empresa y el Sindicato por medio de un contrato de prestación de servicios. Desde el anterior Congreso, en estos casi cinco años, hemos entregado 865 viviendas que se suman a las 1296 entregadas con anterioridad, desde la constitución de ASESCO. Estamos haciendo una buena gestión en vivienda, poniendo a disposición de los cooperativistas viviendas protegidas, muy dignas a un precio muy asequible.

En la Escuela Popular de Música, que gestionamos a través de Iniciativas Formativas Aragonesas, no hemos sido capaces de superar la constante de pérdidas acumuladas desde su creación. En 2005 elaboramos un Plan de Viabilidad conjuntamente con la representación de los trabajadores y la Federación de Enseñanza. Su efecto mejoró muy poco la cuenta de resultados. Una nueva reestructuración, en 2006, permitió mejorar algo los resultados, que han vuelto a empeorar en el ejercicio de 2007.

En Sobrarbe S.A. (sociedad gestora del Centro de Vacaciones de Morillo de Tou), nos encontramos una situación económica delicada, con problemas en la gestión y en las cuentas de resultados, así como en el balance.

Abordamos varias tareas; la primera, analizar la gestión y las cuentas por áreas detectando donde se producían las pérdidas y procediendo a reestructurar los departamentos de cara a corregir el déficit corriente, situación que culminó en 2005 y que ha dado sus frutos desde entonces.

La segunda, reestructurar la deuda que la sociedad mantenía con distintas entidades, convirtiendo préstamos personales en hipotecarios, lo que nos permitió afrontar los gastos que las reestructuraciones exigían.

La tercera, realizar en Morillo determinadas obras necesarias de cara a mejorar las infraestructuras y a avanzar en el proceso de recuperación y consolidación del pueblo; para ello nos hemos valido de un Convenio con el Estado que nos ha permitido la ejecución de obras de carácter medioambiental y de respeto al entorno natural al objeto de mantener y aumentar la competitividad de Morillo de Tou.

También hemos abordado la consolidación y rehabilitación de la Iglesia-Museo, la creación de un centro de formación, donde se encontraba el museo de Alfarería, que dispone de todos los elementos necesarios y que propiciará la realización de actividades formativas, cursos...

Hemos avanzado en la aclaración de la situación patrimonial, identificando bienes muebles e inmuebles, procediendo al registro de los mismos, estableciendo licencias de actividad pendientes, interviniendo en los procesos urbanísticos que nos afectan y coordinándonos con el departamento de Turismo de cara a las mejoras sugeridas (camping, acceso y acondicionamiento para minusválidos...).



ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

El pasado Congreso acabó con la presentación de tres candidaturas a la Comisión Ejecutiva. La falta de acuerdo para la integración en las responsabilidades de dirección hizo que la dirección efectiva recayera sobre el Secretariado, reduciéndose la labor de la Comisión Ejecutiva a la de ratificar formalmente todas aquellas cuestiones que venían planteadas desde aquel. El Secretariado se ha reunido semanalmente y ha sido un ámbito de trabajo bastante ágil y eficiente en el que se han ido adquiriendo cada vez más hábitos de trabajo colectivo, no sin ninguna dificultad. La Comisión Ejecutiva se ha reunido con una periodicidad cercana a la mensual; la participación en la misma de quienes no asumieron responsabilidades de gobierno, en algún caso, fue languideciendo hasta desaparecer y, en otros, ha cesado a consecuencia de dimisiones presentadas, o bien por incompatibilidad estatutaria con otras responsabilidades sindicales, o bien por razones profesionales y personales. El proceso de recomposición interna aconsejó que se ampliase el número de miembros de la Comisión Ejecutiva para incluir a uno proveniente de la Federación del Metal.

Tenemos que hacer una valoración autocrítica del funcionamiento del Comité de la Unión. Este órgano, compuesto por los miembros del Secretariado y los/as Secretarios Generales de Uniones y Federaciones y que sigue de forma mimética el esquema Confederal, no estaba concebido como un órgano de dirección, sino como un órgano para la dirección. No ha sido convocado de forma regular, ni hemos sido capaces de dotarlo del contenido deseable, que fuera acorde con su composición y con las funciones previstas.

El Consejo de la Unión se ha reunido con regularidad, unas tres veces al año. Los informes han propiciado un debate que ha ido ganando en riqueza y participación a lo largo de la legislatura. Su aprobación, alcanzada con un alto grado de consenso,

y su posterior publicación, en papel y en nuestra página web, nos ha permitido ir socializando y acumulando el trabajo realizado.

En cuanto a nuestro desarrollo territorial hemos consolidado órganos de dirección estable en las Uniones Comarcales de las Cinco Villas, Calatayud- Campo de Daroca- Aranda y Campo de Borja-Tarazona. Igualmente hemos avanzado en la discusión de una nueva estructura comarcal en la provincia de Huesca; se trata de un debate que tiene que culminar este Congreso, siempre en la búsqueda de una racionalización de nuestro crecimiento y un ajuste más idóneo a nuestros recursos.

COMUNICACIÓN

En nuestro anterior Congreso se aprobaron unas propuestas de las que se deducían la siguientes líneas de actuación:

- Garantizar que el conjunto de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras conozca qué dice y qué hace el sindicato.
- Garantizar que los sindicalistas reciban la información adecuada y suficiente para realizar bien su trabajo y transmitir la información a los centros de trabajo.
- Utilizar las nuevas tecnologías para potenciar la comunicación.
- Abandonar el papel secundario que tenemos en los medios reforzando el Gabinete de Prensa.
- Seguir profundizando en la Comunicación a través de la formación sindical.
- Mejorar la imagen corporativa. Elaborar un manual de estilo.
- Mejorar las publicaciones.

Hemos ido consolidando la transmisión de la información sindical de nuestra actividad y nuestros posicionamientos a través de diferentes soportes, como el correo electrónico que permite una información detallada y puntual, así como de una actualización permanente de la página web del sindicato. Se ha dado difusión interna a nuestra presencia en los medios de comunicación (artículos de opinión, comunicados, notas de prensa...) y se han elaborado folletos y circulares que se han enviado a la afiliación y/o a los cuadros sindicales. Se ha profundizado en la información de determinadas materias en los diferentes reportajes de Trabajo Sindical y a través de la colección de documentos sindicales (cuyo número de ediciones anuales ha superado el objetivo inicial previsto: de 3 a 5).

Se ha consolidado la dinámica de elaborar resúmenes de prensa diarios que se envían a todos los responsables de las diferentes estructuras facilitando la información sobre cualquier tema de actualidad e interés para el sindicato.

Una de las herramientas que se planteaba al principio de mandato, la actualización de la base de datos de correos electrónicos de secciones sindicales, afiliados/as y usuarios de servicios, no se ha desarrollado en su totalidad. Existen bases de datos, pero están incompletas y su actualización es complicada.

En el plan de trabajo de comunicación de la Confederación se establecieron las bases de las herramientas más utilizadas, las circulares y los comunicados, se las dotó de modelos preestablecidos y se hizo una propuesta referente al mapa de distribución de la información. Hemos adaptado estas bases en la Unión Sindical de Aragón, aunque sigue siendo necesario desarrollar más los protocolos de comunicación interna.

En lo referente a la utilización de las nuevas tecnologías, durante éste último mandato hemos creado una nueva página web de la Unión homogeneizando su imagen con la de la página web Confederada y la de la mayoría de las Uniones Territoriales. Esta nueva página, aún siendo susceptible de mejora, responde a los objetivos que nos habíamos marcado de simplicidad, facilidad en la navegación, agilidad en la actualización, etc. y tiene, además, un diseño más atractivo.

En cuanto a la comunicación externa y a la relación con los medios de comunicación, hemos mejorado en recursos, reforzando el gabinete de prensa; en la sede central se ha transformado la sala de la cuarta planta en una sala polivalente a la que hemos dotado de herramientas audiovisuales y conexiones adecuadas para facilitar la labor de los profesionales de los medios y mejorar nuestra imagen. Hemos estado trabajando para convertirnos en un referente clave de los medios, que brinda una absoluta disponibilidad en colaboración con todas las estructuras y que les ofrece a los medios una cuidada elaboración de todo el material que les envía (además de las notas y los comunicados, se ha establecido la rutina de enviarles a las radios "cortes preparados" de declaraciones, y ambicionamos poder enviar también imágenes a los medios audiovisuales) para cuidar los mensajes que transmitimos a la sociedad.

Desde el área de comunicación de la Unión (sin contar las gestiones que se hayan hecho directamente desde otras estructuras como uniones comarcales o federaciones) y durante este periodo, hasta finales de 2008, se han enviado a los medios 1244 notas de prensa, se han convocado 274 conferencias de prensa y los medios

escritos nos han publicado 234 artículos de opinión. Hemos sufrido algún déficit para ordenar y racionalizar la información que trasladamos a los medios y para evitar los solapamientos de diferentes estructuras.

Durante este periodo hemos incrementado nuestra presencia en los medios de comunicación comarcales a través de diferentes canales: ruedas de prensa, artículos de opinión, comunicados. Se ha realizado una difusión de los diferentes servicios y proyectos de empleo, formación, juventud, migraciones... que hemos descentralizado por las diferentes comarcas, y se han presentado análisis de la situación socioeconómica en el ámbito local. También hemos realizado colaboraciones de periodicidad quincenal en revistas como El Ayer y Hoy de Cinco Villas o Ecos del Cinca, que se distribuye en la Comarca del Cinca Medio, Castejón, Barbastro y Binéfar.

Durante este período se realizó un curso para portavoces del sindicato sobre acciones comunicativas y medios en el que participó un número importante de representantes de federaciones y uniones comarcales. También se ha distribuido a los responsables de las diferentes organizaciones material de consulta como la "Guía urgente para una comunicación eficaz" y la "Guía práctica de comunicación para portavoces".

En lo referente a mejorar la imagen corporativa, fruto del Plan Confederal de Comunicación y de un proceso de negociaciones y consenso entre las Secretarías de Comunicación de las Federaciones y Territorios, hemos acometido el desarrollo de la nueva imagen de CCOO, centrada fundamentalmente en el logo. Esta imagen es más moderna e impactante, pero, sobre todo, dota de mayor homogeneización a todas las organizaciones y está siendo ampliamente aceptada tanto dentro como fuera de CCOO. Para fortalecer nuestra imagen, se ha elaborado un manual de identidad gráfica de CCOO Aragón donde se desarrollan las cuestiones relacionadas con el logo, la papelería y la documentación corporativa. Queda pendiente desarrollar del todo la rotulación de nuestras sedes y, sobre todo, la señalética interior. Otra cuestión pendiente es extender nuestra imagen corporativa a las fundaciones y empresas que están vinculadas a CCOO. Este proceso, que ya se ha iniciado, aunque con éxito desigual, todavía está lejos de lanzar una imagen sólida de CCOO.

En política de publicaciones se han establecido protocolos de actuación a fin de que, sea cual sea el soporte, el sindicato se reconozca inmediatamente y su imagen se refuerce al presentarla más moderna y adaptada al público al que se pretende llegar. Con relación al Trabajo Sindical, se ha realizado un esfuerzo por mejorar

su calidad tanto visual como de contenidos, y se ha introducido el criterio de un mayor trabajo de redacción profesional, con más calidad periodística, combinada con aportaciones sectoriales, territoriales y de las Secretarías de la Unión.

CCOO

INSTITUCIONAL

Dentro de los objetivos de CCOO Aragón para el periodo 2004-2008, se planteaba impulsar la proyección social e institucional del sindicato.

Uno de los ejes de intervención era mejorar la participación y coordinación de nuestra representación institucional. Para mejorar hay que conocer. Para ello hemos actualizado permanentemente el mapa de representación en los distintos órganos que hace posible que tengamos una visión de nuestra representación real.

En estos cuatro años se ha incrementado el número de órganos de participación (actualmente hay 110) y el número de representantes (146 titulares y 55 suplentes). A ellos hay que sumar los 51 representantes que tenemos en otros tantos Consejos de Salud de Zona básica. Aunque persisten las carencias de representación en el Instituto Aragonés de la Mujer, en el Instituto Aragonés de la Juventud, en la corporación empresarial del Gobierno de Aragón o en el ente de Radio y Televisión de Aragón.

A pesar de esas carencias, hemos incorporado representantes prácticamente en todos los órganos de nueva creación.

El trabajo más sistematizado, coordinado con la Federación de Sanidad y la de Pensionistas, se ha llevado a cabo en los Consejos de Salud de zona básica en los que iniciamos el periodo con tan sólo 8 consejeros; ahora disponemos de 51 consejeros. Con ellos hemos tenido reuniones de coordinación y realizamos una jornada de formación.

Es destacable el protagonismo que nos ha propiciado, en el Consejo Económico y Social de Aragón, el ejercer la vicepresidencia de dicho organismo. También se ha tenido una presencia más cualificada en el Consejo Social de la Universidad al presidir

la Comisión de Estudios Propios y al participar (representando al Consejo Social) en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza y en la Comisión Tripartita (Gobierno de Aragón, Universidad de Zaragoza y Consejo Social) para el estudio de la ordenación académica.

Otra línea de actuación estaba centrada en la elaboración de una norma, una ley preferentemente, que regulase la participación institucional. A pesar de haber formado parte de la concertación social, tanto con el Gobierno de Aragón como con el Ayuntamiento de Zaragoza, eso no ha sido posible. Sí se ha conseguido que ambas instituciones reconozcan la participación institucional de los agentes sociales, creen foros para hacerla efectiva y establezcan las compensaciones por el trabajo desempeñado.

Un segundo eje de intervención era influir en los procesos de elaboración normativa para que se incorporasen las reivindicaciones sociopolíticas del Sindicato. En este periodo hemos presentado, como CCOO Aragón, alegaciones, propuestas, informes, dictámenes, etc. a 31 proyectos de distinto rango normativo. Si contásemos los realizados de forma colectiva a través de los órganos de participación (Consejo Escolar de Aragón, CESA...) o los realizados por las federaciones de rama, superaríamos los 50.

Para realizar esas aportaciones ha sido necesario coordinar, en su caso, las propuestas de las federaciones afectadas junto a las elaboradas por la dirección del sindicato. Se ha complementado la visión sectorial con la visión territorial.

El trabajo de estas aportaciones requiere de múltiples contactos con expertos, con otras organizaciones, con los partidos políticos, con el Gobierno de Aragón y fundamentalmente con los grupos parlamentarios de las Cortes de Aragón. Es un magnífico ejercicio para una buena articulación de las relaciones institucionales.

Cabe destacar las propuestas realizadas al Estatuto de Autonomía de Aragón, a la Ley de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón, a la Ley de Servicios Sociales, a la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, a la Ley de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón o a la Ley de Montes.

Un tercer eje lo establecimos en la elaboración de estudios y análisis de aquellas cuestiones de naturaleza y alcance sociopolítico. Sobre la situación socioeconómica se han realizado el informe y análisis de los años 2005, 2006 y 2007; sobre los presupuestos se han analizado los correspondientes a 2006 y 2007.

La utilidad de estos trabajos es evidente. Da soporte técnico y científico a nuestros análisis y propuestas sindicales. Además, permite la presencia en los medios de comunicación.

INTERNACIONAL

INFORME

De Octubre de 2005 a Junio de 2006 asumimos la presidencia rotatoria del Consejo Interregional Pirineos Occidentales-Eje Atlántico, en el que participamos CCOO y UGT, de Aragón, Navarra y Euzkadi, junto a los sindicatos de la región francesa de Aquitania, CGT, CFDT, CFTC. Este periodo ha sido uno de los de mayor actividad y dinamismo en los últimos años: se realizó el coloquio final del proyecto Observatorio Transfronterizo del Empleo, sobre los flujos de los trabajadores entre los territorios del CSI. También realizamos una movilización conjunta en el puente de Behovia, entre Irún y Hendaya, contra la directiva Bolkenstein.

En la Euroregión formada por Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Midi Pirienos y Languedoc-Rousillon, no ha cuajado todavía ningún espacio de trabajo sindical. En los últimos meses, coincidiendo con la presidencia balear de la Euroregión, se están dando los primeros pasos, con un encuentro CCOO-UGT de Aragón, Cataluña y País Valenciano, que se ampliará a los sindicatos de las regiones francesas en un próximo encuentro, en el que previsiblemente, se acuerde un marco de participación sindical con proyección institucional y carácter más estable.

En la Asociación Paz y Solidaridad, además de continuar con los proyectos de cooperación al desarrollo y sensibilización, hemos iniciado los de cooperación sindical con un proyecto de formación, en colaboración con el Instituto de Formación Capacitación Sindical "Claridad", en Guatemala. Hemos procedido a la constitución de la "Fundación Paz y Solidaridad", cuyo patronato lo nombra la Comisión Ejecutiva de la Unión, al objeto de que sea la Fundación la que se haga cargo de todos los proyectos que ahora realiza la Asociación, así como de aquellos nuevos que pueda gestionar.

ESTADO DE LAS MIGRACIONES

En materia de migraciones, el objetivo central para este mandato se centraba en fortalecer el trabajo de asesoramiento a trabajadores inmigrantes, así como en avanzar en la afiliación y sindicalización de esos trabajadores.

Nuestro trabajo en materia de migraciones ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios, tanto cuantitativos como cualitativos, de la realidad migratoria.

En estos últimos años se ha producido un crecimiento importante del número de inmigrantes llegados a España, en general, y Aragón, en particular, asociado al desarrollo económico experimentado y a la creciente demanda de trabajadores del mercado laboral.

Durante este periodo se produjo la reforma del Reglamento de Extranjería y se llevó a cabo un proceso extraordinario para regularizar a aquellas personas inmigrantes que se encontraban en nuestro país en situación irregular, pero que, aún a pesar de dicha situación, estaban trabajando; ahí radicaba la gran diferencia entre este proceso y otros acometidos con anterioridad en nuestro país. Esto condicionó el trabajo desarrollado, supuso un incremento notable de consultas, asambleas informativas, etc.

En general, valoramos positivamente ese proceso extraordinario, por cuanto que permitió sacar a las personas concernidas de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban y aflorar un buen número de empleos de la economía sumergida para incorporarlos al circuito de la economía formal, con los consiguientes beneficios que ello reporta a la economía, al sistema de seguridad social, etc.

Con el fin de mejorar la calidad y proximidad de nuestra atención, se han ampliado, de forma presencial y a través de la puesta en marcha de un sistema de videoconferencia, los puntos de información en las comarcas. En nuestra Comunidad Autónoma hay una concentración importante de población inmigrante no solo en las capitales de provincia, sino también en localidades como la Almunia, Calatayud, Alcañiz, Tarazona, etc. Esta realidad migratoria nos exige que despleguemos, en el territorio, una acción estable en el tiempo y flexible en función de las necesidades.

Otro ámbito sobre el que se ha incidido es la relación del CITE con las federaciones, para lo cual se desarrolló un "protocolo de coordinación/ derivación". Es un buen instrumento que hay seguir difundiendo y desarrollando como medio para mejorar la coordinación interna, la sintonía de criterios y la mejora de la atención a los afiliados.

En afiliación hemos incorporado pautas que sistematicen este objetivo en el trabajo diario de las asesorías de inmigración, que refuercen nuestra relación con las asociaciones de inmigrantes, que impulsen las acciones complementarias de información sociolaboral, etc. con un mismo fin: ser un sindicato útil. Cabe hacer una valoración positiva del incremento en la afiliación de la población inmigrante y destacar el esfuerzo realizado por algunas federaciones con presencia notable de trabajadores inmigrantes.

Por último, desataca, como lo más novedoso, el proyecto de información y asesoramiento en Rumania que, bajo el título De Este a Oeste, busca transmitir una visión realista del hecho migratorio a quienes se plantean venir a España a trabajar. Podríamos decir que con este proyecto hemos materializado el discurso que defendemos desde CCOO de forma permanente: La necesidad de informar en origen sobre los procesos migratorios. Esta experiencia piloto, desarrollada en Rumania en colaboración con CSDR (Confederación Sindical Democrática de Rumania), entendemos que es fácilmente extrapolable a otro país y que es un ejemplo de buena práctica sindical.



La bonanza económica vivida en nuestra Comunidad Autónoma no se ha dejado sentir en el desarrollo de las políticas sociales de estos últimos años, siendo muy insuficiente el empeño que el Gobierno de Aragón ha puesto en ellas y el apoyo presupuestario que les ha destinado. Una muestra de lo anterior ha sido el alto nivel de incumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de cohesión social en el marco del diálogo social en la Comunidad Autónoma, en general, y en Zaragoza, en particular.

La atención a la dependencia se ha configurado como uno de los retos importantes de los modernos sistemas públicos de protección social. CCCO ha venido reclamando desde hace años el desarrollo en España de un sistema de atención a la dependencia. Ese ha sido uno de los elementos claves en el Diálogo Social Confederal en el 2004, que acabó materializándose en el Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia, firmado en enero de 2005.

Durante todo el proceso de negociación, pusimos en marcha una campaña en todo el Estado con el fin de dar a conocer la necesidad social de una Ley Básica de Atención y de un Sistema Nacional de Atención a la dependencia, los beneficios sociales y económicos de su puesta en marcha, así como nuestras propuestas de Modelo. En Aragón, el desarrollo de esta campaña se materializó en ruedas de prensa, numerosas asambleas explicativas en uniones comarcales, reuniones de trabajo con organizaciones sociales, políticas, reparto de material informativo, etc. Así mismo, cabe destacar la gran labor realizada en todas las Comunidades Autónomas, y también en Aragón, por la Federación de Pensionistas y Jubilados.

En Aragón, la atención a la dependencia ha constituido una materia estable de los dos Acuerdos de Diálogo Social en Aragón (AESPA 2004-2007, AESPA 2008-10).

Nuestra Comunidad Autónoma cuenta con determinadas variables sociodemográficas, envejecimiento de la población, dispersión territorial, escasez de servicios en el medio rural, etc. que condicionan el desarrollo del sistema y hacen del mismo una prestación esencial en Aragón. Fuimos la primera Comunidad Autónoma en crear una Dirección General de Atención a la Dependencia, tras la reestructuración de la Consejería de Servicios Sociales y Familia, pero lo que debería haberse convertido en una oportunidad para lograr un trabajo serio y decidido por parte del Gobierno de Aragón en esta materia, no tuvo resultados concretos. Nos encontramos con una puesta en marcha de la Ley complicada, lenta y condicionada por los acuerdos que debían adoptarse a nivel estatal en el Consejo Territorial. Destaca, de los primeros meses de gestación del desarrollo de la Ley, la presión sindical que logró frenar los intentos de externalización de “los servicios de valoración de la situación de dependencia”, al entender que debían ser de carácter obligatoriamente público, y que debía ser el personal propio de la Administración quien los realizase.

En estos momentos, tras la aprobación a finales del año pasado de los Acuerdos en materia de Acreditación y Copago que tienen gran incidencia en la calidad del servicio y del empleo del sector, nos preocupa desde el punto de vista sindical:

- El porcentaje de personas dependientes que, reconocido su derecho a ayuda, todavía no recibe ninguna prestación.
- El peso que las prestaciones económicas de cuidado familiar está teniendo sobre el total de las prestaciones.
- La incidencia que deben tener los acuerdos de acreditación sobre la calidad del empleo.
- La escasa repercusión que, hasta la fecha, ha tenido la Ley en la creación de empleo, etc.
- El que se cuente con recursos económicos suficientes y estables en el tiempo que posibiliten el desarrollo del Sistema de Atención a la dependencia en Aragón basado preferentemente en la prestación de servicios de calidad.

Por otra parte, el Acuerdo económico y Social de Aragón, firmado el pasado 18 de Septiembre por el Gobierno de Aragón, UGT, CCOO, CREA y CEPYME Aragón, en el apartado de Cohesión Social, recoge el compromiso de aprobación de una nueva Ley de Servicios Sociales en Aragón que ya formaba parte de los compromisos adquiridos en el AESPA 2004-2007. En estos momentos se cuenta con un Proyecto de Ley, que ofrece un marco general para el desarrollo de los Servicios Sociales como derecho universal y subjetivo.

La aplicación de la futura Ley de Servicios Sociales en Aragón se presenta como una necesidad más que urgente para garantizar los derechos sociales, la optimización de las prestaciones y la regulación de las condiciones de acceso a los mismos en función de las necesidades de las personas, no de los recursos disponibles, y como una oportunidad para profesionalizar el sector y generar empleo de calidad. Por todo ello, consideramos que el proceso de debate parlamentario debería servir para enriquecer el texto con el que se cuenta, avanzando en la concreción de los derechos, la calidad de los servicios y del empleo, así como en el acortamiento del plazo del desarrollo reglamentario de la Ley.

JUVENTUD

INFORME

El trabajo desarrollado se ha dirigido a:

- Fomentar la participación de los jóvenes en CCOO e impulsar iniciativas que faciliten la aproximación del sindicato a los jóvenes próximos a incorporarse al mercado de trabajo;
 - Informar a los jóvenes sobre el mercado de trabajo y sus derechos laborales;
 - Desarrollar espacios de formación dirigidos a los jóvenes delegados;
 - Mejorar la coordinación y unificación de criterios entre las estructuras territoriales y sectoriales, contribuyendo al desarrollo de Secretarías de Juventud en la Federaciones; y por último,
 - Participar en espacios de representación joven.
- 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", un grupo de trabajo de jóvenes de CCOO que funciona en diferentes áreas socioculturales como la música, el teatro, la solidaridad, etc., y ha dado lugar a la organización de actividades en las que se ha registrado un interesante nivel de participación.

Con el fin de profundizar en aquellas iniciativas que faciliten la aproximación del sindicato a los jóvenes que van a incorporarse al mercado de trabajo, se abrió un debate en el seno de la organización, en el que participó el conjunto de la estructura y cuyo resultado fue la implementación de la iniciativa "ACCIÓN JOVEN", tras ser aprobada por el Consejo Regional.

Hay que señalar que proyectos similares ya se han emprendido en otras Comunidades Autónomas, Uniones o Confederaciones Territoriales, en algunos casos, utilizando la figura del “simpatizante”, en otros, la del afiliado con una cuota especialmente reducida.

Pero hasta la fecha, la Confederación no ha desarrollado ninguna propuesta en esta dirección para el conjunto de las organizaciones confederadas. Por ello, consideramos que era momento de impulsar un plan de estas características en Aragón, sumándolo al trabajo que ya se viene realizando desde la Secretaría de Juventud.

Con ACCIÓN JOVEN nos dirigimos a jóvenes de entre 16 años y 26 años, sin vinculación contractual, como son los estudiantes universitarios, estudiantes de los ciclos formativos de Grado Medio y Superior, estudiantes de Centros Sociolaborales, E.T. y Casas de Oficio, estudiantes de Garantía Social, jóvenes en prácticas en centros de trabajo, etc. Se les expide un carné acreditativo, con una vigencia de un año y una cuota anual de 12 euros. Es importante precisar que la participación en esta iniciativa no confiere los derechos orgánicos reservados a los afiliados y que, por lo tanto, los jóvenes de ACCIÓN JOVEN pueden ser elegibles ni elegidos en ninguno de los ámbitos confederales, territoriales o confederales.

Respecto al trabajo coordinado con el resto de las estructuras federales, no ha habido avances significativos. No hemos conseguido profundizar en el trabajo estable con los jóvenes a través del sector.

Las Escuelas de Formación que con carácter anual celebramos en Morillo de Tou, así como otro tipo de acciones educativas suelen ser bastante bien recibidas entre los jóvenes delegados de las diferentes federaciones y, en muchas ocasiones, es su primer contacto con la estructura tras ser elegidos.

A nivel territorial, se ha contado en Huesca y en Teruel con programas de información sobre el mercado de trabajo que nos han permitido estabilizar en mayor medida el trabajo que se realiza en Juventud.

MUJER

COMISIONES

Hemos centrado nuestro trabajo en la consecución de varios objetivos: potenciar la participación de las mujeres en los órganos donde se toman las decisiones, promover la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo y en la retribución salarial, fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsar la proyección social e institucional y actuar contra la violencia de género, el acoso, etc.

Con 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 a su nivel de afiliación. Por ello es que hemos trabajado en la promoción de la presencia de mujeres, de forma proporcional a su grado de afiliación, en los órganos de dirección y de representación y en las mesas de negociación.

Los resultados obtenidos nos dan motivos para estar moderadamente satisfechos. Una vez finalizados todos los procesos congresuales celebrados en torno al IX Congreso de CCOO Aragón (año 2004), comprobamos que ha mejorado sustancialmente la representación de las mujeres en todas las Ejecutivas. Se partía de una infra-representación media del 25% y, en la actualidad, podemos decir que las mujeres están representadas casi en proporción a sus niveles de afiliación. Tenemos que felicitarnos por el avance conseguido. No podemos decir lo mismo respecto a la Comisión Ejecutiva Regional en la que había un déficit de representación de un 6% y en el último Congreso se incrementó este déficit hasta el 10%. Esta es una cuestión pendiente que esperamos resolver en el X Congreso.

En estos últimos cuatro años, la afiliación femenina ha aumentado en dos puntos porcentuales, pasando del 32,63% al 34,70%. Con relación a las delegadas hemos

experimentado un avance mayor, pasando del 24,46% al 28,40%, es decir, hemos aumentado cuatro puntos porcentuales. En cuanto a la proporción de mujeres en la representación de CCOO en órganos de participación institucional, se trata de un objetivo prácticamente cumplido.

Se han editado materiales, tales como guías, dípticos, carteles etc., para sensibilizar a las trabajadoras y animarlas a participar en las elecciones sindicales.

Con relación al objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hay que señalar que los balances de negociación colectiva indican que el número de Convenios de Empresa y de Sector en los que se recogen temas específicos de género es todavía muy reducido y que es importante el número de Convenios en los que hay imprecisiones e incluso, a veces, errores en lo tocante a los permisos de conciliación, por lo que se han realizado actuaciones de asesoramiento para ir adecuando los contenidos de los Convenios a la legislación actual.

El Diálogo Social es otra de las herramientas que estamos usando en nuestro camino para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, aunque tenemos que decir que su desarrollo no ha sido todo lo fructífero que desearíamos. Hay áreas donde nuestras propuestas se desarrollan bien, como en las de empleo y formación, pero en las relaciones laborales nos queda mucho por hacer. Una de las medidas, introducidas en el nuevo AESPA, que tendremos que desarrollar es la constitución de una mesa específica de “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en el Consejo de Relaciones Laborales.

En cuanto a la formación, se ha dado un paso importante en la impartición de cursos desde la Secretaría de la Mujer, como los de lenguaje no sexista, salud laboral y género, políticas de igualdad y violencia de género, este último dirigido a delegados y delegadas.

Se han seguido organizando jornadas, charlas y asambleas, siempre con gente experta relacionada con el mundo del trabajo, en las que se han dado orientaciones sobre cómo incorporar los temas en las empresas y en la negociación colectiva.

Hemos participado en el programa europeo Equal, denominado “CALÍOPE”, cuyo objetivo ha sido “la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, a través de la revisión y elaboración de propuestas que faciliten la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la Negociación Colectiva y de las políticas de gestión de recursos humanos de las organizaciones laborales”. El resultado de este

proyecto ha sido la publicación de una Guía elaborada por los cuatro agentes sociales en Aragón —CREA, CCOO, CEPYME, UGT— para su utilización en las mesas de negociación colectiva, tanto de convenios sectoriales como de empresa. Otra de las actuaciones ha consistido en una experiencia piloto para implementar un plan de igualdad en 4 empresas de Zaragoza —ATADES, INYCOM, WITTUR SPAIN Y SCHMTZ CARGOBULL—, en la actualidad, en todas menos en una, el plan se está desarrollando sin problemas.

Debido a su difusión social, destacamos la organización de las jornadas sobre “Prostitución”: por un lado, los medios de comunicación vienen dándoles, desde que se iniciaron, una amplia cobertura; por otro, han hecho que se nos invite con asiduidad a actos organizados por otras instituciones y a debates en radio, televisión y prensa en los que se trata este tema de continua actualidad. La mayoría de los actos que se organizan en las Uniones —charlas o jornadas— son abiertos, para dar una mayor proyección social. Otra de las actuaciones desarrolladas ha sido ampliar la difusión de Trabajadora. En la actualidad, desde esta Secretaría se envía a las organizaciones de mujeres, Consejos de la Juventud, centros de la tercera edad, centros socioculturales, Casas de la Juventud y bibliotecas públicas.

Hemos trabajado con la Universidad de Zaragoza participando en varias jornadas y con el Ayuntamiento de Zaragoza aportando propuestas de mejora al Plan de Igualdad para la ciudad. El organismo en el que tenemos un déficit de representación es en el Consejo Rector del IAM, en el cual los sindicatos seguimos sin tener representación.

Con relación al objetivo de luchar contra la violencia de género, se han realizado diversas actuaciones. Hemos editado materiales, para su difusión en las empresas, en los que se recogen los derechos laborales y sociales emanados de la Ley Integral contra la Violencia. Se han realizado cursos de formación y sensibilización mixtos, en los que han participado conjuntamente delegados y delegadas sindicales, ya que en un tema tan importante como éste, es fundamental que hombres y mujeres hablemos de cómo lo vemos y lo vivimos unos y otras. Participamos, conjuntamente con el resto de las organizaciones sociales, en la celebración del día 25 de noviembre. Presentamos alegaciones al anteproyecto de Ley de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de la violencia en Aragón y, así mismo, participamos en la elaboración del dictamen del Consejo Económico y Social de Aragón, donde defendimos nuestras aportaciones al proyecto de Ley en Aragón.



En el anterior Congreso nos poníamos como objetivo seguir impulsando esta modalidad de formación.

Ese objetivo ha sido una constante en estos años, un reto compartido en su ejecución con nuestra organización confederal y sectoriales, si bien hay que tener presente que todo este tiempo ha estado atravesado por la definición de un modelo de formación confederal en el que todas las organizaciones nos sintiésemos a gusto trabajando. Este proceso ha sido excesivamente lento en su elaboración, y su implementación está dejando bastantes lagunas que será preciso rellenar en el futuro. Esto no ha impedido el desarrollo de acciones formativas tanto sectoriales como territoriales.

Actuaciones más significativas:

Formación de delegados y delegadas, de carácter básico, especialmente en el ámbito territorial. Ofertada a todas las federaciones y uniones comarcales, se ha impartido atendiendo a la demanda de cada organización.

Capacitación de cuadros sindicales, impartida durante dieciocho meses a las personas seleccionadas previamente por las federaciones; el contenido genérico de dicha formación busca ampliar y reforzar las competencias sindicales de quienes participan para que puedan asumir nuevas responsabilidades o cumplir mejor las ya contraídas.

Se han realizado varias ediciones de cursos de Técnico Medio y Técnico Superior con el objetivo valorar los conocimientos y la experiencia de nuestros delegados de prevención, con gran éxito de participación.

Actuaciones específicas, a petición de las federaciones, uniones comarcales y secretarías, realizando una formación ajustada a lo previsto en contenidos y tiempo. Destaca, por su continuidad y trascendencia para el futuro, la colaboración con la Secretaría de Juventud en el establecimiento de su escuela y en las acciones formativas que allí se llevan a cabo.

Formación de formadores: Se han realizado distintas sesiones tanto de formación sindical como de formación en salud laboral con la participación de cuadros derivados de las federaciones y uniones y de trabajadores que, por su cualificación, podían aportar su experiencia. Aunque el seguimiento no ha sido el deseado, creemos que es un foro importante para compartir y para fomentar la cohesión de nuestra organización.

Formación de personas en los órganos de dirección: Se han llevado a cabo distintas jornadas de formación en las que han participado los miembros del Secretariado, de la Comisión Ejecutiva de la Unión y de los ámbitos Federales y Uniones Comarcales.

Desarrollo del plan de formación interno de la organización para impulsar la cohesión y la vinculación con nuestro sindicato de las personas que trabajan en él. Se realizaron dos fases: 21 cursos, por los que pasó la práctica totalidad de la plantilla, y una evaluación, que resultó positiva.

Escuela Sindical de verano, en Morillo de Tou, que, por su continuidad y su nivel de participación, se ha convertido en un referente como espacio de encuentro sindical, tanto de Aragón como de otros territorios, al que, en ocasiones, también acuden otras entidades sociales o administrativas, que inciden en la realidad de las relaciones laborales en Aragón.

Universidad de Verano de Teruel, que se ha revelado como un espacio propicio para extender nuestra acción formativa sindical al ámbito universitario y que, cuando se ha impartido, ha sido valorado, tanto por el curso como por la repercusión en Teruel. En un futuro habrá que trabajar para que se repitan las experiencias positivas.

Diploma de especialización en la Gestión de Relaciones Laborales, que nos permite conectar con nuestra formación de cuadros, favoreciendo un salto cualitativo de la misma; se trata, además, de una formación abierta a la universidad y a otros profesionales.

En el anterior Congreso acordamos trabajar para superar la concepción de una formación vinculada exclusivamente a cursos y a subvenciones, entendiendo que esa no es la vía más adecuada para garantizar cuadros sindicales con futuro y plena autonomía en su desarrollo. Aprobamos la constitución de un fondo que nos permitiese poner en marcha iniciativas formativas sindicales de forma independiente, pero su concreción se vinculó al modelo confederal. Como esa concreción se ha retrasado, el fondo aún no se ha constituido, si bien es algo que vuelve a estar presente, esta vez en los documentos congresuales confederales.

Valoración de los espacios que se han propiciado para el encuentro, el debate y la formación sindical, que van dejando un poso paulatino, pero importante y que, además, son referentes hacia el exterior, como es el caso de la escuela sindical, las experiencias con la universidad de verano de Teruel y la Fundación Sindicalismo y Cultura.

Otro aspecto que queda pendiente de ejecución es la constitución de un equipo estable de formación sindical, con importante experiencia sindical; también estará condicionado por el debate sobre el modelo confederal y habrá que darle concreción en un futuro.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

INDICE

En los documentos aprobados en el 9º Congreso, éramos conscientes de que el nuevo escenario de la formación profesional nos imponía importantes retos. Partiendo de esa premisa, hacíamos una decidida apuesta por dar una mayor importancia a la formación de los trabajadores y las trabajadoras como herramienta clave para su desarrollo profesional y personal, así como para el sistema productivo aragonés.

Igualmente, entendíamos que era fundamental continuar garantizando e incluso incrementar nuestra presencia y participación en las políticas de formación profesional, e insistir en la importancia de la misma en el ámbito de las empresas como una forma más de incidir en la organización de las mismas y de mejorar las relaciones laborales.

Los objetivos que nos marcamos en Formación para este mandato los hemos materializado en una serie de actuaciones de las que destacamos las más significativas.

Hemos impulsado el papel de la formación como elemento estratégico de la acción sindical y de la negociación colectiva, reivindicándola de forma permanente como un elemento central de las relaciones laborales, de la empleabilidad de las personas y de la trascendencia del capital humano en todo proceso productivo; si bien es un terrero en el que tenemos que seguir avanzando.

Asimismo, hemos afianzado la participación de todas las estructuras sindicales a través de los Plenarios de Formación y el establecimiento de un sistema de información permanente, mediante el envío de circulares y materiales o el intercambio de opiniones y propuestas para el contraste.

Nuestro compromiso constante de extenderla a todo el territorio aragonés, se ha plasmado en la descentralización progresiva de los cursos de las capitales de provincia hacia las comarcas, situando a las Uniones Comarcales como agentes activos de esta estrategia de fortalecimiento de la formación en el medio rural, con el apoyo técnico de Araforem.

Hemos impulsado la formación a distancia y la teleformación como metodologías eficaces que permiten acercar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras de Aragón, independientemente de dónde residan.

De forma gradual, hemos realizado un importante esfuerzo para 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 él. Y hemos dado rápida respuesta a necesidades formativas, prioritarias y urgentes, en procesos derivados de la crisis y los cierres de empresas.

Hemos mejorado la necesaria coordinación con los Servicios de Empleo, diseñando un sistema informático de gestión integral de todos los servicios que gestionan políticas activas de empleo en nuestra organización, lo que sin duda redundará en una atención más eficaz y mejor a los usuarios de los mismos.

En este periodo, por primera vez, hemos sido beneficiarios de varios proyectos de estudio e investigación en materia de formación, compitiendo con otros agentes sociales y otras entidades en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación en Aragón. Este hecho, además de la experiencia, nos ha aportado un bagaje fundamental, al tiempo que nos ha situado en el ámbito de la formación para el empleo como uno de los referentes de prestigio.

Hemos participado y colaborado activamente en el desarrollo de proyectos de formación de carácter supraautonómico, entre los que destacan los dos de mayor relevancia por su dimensión: el denominado "CCOOnéctate a la formación" y el del Servicio de Orientación para trabajadores ocupados. De igual manera, por primera vez, hemos participado, a iniciativa propia, como socios, junto con otras entidades privadas, en un proyecto de carácter supranacional dentro del Programa Europeo "Leonardo da Vinci".

En el ámbito de la intervención y negociación de políticas de formación profesional, hemos participado en el proceso de desarrollo de las nuevas competencias

en materia de formación profesional continua de la Comunidad Autónoma, a través de los órganos institucionales correspondientes, y hemos contribuido con nuestras propuestas y criterios a las negociaciones de las distintas órdenes de convocatorias de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y de planes formativos, con un decidido impulso y promoción, en este ámbito, de los planes sectoriales.

Hemos colaborado activamente en la creación de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, participando en la elaboración de la normativa que la regula, así como en su funcionamiento posterior, como instrumento necesario para el establecimiento de los procedimientos relativos a la acreditación y validación de competencias profesionales que desde hace tiempo venimos demandado y defendiendo como ineludibles.

Precisamente en este empeño, hemos colaborado con la Agencia en la elaboración, puesta en marcha y seguimiento de los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y el aprendizaje no formal, de carácter experimental en nuestra Comunidad, y hemos formado parte del Comité Organizador del Primer Congreso Internacional sobre Reconocimiento y Acreditación de Competencias que se ha celebrado en Zaragoza en el mes de noviembre.

Igualmente, hemos participado en el diseño y puesta en marcha, también con carácter experimental y pionero en todo el Estado español, de los Centros Integrados de Formación Profesional de Aragón, formando parte del Consejo Social en uno de ellos. Actualmente, junto con la Federación de Enseñanza, estamos trabajando en la normativa que regulará y desarrollará su creación y funcionamiento de una forma permanente en nuestra Comunidad.

Hemos contribuido, también, a la creación del Consejo Aragonés de Educación Permanente, del que somos miembros, y hemos participado, junto con la Federación de Enseñanza, en la elaboración del Plan General de Educación Permanente de Aragón y en su posterior desarrollo en los tres ámbitos de actuación que contempla: académico, sociolaboral y personal.

Junto a la Federación de Enseñanza, hemos contribuido a la elaboración con nuestra participación formando del II Plan Aragonés de Formación Profesional al formar parte del grupo de trabajo responsable de su redacción.

Estamos participando, a través del órgano institucional previsto en el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA), en la negociación del

Decreto que será la normativa básica y regulará durante los próximos años el subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en nuestra Comunidad Autónoma. Dicha legislación posibilitará, entre otras cosas, lo que ha sido siempre uno de nuestros objetivos, acercar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación laboral.

Todas estas actuaciones se han desarrollado en un periodo complejo para la formación, en el que han convivido dos modelos de formación continua y en el que, con el subsistema de Formación Profesional para el Empleo, se abrieron perspectivas anhelantes. Sin embargo, esas perspectivas no terminan de hacerse realidad debido a que el modelo no se concreta por diferentes razones políticas y de conflicto de competencias de las Comunidades Autónomas, así como por un cuestionamiento cada vez más creciente sobre el papel de los agentes sociales en las políticas de formación profesional.

Otro de los objetivos que figuran en los documentos congresuales era crear una Fundación autonómica para la Formación Profesional. En Agosto del 2005 se materializó dicho objetivo con la constitución de la Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo (ARAFOREM).

La Fundación ARAFOREM tiene personalidad jurídica propia. Su Patronato está integrado por los miembros que designa la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de CC.OO Aragón. La Fundación está integrada en la Red FOREM Confederada.

Podemos decir que este instrumento de formación de nuestro Sindicato en Aragón ha ganado en intensidad y calidad formativa como lo demuestran el desarrollo de las acciones formativas en sus distintas modalidades, presenciales, teleformación y mixta, en todo el territorio aragonés; así como la realización de diferentes investigaciones en materia de formación, que aportan un mayor prestigio a la Fundación y al Sindicato.

EMPLEO

Los objetivos que nos planteábamos en el anterior congreso, en materia de empleo, eran: Favorecer el acceso al empleo, reivindicar y contribuir a la mejora de la calidad del empleo, y reforzar nuestros servicios para el empleo como un instrumento clave de nuestro sindicato para intervenir en esta materia.

A lo largo de estos años hemos intentado alcanzar esos objetivos y estas son algunas de las principales actuaciones:

Para lograr un mayor y mejor acceso de las personas al empleo, se han apoyado iniciativas económicas que lo generasen, a la vez que se ha exigido que llegasen al mayor número posible de personas en condiciones de igualdad.

Para ello, hemos impulsado la mejora del servicio público de empleo, y reivindicado que sus actuaciones facilitasen la incorporación de todas las personas al mercado laboral, especialmente la de aquellas con mayor riesgo de exclusión social.

Una consecuencia ha sido el desarrollo de una serie de medidas dirigidas a la formación, cualificación y contratación de esos colectivos que han tenido una repercusión positiva en el mercado laboral, como lo demuestra el incremento de la población ocupada que se ha producido durante estos años. Un incremento que afecta especialmente a mujeres e inmigrantes.

Esas actuaciones han estado propiciadas por el marco del diálogo social, como ha sido el AESPAII, cuyo objetivo central era impulsar la economía y la cohesión social, y que contemplaba el empleo como un elemento central. Desde esa perspectiva, consideramos que en buena medida se consiguieron los objetivos.

Aragón ha venido sosteniendo una de las tasas de paro más bajas de España, si bien, a raíz de la crisis económica, el incremento del desempleo, tras el efecto EXPO, esta siendo vertiginoso, como lo constata el haber pasado en un año de 32.000 personas inscritas en desempleo en el INAEM a 58.000 personas, y afecta especialmente a inmigrantes y jóvenes.

La mejora en la calidad del empleo ha sido un objetivo de CCOO en el que hemos procurado incidir actuando desde distintos frentes. Uno de ellos ha sido el desarrollo sostenido del Plan de estabilidad en el empleo, recogido en el AESPA y a resultas del cual más de 10.000 contratos temporales han sido transformados en indefinidos, al margen de las bonificaciones.

También han contribuido a dicha mejora el Acuerdo para el crecimiento y la mejora del empleo firmado en el 2006 y la Ley de subcontratación en la construcción impulsada por FECOMA que obliga a las empresas a tener una plantilla estable del 30%.

Todo esto ha coadyuvado al descenso de la temporalidad en el empleo en Aragón, que en estos años ha descendido en términos generales, aunque se ha observado un incremento en el sector público. La media supone una mejora respecto a la situación de partida, a pesar de que sigue siendo alta según nuestros parámetros.

No hemos avanzado suficientemente en la superación de la discriminación de género en el empleo, en la lucha contra la economía sumergida y el encadenamiento de la contratación en fraude de ley. Aspectos sobre los que hemos avanzado normativamente, pero no en la práctica cotidiana.

Hemos llevado a cabo actuaciones conjuntas con Federaciones y Uniones Comarcales que se han visto inmersas en procesos de expedientes de regulación de empleo o cierres de empresas y hemos acompañado a las personas afectadas proporcionándoles una atención personalizada (las más significativas: Primayor, Mildred, Siemens).

Se ha trabajado para reforzar y ampliar los programas existentes en los Servicios para el Empleo y para poner en marcha otras actuaciones que, teniendo en cuenta la situación del mercado laboral, diesen respuesta a las nuevas necesidades de las personas. En general, se ha venido trabajando más en el proceso de acompañamiento, orientación e inserción laboral teniendo en cuenta las bajas tasas de desempleo en Aragón. Ahora bien, en los últimos meses la situación está cambiando y, por tanto, también se están reconduciendo algunos de los programas.

En estos momentos son ocho los programas de empleo que estamos desarrollando desde la Unión Sindical: Prácticas no laborales; Acciones de Inserción Laboral; Antena Club de Empleo; IOPEA, información y orientación para el empleo y el autoempleo; Programa de Inserción en el Empleo SASPI; Inforienta, orientación profesional a través de la red, dirigido especialmente a personas en situación de desempleo y en proceso de formación; Orientación para Activos, dirigido a todas las personas que quieren mejorar su empleabilidad o cambiar de trabajo; ASEM, dedicado especialmente a las personas afiliadas que acuden a nuestros servicios de empleo.

Desde la Unión Sindical se ha impulsado la extensión a las comarcas aragonesas de diferentes actuaciones de políticas activas, a pesar de que es más fácil concentrar las actuaciones en Zaragoza o, como mucho, en las capitales de provincias. Consideramos que esta línea de actuación es positiva y refuerza a nuestra organización en los ámbitos territoriales, incrementando nuestro crédito social.

Además se ha trabajado para desarrollar los elementos acordados en el diálogo social en sus diferentes ámbitos, tanto confederal como autonómico o local. Hemos participado de forma activa en los distintos grupos constituidos, así como en la representación institucional correspondiente, prestando especial atención al seguimiento de la contratación o al establecimiento de las ocupaciones de difícil cobertura y el contingente de inmigrantes.

Hemos trabajado, durante estos años, para mejorar la creación y la calidad del empleo en Aragón a través del apoyo a la acción sindical sectorial y del desarrollo de actuaciones en políticas activas de empleo, alcanzando acuerdos con las administraciones públicas y reivindicando actuaciones de las administraciones competentes en materia de empleo, especialmente por medio del diálogo social y de nuestra presencia institucional, sobre todo en el servicio público de empleo, INAEM.



El ámbito de las políticas sectoriales tiene un fuerte componente federal, pero en los últimos años la transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas ha propiciado que estos temas fueran una parte importante de los acuerdos del diálogo social con el Gobierno de Aragón.

En este periodo nuestras propuestas han tenido como principal objetivo el mantenimiento y la creación de un empleo de calidad; el apoyo a la economía productiva e industrial, y a la investigación, el desarrollo y la innovación como fórmula para cambiar nuestro modelo económico.

Pusimos muchas esperanzas en la creación de un Observatorio Económico que debía tratar cuestiones tan importantes como el estudio de la situación económica e industrial, y de la evolución y las necesidades tanto sectoriales como territoriales, detectando riesgos y potencialidades; la realización de diagnósticos para consensuar políticas que favorezcan más y mejores industrias; la búsqueda de respuestas a los procesos de crisis o reestructuraciones empresariales ofreciendo alternativas a los trabajadores, tanto de recolocación en situaciones de crisis como de asesoramiento y formación para cambios de profesión o actividad, y la creación de mesas sectoriales que profundicen en las necesidades concretas de cada sector.

La poca voluntad política para establecer el observatorio y las diferencias de criterio entre los Departamentos de Economía e Industria en la forma de abordar este trabajo nos han impedido participar, de una manera efectiva, en la definición de la política económica e industrial de Aragón. Ni siquiera el proceso de aprobación de la Ley de Industria de Aragón permitió mejorar la situación.

En el nuevo AESPA hemos querido solucionar esta deficiencia con la creación de un órgano de participación, la Mesa Económica e Industrial, que tiene, ante la actual situación de crisis, un importantísimo trabajo que hacer.

El ámbito del desarrollo rural ha sufrido un profundo cambio por la modificación de los criterios de los fondos europeos y por la reducción de su cuantía. Diferentes problemas no nos han permitido coordinar y mejorar nuestra participación en los diferentes grupos de acción local, por lo que en el futuro es imprescindible dotar a nuestra gente de la formación e información necesarias para que nuestra presencia en dichos grupos sea más efectiva.

El plan de la minería ha sufrido un profundo cambio con el nuevo Plan para la reactivación de las zonas mineras afectadas 2006 y 2012. De acuerdo con las nuevas condiciones del Plan, Aragón recibirá menos fondos para infraestructuras que en los años anteriores. Desde la participación en la Mesa de la Minería, compartida entre la Unión y la Federación Minerometalúrgica, CCOO Aragón ha defendido, como criterio, que el Gobierno central debería compensar la pérdida de peso de nuestras comarcas mineras en el reparto de esos fondos con fondos adicionales y, en esa misma línea, que el Gobierno de Aragón debería elaborar un Plan Complementario al de ámbito estatal. Además, hemos trabajado para que los fondos del Plan Miner se destinen de forma íntegra a inversiones que posibiliten la generación de empleo y de futuro para nuestras comarcas mineras y, en ningún caso, a sustituir las inversiones propias de los presupuestos de la Comunidad Autónoma o de las diferentes Entidades Locales.

Los criterios sobre la ejecución o la mejora de las infraestructuras tienen que conjugar varios equilibrios, entre ellos, el de que son un importante tema de movilización social, el de que pueden ser un motor económico para la zona que las tiene y un freno al desarrollo de la que no las tiene, el de que tienen un elevado costo económico, que, en muchas ocasiones, tiene afecciones medioambientales muy negativas, etc.

Todas estas ideas nos han servido para elaborar propuestas para un desarrollo racional y equilibrado de las comunicaciones en Aragón con dos objetivos fundamentales: garantizar una movilidad sostenible en todo el territorio y un desarrollo económico equilibrado.

Pero la movilidad es un tema que afecta a múltiples áreas, evidentemente la social, la económica o la ambiental, pero también la que tiene que ver con la salud laboral y los accidentes "in itinere", o la sectorial en cuanto a sus repercusiones

sobre el empleo, sobre las condiciones laborales o sobre los medios de transporte. Por eso es fundamental la coordinación entre las diferentes secretarías de la Unión y entre la Unión y las Federaciones, en especial nuestra Federación de Comunicación y Transporte; sólo así CCOO Aragón continuará siendo un referente en este ámbito.

En aras a una movilidad sostenible, elaboramos y difundimos propuestas, trabajando conjuntamente con las Federaciones y, de forma más intensa, con la Federación de Comunicación y Transporte; apoyamos las iniciativas que impulsan las federaciones y las secciones sindicales, especialmente para implementar planes de movilidad alternativa en las empresas y en los polígonos industriales. Hemos propuesto al Gobierno de Aragón y al Ayuntamiento de Zaragoza, en el marco de los respectivos acuerdos (AESPA), una normativa sobre movilidad sostenible adecuada, y planes y medidas para el ámbito laboral.

AUTÓNOMOS

INFORME

En el anterior Congreso nos comprometimos a propiciar un espacio de intervención sindical en el ámbito de los trabajadores autónomos, pendiente desde hacía muchos años. Tras valorar las distintas fórmulas que se estaban experimentando en otros territorios y federaciones y, dado que la Confederación no tomaba una decisión definitiva, en 2006 acordamos abrir, provisionalmente, una Oficina de Atención de Trabajadores Autónomos, que de forma intersectorial atendiera sus problemas como autónomos manteniendo su vinculación sectorial en las federaciones.

Meses después, tras una larga tramitación, se aprobó el Estatuto del Trabajo Autónomo, una regulación que era una de las asignaturas pendientes de nuestra normativa laboral. Desde CCOO hemos sido muy críticos con esta nueva Ley, que no es fruto del diálogo social y que, aunque incluye algunas de nuestras reivindicaciones, su resultado final no recoge ni una protección suficiente ni garantías para los TRADE, los autónomos dependientes, que eran nuestra gran preocupación.

Si algo tuvo de positivo la Ley es que obligó a nuestro sindicato a definir la forma de trabajar con ese colectivo. Y la fórmula utilizada en nuestra oficina de atención fue la que más consenso concitó en la Confederación: atención general de ámbito territorial y atención sectorial por parte de las federaciones.

Nuestro objetivo ha sido trabajar sindicalmente con los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tienen consideración de empresarios, los TRADE, porque son los más débiles en la relación con el cliente y los más próximos a los asalariados.

ELITE

DROGO-DEPENDENCIAS

Nuestro trabajo a lo largo de estos cuatro años en materia de drogodependencias nos lleva a destacar nuestra actuación Sindical con la Ley de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta y suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, interviniendo dentro de la diversa complejidad de las empresas en el concepto prohibitivo del tabaco.

A través de nuestra participación como miembros del Consejo Asesor de Drogodependencias, se ha constituido la mesa de trabajo para la intervención en el ámbito laboral, de ahí nuestro trabajo para potenciar las actuaciones en el medio laboral ajustándolas a las distintas situaciones y diferentes perfiles de consumo que se dan en el mismo.

Creamos protocolos de actuación y hemos abierto brecha en la intervención en las Escuelas-Taller con una doble vertiente: información-formación hacia el profesorado, y prevención del posible consumo entre los jóvenes y prevención del consumo en el medio laboral.

MEDIO AMBIENTE

INFORME

Hay un amplio consenso respecto a que el desarrollo sostenible tiene tres componentes: ambiental, económico y social. Se trata, por tanto, de combinar un modelo deseable de sociedad: valores ecológicos (sostenibilidad, preservación del entorno natural), económicos (eficiencia, satisfacción de las necesidades y aspiraciones humanas...) y sociales (justicia distributiva, igualdad de derechos de la mujer...). Si se quiere resumir en una frase se puede decir: mejorar la vida humana dentro de los límites de los ecosistemas.

Desde esta perspectiva hemos estado trabajando estos pasados años, dirigiéndonos a los trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma, de forma especial a nuestros representantes sindicales y afiliados y afiliadas. Hemos impulsado, en las empresas, los derechos de información y de participación en materia de medio ambiente de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes, a través de normas sectoriales y de la negociación colectiva, prestándoles asesoría y apoyo, y mediante campañas de información, acciones de formación y de sensibilización ambiental, jornadas y seminarios sobre la prevención de la contaminación, la normativa vigente, la gestión ambiental, las buenas prácticas, las bolsas de subproductos, los nuevos yacimientos de empleo, etc.

Hemos elaborado numerosas publicaciones sobre buenas prácticas ambientales en la empresa, reducción de tóxicos, aplicación del REACH, intervención sindical en el medio ambiente, ahorro y eficiencia energética, etc.

Hemos impulsado debates en el sindicato y en la sociedad: Cambio Climático y Plan Nacional de Asignación de Emisiones, Modelo de Transporte, Residuos, Modelo Industrial y Energético, Ordenación del Territorio, Nueva Cultura del Agua, Energía Nuclear, Fiscalidad ambiental, o el debate sobre la insostenibilidad del actual

modelo de desarrollo urbanístico entre otros. Hemos participado en desarrollo del Observatorio de Medio Ambiente de Aragón, junto con el Gobierno de Aragón y otros agentes sociales.

Hemos llevado a cabo acciones de sensibilización sobre la gravedad del problema del Cambio Climático y la necesidad de tomar medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en todos los ámbitos: la industria, el transporte, el hogar, etc. Destacamos el Certamen de Ilustración y Cómic Ecológico, que ya cumple cinco años a lo largo de los cuales han presentado obras más de 200 artistas de toda España. Durante la EXPO 2008 tuvimos un espacio expositivo en el Pabellón de las Iniciativas Ciudadanas (El FARO).

Desarrollamos campañas de Promoción del ahorro y de la eficiencia energética en diversos sectores, con las federaciones FSAP, FECOTH y COMFÍA. Hemos diseñado un Plan para la reducción de emisiones de CO2 en la sede de CCOO Aragón, donde se ha realizado una auditoría energética.

En el contexto de la EXPO 2008, hemos organizado, conjuntamente con UGT y nuestras respectivas Confederaciones, la Conferencia Sindical Internacional "Trabajadores y Cambio Climático". Una conferencia sindical internacional en la que se analizó el problema del cambio climático y su influencia en el empleo y en los trabajadores en su conjunto, que contó, entre otros ponentes, con los Secretarios Generales, regionales y confederales de CCOO y UGT, así como con los de la CES y la CSI. Las conclusiones y acuerdos alcanzados se plasmaron en la Declaración de Zaragoza, que concluye así:

"Los sindicatos continuaremos con nuestro compromiso, que será reforzado en la próxima etapa, para concienciar a los trabajadores sobre la amenaza del cambio climático y estimular los cambios de comportamiento individuales y colectivos para un uso más racional de la energía y el transporte en todas las actividades, y para exigir a los gobiernos y a las empresas la adopción de políticas y medidas de reducción de emisiones, considerando el necesario cambio de modelo energético y de transporte como una oportunidad de avance para un modelo productivo más sostenible con empleo de calidad."

A lo largo de estos años, hemos elaborado diversos programas para la sustitución de agentes tóxicos en los procesos productivos, en colaboración con diversas federaciones y con el apoyo de ISTAS. Las campañas más relevantes son: "Eliminación de compuestos orgánicos persistentes, agentes cancerígenos y mutágenos" (con FSAP), "Jornadas de Química Sostenible y Producción Limpia" (con FITEQA y el

Doctorado Química Sostenible de la Universidad de Zaragoza), “Identificación, reducción y sustitución de disolventes peligrosos” (con FMM), “Sustitución de tóxicos en las actividades de limpieza de locales, oficinas, hospitales y otros” (con la federación de Actividades Diversas). Hemos conseguido la sustitución real de sustancias tóxicas en diversos centros de trabajo, con el consiguiente beneficio para la salud de las personas y del medio ambiente, y el impulso a una industria “mas limpia”.

Desarrollamos criterios sindicales ante la aplicación de la Ley de prevención y control integrado de la contaminación (IPPC): Análisis de solicitudes de Autorización Ambiental Integrada por parte de las empresas, propuestas para la mejora de procesos, sustitución de tóxicos, ahorro de recursos y energía..., de acuerdo con las federaciones y secciones sindicales afectadas.

Participamos en la elaboración y desarrollo de normas y planes autonómicos y nacionales. Promovemos una política de gestión de residuos basada en la prevención, la reutilización, el reciclado y la oposición a la incineración como medidas para aprovechar los recursos naturales, evitar la contaminación y generar nuevos empleos. Hemos colaborado en la elaboración del Catálogo de Residuos de Aragón, hecho seguimiento del Pliego de Condiciones de Recogida de Residuos y Limpieza Pública de Zaragoza con la Sección Sindical de FCC, del Plan Integral de Residuos de Aragón –GIRA- y promocionado los Planes de minimización de residuos en las empresas. Apoyamos la implantación de “compras verdes” en las diferentes Administraciones Públicas Aragonesas.

Hemos introducido criterios ambientales en la actividad cotidiana de la propia organización: se trata de predicar con el ejemplo. La actuación “Ambientalizar el Sindicato” consiste en adoptar medidas que reduzcan nuestros impactos ambientales en aspectos como ahorrar recursos, practicar las “compras verdes”, limpiar sin productos tóxicos, producir menos residuos, separar los que generamos, etc.

En cuanto a la política del agua, entre otras actuaciones, hemos analizado conjuntamente con el Departamento Confederal de Medio Ambiente, el trasvase de aguas a Barcelona. En el marco de la EXPO 2008, y dentro del Foro sobre Gestión Pública y Participativa del Agua, organizamos, junto con FSAP Internacional y Sustainlabour, las Jornadas sobre “El papel de los trabajadores en la Gestión Pública del Agua”.

Estamos gestionando varios Convenios de Colaboración: con el Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón, con el Ayuntamiento de Zaragoza, con la Universidad de Zaragoza y con la Fundación Ecología y Desarrollo.

SENIESTRALIDAD

SALUD LABORAL

Durante estos cuatro años hemos impulsado importantes avances en seguridad y salud laboral; se ha consolidado el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud (CASS) con nuestra participación en todo lo que concierne a la siniestralidad laboral y a la prevención de riesgos laborales.

Hemos desarrollado programas de actuación, algunos de ellos ya con una década de funcionamiento, como el Programa Aragón Empresas Alta Tasa de Siniestralidad, Programa Buenas Prácticas, Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo, Programa de Sobreesfuerzos y Plan de Choque de Construcción.

Todos ellos nos ayudan a establecer un diagnóstico claro en esta materia y nos permiten incidir en la reducción de la siniestralidad.

Estos programas han contribuido a la reducción de accidentes de trabajo. La radiografía de los últimos 10 años nos indica que el 1,85% de las empresas aragonesas acumulan el 29% de los accidentes producidos en nuestra Comunidad Autónoma, aquellas que repiten año tras año, y que ascienden a 499, son las que requieren medidas más contundentes de rechazo social, desde que se conozca públicamente su razón social o se les impida el acceso a concursos públicos hasta que se lleve a cabo, en cada caso, un estudio pormenorizado de sus sistemas de gestión preventivos o que pueda intervenir la Fiscalía especial en siniestralidad laboral del TSJA, según el Convenio de Colaboración firmado con el Gobierno de Aragón en enero de 2006 en el que también fuimos pioneros.

Hemos logrado la creación, en abril de 2008, del registro público de sanciones graves impuestas por la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, que nos permitirá, dentro de un tiempo, extraer conclusiones y obtener información.

Durante estos años pasados hemos trabajado en dos temas de gran alcance: en primer lugar, "Amianto en Aragón", elaborando toda una serie de propuestas para sacar a la luz la realidad de los trabajadores afectados y para saber qué hacer en adelante con el amianto instalado a fin de que se cree un mayor riesgo para la salud pública y de que el desamiantado sea un trabajo seguro; en segundo lugar, la "Vigilancia de la salud de los trabajadores en Aragón", que ha puesto de manifiesto la falta de calidad de los servicios de prevención y la ausencia de un control público sobre el trabajo que desempeñan.

No obstante, el debate sobre la calidad de los servicios de prevención se ha abordado en la mesa del Diálogo Social, con el acuerdo de reformar el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Hacer visibles las enfermedades profesionales sigue siendo nuestra asignatura pendiente; su infradeclaración crónica no ha mejorado con la entrada en vigor del nuevo Listado de Enfermedades Profesionales y su sistema de notificación y declaración. Hemos avanzado en el terreno de la denuncia pública, aproximadamente 16.000 muertes por enfermedades laborales en el año 2006. Una vez más, una reforma legal en sí misma es ineficaz, si no va acompañada de otras medidas. Hemos propuesto la creación de una red de médicos de atención primaria centinelas de enfermedades profesionales y la creación de Unidades de Salud Laboral, compuestas por especialistas en medicina del trabajo que apoyen a la red centinela en su diagnóstico cuando surja la sospecha de una enfermedad profesional. Hemos avanzado en la implementación del proyecto de sustitución de disolventes cancerígenos en 50 empresas aragonesas. Hemos llevado adelante la creación de oficinas técnicas en polígonos importantes de nueva creación, PLAZA en Zaragoza, Walka en Huesca y Platea en Teruel y la Oficina EXPO, donde también hemos participado prestando apoyo técnico en el control de las obras y en el desarrollo de la feria internacional.

Fruto de los acuerdos ha sido también la habilitación de técnicos de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de las Comunidades Autónomas, tarea en la que Aragón se puso a la cabeza habilitando a 27 técnicos en Aragón. Otro fruto ha sido la reforma del listado de enfermedades profesionales y su sistema de notificación.

Desde la Unión, hemos venido realizando un papel de asesoramiento a las federaciones y a los delegados y delegadas de prevención.

Durante estos años hemos realizado jornadas de trabajo, dirigidas fundamentalmente a los delegados y delegadas de prevención, creando así un espacio que nos

ha permitido debatir con ellos nuestras propuestas y exigencias a las empresas y a la Administración.

Hemos realizado jornadas sobre riesgos psicosociales, amianto, enfermedades profesionales, vigilancia de la salud, normativa del ruido, riesgo químico y disolventes, evaluación de los 10 años de existencia de delgados de prevención y CSS, estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo, acción sindical en riesgos para el embarazo y la lactancia. Cada año, el 28 de abril, conmemoramos el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y convocamos la Semana de la Seguridad y Salud Laboral, en la que participan las Uniones Comarcales y Federaciones, que se implican e intervienen directamente en los actos de Huesca, Teruel y Zaragoza.

OFICINAS TÉCNICAS PREVENCIÓN Y RELACIONES LABORALES

EXPO

Una vez concedida a Zaragoza la celebración de la Exposición Internacional de 2008, negociamos y firmamos un acuerdo marco entre la Sociedad Estatal y las Administraciones Públicas implicadas, DGA y Ayuntamiento.

El texto tenía como principales características: crear un marco de interlocución sindical en el que desarrollar las relaciones laborales en el ámbito de la Expo, garantizar los máximos niveles de seguridad, reducir a la mínima expresión los riesgos para la salud de los trabajadores, limitar al mínimo la cadena de subcontratación que tanto afecta a esa seguridad, conseguir unas condiciones laborales dignas para garantizar unos empleos de calidad, realizar una formación adecuada, priorizar la selección de personal procedente de nuestro mercado de trabajo y de los colectivos con dificultad de inserción garantizando la igualdad de oportunidades, y controlar estrictamente el cumplimiento de la legalidad en materia de contratación.

Para conseguir estos objetivos, se garantizó la participación sindical y los medios humanos y materiales suficientes para su seguimiento y control.

A la hora de afrontar el desarrollo del acuerdo, diseñamos dos fases de trabajo con características muy diferentes: la primera, la de construcción del recinto y las obras de acompañamiento; la segunda, la celebración de la propia muestra. En las dos, la participación de nuestras federaciones era fundamental y debemos reconocer que su implicación ha sido un factor determinante en la efectividad de nuestro trabajo.

En la fase de obras, el acuerdo tuvo como consecuencias fundamentales la drástica reducción del índice de siniestralidad en las obras (por debajo del 50% del índice en el sector de la construcción) y la ausencia casi total de conflictos laborales.

Las cifras indican el valor de nuestro trabajo durante esos dos años: 12.641 visitas a obras, 6.767 verificaciones (notificación de incumplimientos de las normas), 256 incidencias (escrito para la solución de los incumplimientos notificados y no resueltos) y 65 denuncias a la Inspección de Trabajo. En total hubo 286 accidentes entre los aproximadamente 100.00 trabajadores que pasaron por las obras. Trabajadores que eran, en un gran porcentaje, extranjeros (en ocasiones rozando el 50%) y entre los que casi no había mujeres, que sólo representaron el 2% del total. Debemos destacar también que en ese periodo no se produjo ningún conflicto colectivo y que las reclamaciones individuales relacionadas con las condiciones laborales fueron atendidas por nuestra oficina o por las federaciones correspondientes.

Acabada la fase de obras, el trabajo de nuestra oficina cambió, y también las federaciones que colaboraron en su funcionamiento; los servicios en general tomaron el protagonismo desde el inicio de la muestra: hostelería, seguridad, comercio, limpieza, atención al público, etcétera. Adaptamos la oficina a estas nuevas necesidades con el reto de atender a más de 8.000 personas, de varios sectores de actividad y con distintos convenios colectivos, que iban a realizar su trabajo en tan solo tres meses. Para ello, nos marcamos como principales objetivos: visitar y contactar con cada una de las personas que iban a trabajar en la EXPO, atender de forma adecuada sus problemas laborales, ofrecer los servicios de CCOO, tanto los prestados por la Unión como los de nuestras federaciones, y afiliarse al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras. Para alcanzar estos objetivos, mantuvimos la estructura de nuestra oficina sindical y la reforzamos con personas de las federaciones más acordes con la nueva situación.

Diseñamos un plan de trabajo con dos periodos diferenciados. El primero a realizar en las semanas anteriores a que la EXPO abriera sus puertas, que nos permitió contactar con casi todos los y las trabajadoras de forma que supieran dónde estábamos y qué hacíamos. En concreto repartimos guías sindicales a los 8.000 trabajadores, acompañadas del convenio de aplicación. Este plan inicial propició que nuestra oficina se convirtiera en el punto de referencia sindical de la gran mayoría de los y las trabajadoras de la muestra.

Ya iniciado el periodo EXPO, la principal actividad era la atención y la asesoría laboral. Los principales datos de este periodo muestran el ritmo y la incidencia de nuestro trabajo: hemos atendido de forma individual a 2.400 personas en nuestra oficina, y de forma colectiva 19 conflictos colectivos que afectaban a más de 4.300 personas. Muchas de las reclamaciones fueron atendidas por las empresas tras comunicárselo verbalmente. Sólo 120 de ellas necesitaron un escrito de reclamación. Se resolvieron de forma positiva más de dos tercios del total.

Durante ese periodo se afiliaron 148 personas directamente en la oficina, con 12 preafiliaciones de jóvenes estudiantes que trabajaban coyunturalmente en la muestra. No ha sido posible controlar la afiliación fruto de la derivación de la Oficina a las Federaciones o Servicios del Sindicato.

También desarrollamos otras tareas, como el programa de Información y Orientación Laboral derivado del convenio de Expo Social, que supusieron la recogida de datos de 1.100 personas con las que posteriormente trabajaron nuestros servicios para el empleo. Esta actividad consiguió que muchas personas que no tenían problemas laborales también acudieran a nuestra oficina. Además, preparamos diversos informes sobre las condiciones laborales en la muestra, que sirvieron como base para la corrección de diversos problemas, y concertamos cursos de formación para la mejora de la cualificación de los y las trabajadoras, especialmente en el ámbito de la vigilancia y la seguridad. También en esta fase, la colaboración y el trabajo de nuestras federaciones fueron muy destacados.

Hasta aquí el resumen de la parte más positiva, pero, por desgracia, también tuvimos una parte negativa. Si bien en el periodo de obras no se produjo ningún accidente mortal en el recinto EXPO, sí se produjeron dos accidentes mortales en las obras de acompañamiento y, durante la muestra, un trabajador del sector de mantenimiento de espectáculos perdió la vida tras sufrir una caída desde 15 metros de altura. Estos sucesos hacen que, aunque estemos satisfechos del trabajo realizado, tengamos una sensación final agri dulce.

Una de las consecuencias del éxito del acuerdo EXPO ha sido su traslación a otros ámbitos, en concreto, a las actividades de la Sociedad Pública Zaragoza Alta Velocidad.

El traslado de la estación ferroviaria del Portillo a Delicias, debido a la llegada del AVE a Zaragoza, permitió la liberación de una gran cantidad de terrenos en la zona de la antigua estación y entre los barrios de La Almozara y Delicias. El aprovechamiento urbanístico de esa área debe permitir la construcción de numerosas infraestructuras a través de la empresa Zaragoza Alta Velocidad ZAV, creada por las administraciones (central, autonómica y local) para tal fin.

Siendo actuaciones a ejecutar desde el ámbito público, nos dirigimos a ZAV proponiéndole un convenio de colaboración que nos permitiera participar en el seguimiento y control de las obras. El acuerdo firmado sigue la misma lógica que el convenio EXPO, con dos partes principales: una referida a la salud laboral y otra, al control de la subcontratación y a las condiciones laborales.



En el último periodo congresual la gran mayoría de las movilizaciones ha tenido como referencias principales las reivindicaciones laborales. Además del apoyo de la Unión Sindical a nuestras federaciones en la convocatoria y en la realización de las movilizaciones relacionadas con temas más sectoriales o empresariales, algunas de una gran repercusión pública, también hemos convocado en muchas ocasiones por temas de interés local como apoyo al trabajo de nuestras Uniones Comarcales. Todo ello, sin dejar de lado las que, tanto desde las Confederación, la CES o la CSI, hemos tenido que organizar desde Aragón.

Uno de los principales ámbitos de trabajo en la acción sindical de la U.S. de CCOO Aragón es la Concertación Social. Es en ella donde podemos modular e influenciar las políticas públicas y donde nuestra capacidad contractual encuentra el marco adecuado para dialogar con las organizaciones empresariales en materias de carácter supra-sectorial.

Durante este pasado periodo entre congresos, hemos negociado y desarrollado varios acuerdos de diálogo social, algunos han sido la continuación de acuerdos anteriores, otros, en nuevos ámbitos que nos deben servir como experiencia para el futuro.

En noviembre de 2005, firmamos el Plan de Acciones para el Desarrollo Económico y Social 2005-07 (PADES) con el Ayuntamiento de Zaragoza, en el que se incluían los principales objetivos que desde CCOO Aragón nos habíamos marcado: iniciar un nuevo ámbito de diálogo social con la Administración, en este caso, la municipal, y crear un nuevo marco estable de interlocución y participación con el Ayuntamiento de Zaragoza que incluía la creación de comisiones y mesas de trabajo, la desaparición, al menos formal, de la desigualdad que se producía en los convenios de colaboración con el Ayuntamiento entre las diferentes organizaciones firmantes, el acceso a la información sobre las partidas presupuestarias y su relación con las

acciones del PADES y las propias contenidas en los tres ejes del acuerdo: Empleo y Formación, Desarrollo Económico y Bienestar Social.

Pero, si importante y positiva fue su firma y lo que significó, bastante más negativa fue nuestra valoración final, ya que no conseguimos materializar varios de nuestros objetivos. Uno de los obstáculos fue la escasa integración y coordinación de las distintas políticas del Ayuntamiento de Zaragoza en cuanto a las acciones del acuerdo, excepto en casos muy puntuales, ya que ni en las acciones antiguas ni en las nuevas se puso en "valor" la firma del PADES y, por lo tanto, la sociedad no llegó a visualizar el acuerdo. También fue mínima nuestra participación en su seguimiento, pues, por un lado, casi no tuvimos información acerca de la implementación de las acciones y, por otro, muchas áreas del Ayuntamiento desconocían totalmente el PADES. Así, los agentes sociales no ganamos en esos ámbitos ninguna capacidad de influencia. El esfuerzo económico del Ayuntamiento para el acuerdo fue también escaso, ya que se hubieran necesitado aportaciones presupuestarias adicionales.

En cuanto a las acciones concretas, el PADES tuvo un desarrollo desigual y deficiente en muchos aspectos. Por ejemplo no se ha mejorado el funcionamiento del IMEFEZ (Zaragoza Dinámica), ni nuestra influencia sobre él como instrumento para la formación y el empleo del Ayuntamiento; tampoco se mejoraron las políticas sociales que, en algunos de sus servicios, tienen listas de espera, ni se avanzó en la puesta en marcha de actuaciones relativas a las infraestructuras del transporte, en especial, a los polígonos industriales.

Con esta valoración del PADES y nuestra experiencia en su desarrollo, iniciamos la negociación de un nuevo acuerdo que fue firmado el 9 de junio de 2008. El antiguo PADES 05-07 se ha convertido en el nuevo AFES 2008-2011 (Acuerdo para el Fomento Económico y Social de Zaragoza). El nuevo texto y las medidas contenidas en él se ajustan mucho más a las verdaderas competencias municipales. Los tres criterios generales que incluye el documento son el empleo, el bienestar social y el desarrollo económico (en el que se incluyen también las políticas de movilidad). Siendo muy importante el texto, es significativo el reconocimiento institucional al papel de los agentes sociales y a la nueva estructura de participación que nos debe permitir desarrollar y controlar ese acuerdo.

El principal acuerdo con el Gobierno de Aragón es el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA). Durante estos casi cinco años, hemos desarrollado el AESPA 2004-2007 y hemos negociado, firmado e iniciado el desarrollo del AESPA 2008-2011. Creemos que el AESPA 2004-2007 acertó en el diagnóstico de los problemas sociolaborales de la Comunidad y en las medidas previstas para

responder a la crisis de algunos sectores, la deslocalización, la inmigración, la siniestralidad laboral, los retos de la cohesión social, el desarrollo sostenible, las infraestructuras, la mejora de la calidad del empleo o la diversificación industrial. Pero no todos sus contenidos tuvieron un tratamiento satisfactorio.

En diversos órganos de participación, como el Consejo General del Instituto Aragonés de Empleo (Inaem), el Consejo de Relaciones Laborales o el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Aragón (ISSLA), se ha trabajado de forma adecuada y se han puesto en marcha algunas medidas muy positivas: las políticas activas de empleo, el impulso de la Formación Continua, la creación de la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón, la renovación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) y la ampliación de las funciones del SAMA (donde nuestras federaciones continúan teniendo el protagonismo principal en las mediaciones), la mejora de los contenidos del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, la creación del Observatorio de Negociación Colectiva de Aragón, la adopción de medidas efectivas en prevención de riesgos laborales o los Decretos de fomento de la contratación estable.

Sin embargo, muy poco se hizo por avanzar en las políticas sociales para favorecer la “cohesión social” o en las políticas industriales para anticipar las situaciones de crisis. Tampoco se trabajó en la disminución de la economía sumergida, la erradicación de la discriminación por género, la conciliación de la vida laboral y familiar o la flexibilización de los criterios para el acceso al ingreso social. Todos ellos temas cuyo denominador común era la ausencia de ámbitos de interlocución con la Administración y en los que, por tanto, no podíamos influir de forma rápida y adecuada.

Partiendo de la valoración sobre el cumplimiento del AESPA 2004-2008 y de las propuestas que hemos ido elaborando durante estos años, iniciamos la negociación del nuevo acuerdo, el AESPA 2008-2011, con el Gobierno de Aragón. En el documento final se han recogido casi todas nuestras propuestas y criterios, así se trata de un acuerdo plurianual que abarca esta legislatura 2008-2011, mantiene el carácter global que tenían los anteriores AESPA y define cuatro objetivos fundamentales: la calidad del empleo, la cohesión y el bienestar social, el desarrollo económico y territorial y la mejora de nuestra participación institucional.

El Acuerdo se articula en torno a tres grandes ejes estructurales:

El primero de ellos está dedicado al “desarrollo y crecimiento económico”, e incluye medidas destinadas a reforzar el tejido empresarial aragonés, consolidando los instrumentos clásicos para el desarrollo económico y apostando por otras medidas

vinculadas al desarrollo sostenible y a la sociedad del conocimiento como factores fundamentales en el incremento de la competitividad de las empresas.

El segundo de los grandes ejes se encuentra orientado al “empleo y trabajo” y comprende las cuestiones ligadas al empleo, a la formación, a las relaciones laborales y a la seguridad y salud laboral.

El tercer gran bloque temático está dirigido a las “políticas sociales”, y aborda los problemas que afectan a la población aragonesa en materias tan sensibles como los servicios sociales, la inmigración o la vivienda.

Además, hay una mejora en nuestro control sobre la aplicación de las medidas y actuaciones contenidas en él con nuevos instrumentos participación.

Aunque también hay que decir que no hemos podido conseguir un compromiso presupuestario escrito y cuantificable para la puesta en práctica del acuerdo más allá de la declaración política, ni hemos podido incluir nuevos temas como la sanidad o la educación.

En el texto se reconoce la nueva situación de crisis económica tras 14 años de crecimiento y se incorporan medidas que ayuden a superarla cuanto antes, aunque hay que apuntar que para CCOO Aragón estos acuerdos tienen un carácter estratégico. Una característica que permite que la concertación social se mantenga con diferentes coyunturas económicas y políticas es precisamente la apuesta estratégica por el diálogo social, que favorece el que podamos adaptar las medidas a las dificultades económicas actuales y el que estos acuerdos sean un valor positivo para nuestro desarrollo económico.

Nos propusimos que el tema de la negociación colectiva tuviera su reflejo en el ámbito del diálogo social en Aragón. Para ello, en el AESPA propusimos y acordamos la creación del Observatorio de Negociación Colectiva de Aragón. El observatorio ya ha comenzado a funcionar con objetivos como el análisis de la estructura, el ámbito y los vacíos de nuestra negociación colectiva, el impulso de acuerdos que persigan la estabilidad en el empleo, la erradicación de la discriminación directa o indirecta, con especial atención a la discriminación salarial, a la discriminación en el acceso y en la permanencia en el empleo por razón de sexo, o el control de la prevención de la salud.

Otro objetivo era que nuestros delegados más jóvenes dispusieran de los conocimientos y las herramientas necesarios para poder participar de forma activa en la

negociación colectiva. Al objeto de lograrlo, hemos colaborado con la Secretaría de Juventud en la realización de varios talleres y jornadas.

Por último, había una deficiencia que era imprescindible subsanar. CCOO Aragón no tenía un estudio sobre los datos estadísticos de la Negociación Colectiva en Aragón desde una visión de conjunto. Por eso, desde el 2006, hemos elaborado un "Balance de la Negociación Colectiva en Aragón" que quiere ser una aportación que le permita al conjunto del sindicato, de forma especial a los cuadros sindicales, conocer la realidad general de nuestra negociación colectiva como punto de partida para mejorarla.

En muchos de nuestros convenios siguen sin aprovecharse las posibilidades que las leyes laborales, y sobre todo las derivadas del último periodo de diálogo social, permiten, en cuanto a su uso en la negociación colectiva. Hablamos de cuestiones como el empleo, la formación, la salud laboral, o las derivadas de la Ley de Igualdad que, hasta ahora y excluyendo los planes Concilia de las Administraciones y la aplicación en algún convenio, no está teniendo una implementación desarrollo adecuada en Aragón.

Los incrementos salariales de los últimos años en Aragón han estado ligeramente por encima de la media estatal y han supuesto un aumento de más de un punto sobre el IPC previsto. Estas subidas, sin ser espectaculares, han permitido un incremento moderado del poder adquisitivo, pero se han visto muy influenciadas por el incumplimiento de las previsiones del Gobierno acerca del IPC y por la activación de las cláusulas de revisión. El problema es que algunos convenios no las incorporan (lo que afecta aproximadamente a un 16% de los trabajadores en Aragón) y que en otros no se recupera toda la desviación del IPC, una situación negativa que se agrava cuanto mayor es esa desviación. Las cláusulas de garantía salarial de calidad son un elemento fundamental para salvaguardar el incremento negociado.

En materia de jornada, constatamos que en estos últimos años se está produciendo un freno en las reducciones.

Por último, hay que reseñar que CCOO firma los convenios del 97'6% de los trabajadores de Aragón afectados por la negociación colectiva, lo que da una idea de nuestra presencia en la misma y de la capacidad de incidencia en las condiciones laborales, que no siempre conseguimos traducir en afiliación, representación y presencia organizada en las empresas.

**PROGRAMA
DE ACCIÓN
APROBADO**

A decorative graphic consisting of a grid of small grey dots arranged in approximately 7 rows and 5 columns. A solid grey vertical bar is positioned to the right of the word 'INTRODUCCIÓN', partially overlapping the grid's right edge.

INTRODUCCIÓN

Los congresos son el momento adecuado para la definición de objetivos, la discusión de estrategias y el establecimiento de pautas para nuestro trabajo sindical. Del debate deben surgir las propuestas para responder a los retos a los que nos enfrentamos. Esta ponencia quiere ser un documento útil y enriquecedor, un instrumento para afrontar las necesidades de los y las trabajadoras y del conjunto de la sociedad aragonesa.

El 10º Congreso de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón se produce en un contexto económico y social caracterizado por profundos cambios productivos, tecnológicos y laborales, pero sobre todo por el inicio de un proceso de crisis económica. Las excepcionales circunstancias de las que se ha beneficiado Aragón han terminado y la situación, tanto estatal como internacional, nos sitúa en un escenario de inseguridad que ensombrece el futuro más cercano.

La economía aragonesa ha mostrando un notable dinamismo en los últimos años que ha permitido un crecimiento económico por encima de la media española y europea. A pesar de este largo espacio de crecimiento, la evolución de los indicadores disponibles para el próximo periodo son preocupantes.

Los buenos datos económicos de Aragón no dejaban de plantearnos dudas basadas en la fuerte presencia de riesgos y desequilibrios que no eran solucionados cuando teníamos una mejor situación. La elevada inflación, la desfavorable evolución del sector exterior, el excesivo endeudamiento de las familias aragonesas y, sobre todo, la productividad del tejido productivo cada vez más baja, son problemas estructurales sumamente preocupantes que hemos manifestado reiteradamente y que eran obviados bajo la autocomplacencia de las grandes cifras macroeconómicas.

No podemos esperar más, este es el momento de adoptar medidas económicas y sociales que permitan afrontar la crisis evitando que las personas más desfavorecidas de la sociedad acaben siendo las más afectadas.

La crisis financiera desatada por las hipotecas de alto riesgo en Estados Unidos ha debilitado su actividad económica lastrada por la crisis del sector inmobiliario y por las tensiones financieras que la acompañan. El debilitamiento de la economía norteamericana ha resultado ser una crisis más seria de lo que parecía inicialmente, afectando a buena parte de los países industrializados, y ha extendido un clima de incertidumbre, con especial incidencia en aquellas economías que eran más dependientes de la actividad inmobiliaria, como la nuestra.

Por el lado de la demanda, a diferencia de lo sucedido en años anteriores, el consumo privado aragonés muestra claros síntomas de ralentización. Esta caída no está siendo compensada por la inversión privada.

Desde el lado de la oferta, el sector de la construcción ha reducido su tasa de crecimiento y dinamismo. La finalización de las obras de la Exposición Internacional de Zaragoza y de las importantes obras civiles asociadas a su celebración y la caída detectada en la edificabilidad hacen prever un sensible descenso de su valor añadido y del empleo generado.

En cuanto al resto de los sectores, cabe destacar que, aunque parece consolidado el crecimiento de los servicios, los que tienen relación con la venta, el comercio y la hostelería (o sea, con el consumo) están sufriendo una evidente desaceleración. En todo caso, este sector sigue aportando un importante volumen de empleo y un aumento de afiliaciones a la Seguridad Social.

La industria continúa una ligera expansión que no es capaz de compensar la disminución del empleo en la construcción. Su pobre crecimiento hace prever que,

si esta situación económica negativa se mantiene, puede iniciarse la senda de la desaceleración por la caída de la inversión productiva.

Por otra parte, se mantiene uno de los principales desequilibrios de nuestra economía, el elevado crecimiento de los precios. La elevada tasa de inflación en Aragón, por encima de la media estatal y muy superior a la europea, supone un serio riesgo para la marcha de la economía. La inflación está creciendo muy por encima de todas las previsiones por efecto de los precios de los carburantes y de ciertos alimentos, y eso a pesar del efecto amortiguador que supone contar con un euro fuerte.

Aragón se ha consolidado, en los últimos años, como una de las comunidades autónomas más inflacionista. Y no sólo en el índice general sino también en la inflación subyacente, es decir, la que no tiene en cuenta ni los alimentos no elaborados ni el precio de los carburantes, que tampoco deja de incrementarse.

El hecho de que la inflación aragonesa esté por encima de la media española es un dato muy negativo, ya que la práctica totalidad de los convenios colectivos que se aplican en Aragón utilizan el dato del IPC estatal tanto para la subida salarial como para la aplicación de las cláusulas de revisión. Cláusulas que con estos niveles de inflación son absolutamente imprescindibles para garantizar el poder adquisitivo de los salarios.

En todo caso, constatamos que la política económica ha fracasado en la lucha contra la inflación estructural, con la grave repercusión que tiene hacia la competitividad de nuestra economía y no solo por nuestra excesiva dependencia energética del petróleo, sino también por la falta de transparencia en la fijación de precios en algunos sectores económicos, como el de la distribución de alimentos o los servicios tendentes a maximizar beneficios vía precios.

Aunque el sector exterior se está recuperando de la caída que viene registrando desde 2004, ya no contribuye con la tasa de crecimiento que aportaba con anterioridad. El pequeño incremento de la actividad industrial no es suficiente para reflejarse en las exportaciones de mercancías aragonesas. El incremento de los precios y de los costes industriales son las principales causas de este dato desfavorable, dato que se ha visto empeorado por la caída en las ventas al exterior de material de transporte y por la fortaleza del euro.

Las importaciones están creciendo a un ritmo menor que las exportaciones, pero no porque estemos solucionando los desequilibrios de nuestra economía, sino por el menor consumo y la inversión privada.

En cuanto al mercado de trabajo aragonés, en los últimos años, se ha mantenido un notable ritmo en la creación de puestos de trabajo. Junto con el aumento en el número de personas ocupadas, se produjo un incremento en la población activa, hasta llegar casi al 59%, lo que permitió alcanzar una tasa de paro muy baja. La llegada de población extranjera ha favorecido este incremento en la población activa como lo demuestra el hecho de que los activos extranjeros no hayan dejado de crecer en los últimos años. El aumento en paralelo de la población activa y del empleo no ha evitado que, por primera vez en los últimos años, el paro haya crecido en nuestra comunidad autónoma.

En todo caso, el paro femenino continúa duplicando al masculino y su tasa de actividad sigue situándose casi 20 puntos por debajo de la de los hombres. Estos datos confirman que el problema del empleo en Aragón sigue teniendo un claro componente de género porque, además, las mujeres mantienen una menor tasa de actividad y de ocupación. Una ocupación que, en general, tiene unas condiciones laborales peores para las mujeres que para los hombres.

A pesar del fuerte ritmo de creación de empleo de estos últimos años, muchos de los puestos de trabajo generados son de baja calidad y se caracterizan por su baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno, sobre el que se sustentaba buena parte de la pasada fase de crecimiento, ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Esta segmentación constituye un auténtico problema desde el punto de vista de la cohesión social, ya que se ha creado una gran bolsa de trabajadores mal remunerados y en situación de precariedad laboral que será muy difícil de reubicar cuando se acentúe la desaceleración del ritmo de crecimiento o entremos en un ciclo recesivo, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de personas desempleadas sin derecho a la red de cobertura social.

El gasto social en Aragón supone el 10,5% del PIB y continúa estando muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea, tanto de la Europa a 15

(15%) como a 25 (13,5%), y lo que es peor es inferior a la media estatal del 11,8%. Por tanto, hay mucho camino por recorrer para que nuestro estado del bienestar tenga unos presupuestos adecuados. Hay que decir que con lo que cuesta un solo kilómetro de autovía se pueden financiar muchas actuaciones sociales. En unos presupuestos públicos sometidos al criterio de "estabilidad presupuestaria" hay que priorizar muy bien qué acciones contribuyen mejor al desarrollo y a una distribución más justa de la renta. Por ello, CCOO Aragón exigirá la adecuada financiación de políticas sanitarias, educativas, de apoyo a la I+D+i, de administración de justicia o de servicios sociales, especialmente en el desarrollo de la Ley de Dependencia.

Dentro de estas prioridades presupuestarias hay que destacar la necesaria puesta en marcha de la ley de atención a la dependencia que está arrancando con más lentitud de lo deseable, en algunas cuestiones por problemas de gestión, pero también por la falta de voluntad política en su desarrollo.

Un gasto social que, además, está siendo puesto en riesgo como consecuencia de decisiones sobre la gestión de los servicios públicos que debemos calificar como mínimo de arriesgadas. La continuación de los procesos privatizadores puestos en marcha en la década de los años 80 y 90 del siglo XX afecta a sectores como la sanidad (con la privatización de determinadas listas de espera y de servicios de rehabilitación) o a las obras públicas (con la prevista privatización de más de 1500 km de carreteras aragonesas). Se contraen así compromisos económicos a más de dos décadas que lastran los presupuestos de Aragón a largo plazo, sin que quede margen de maniobra política, ya que romper los contratos es más caro que su continuidad.

En cuanto a las condiciones laborales, hay que resaltar varias cuestiones. En primer lugar, que muchos de nuestros convenios siguen sin aprovechar las posibilidades que las leyes derivadas del último periodo de diálogo social permiten en cuanto a su desarrollo en la negociación colectiva. Cuestiones como el empleo, la formación o la salud laboral y, más en concreto, las derivadas de la Ley de Igualdad que hay que empezar a desarrollar sobre todo en la negociación de los planes de igualdad. Hasta ahora en Aragón, excluyendo los planes concilia de las administraciones y la aplicación de algún convenio estatal, no se están utilizando estos mecanismos.

Una segunda cuestión a destacar es la problemática de la siniestralidad laboral, que continúa siendo un grave problema laboral y social en Aragón. Aunque nuestros

datos son algo mejores que la media estatal, seguimos muy lejos de las cifras europeas. Para reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales, tenemos que multiplicar las iniciativas de información y prevención, además de la denuncia de los riesgos y de la insuficiencia de medios allá donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

Por último hay que resaltar la problemática salarial. Los incrementos salariales han tenido, en los últimos años, incrementos superiores a las previsiones de IPC del Gobierno (siempre del 2%), no eran aumentos espectaculares, pero en el caso de que el IPC hubiera cumplido la previsión permitían un incremento moderado del poder adquisitivo. Pero, no es que la previsión no se cumpliera por algunas décimas, es que la desviación ha sido muy importante, lo que ha hecho que, cada año, se activaran las cláusulas de revisión. Los datos generales de incremento salarial una vez aplicadas las cláusulas indican que el crecimiento del poder adquisitivo en estos años ha sido muy pequeño.

El problema es que en algunos convenios no se recupera toda la desviación del IPC y que otros directamente no las incorporan (afectando a un 16% de los trabajadores en Aragón). En estos casos se produce una pérdida real de poder adquisitivo al tener incrementos inferiores al IPC (como es el caso de algunos empleados públicos), situación que se agrava cuanto mayor es esa desviación. Ante estas cifras hay que concluir que los incrementos de IPC son muy perjudiciales para los y las trabajadoras. Debemos ser los primeros interesados en que se cumplan las previsiones y, en todo caso, debemos propiciar la inclusión de cláusulas de garantía salarial de calidad como fórmula para salvaguardar el incremento.

Además, el tipo de crecimiento económico generado estos años, basado en gran medida en puestos de trabajo con baja remuneración, ha puesto de relieve la necesidad de erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo general. Ya hemos avanzado en varios frentes, aunque de forma insuficiente, por lo que deberemos continuar el proceso de mejora del Salario Mínimo Interprofesional y combinar un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, sobre todo en aquellos sectores y empresas que, año tras año, vienen obteniendo un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.



EJE

UNO

UN MODELO
ECONÓMICO
SOSTENIBLE QUE
GARANTICE LA
COHESIÓN SOCIAL

Por el desarrollo territorial y la
protección al medio ambiente

El crecimiento económico de Aragón ha sido muy importante en los últimos años y ha permitido la creación de empleo y una significativa reducción de las tasas de paro. Pero durante este tiempo nuestro sindicato ha estado advirtiendo que parte de ese crecimiento era insostenible, por estar basado en un consumo privado sustentado en un fuerte endeudamiento, en actividades especulativas, sobre todo ligadas a la construcción, en empresas de servicios con poco valor añadido y en algunos sectores económicos e industriales que competían en base a los bajos salarios y a una enorme precariedad.

Ser competitivos a expensas de mantener ventajas comparativas propias de economías emergentes, como los bajos costes laborales y la desregulación social y medioambiental, tiene poco sentido y menos futuro. Mientras el gasto social, en particular el gasto educativo, sanitario y en investigación es muy inferior a la media europea, el PIB por habitante ha superado ya esa media, lo que revela las deficiencias de nuestro sistema económico, pero también su potencialidad.

Por eso, CCOO Aragón reivindica un cambio hacia un nuevo modelo económico más eficiente que, con el objetivo de conseguir un desarrollo más duradero y sostenible, esté basado en la diversificación económica y territorial y en el respeto medioambiental. Hay que conseguir un mayor peso de la industria y de las activi-

dades con mayor contenido tecnológico, un aumento significativo de la inversión en I+D+i, un aprovechamiento de nuestros recursos endógenos y unos productos de calidad que generen mayor valor añadido. Debemos avanzar hacia una mejor redistribución de la riqueza y un mayor bienestar aumentando las inversiones en infraestructuras, equipamientos y cualificación profesional a la vez que garantizamos unas condiciones laborales y unos salarios dignos.

Queremos un modelo que garantice la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social y de la apuesta por la formación de los y las trabajadoras. Es prioritario combatir la desigualdad que ahora se produce en Aragón dejando a muchas personas y zonas al margen de su desarrollo. Pero un nuevo modelo basado en las tecnologías y en la formación puede tener el mismo efecto si no conseguimos dar las mismas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón. Para que esto ocurra es tan necesario el impulso económico empresarial como que los servicios públicos (sanidad, educación, servicios sociales, etcétera) garanticen y actúen como motor del desarrollo territorial.

Aragón no puede incentivar modelos alejados de sus intereses de desarrollo. La apuesta por elementos externos que no garantizan el desarrollo de nuestro territorio y que ponen las inversiones públicas al servicio de otros intereses deben ser excluidas definitivamente.

Si no hacemos una apuesta decidida por este cambio no podremos afrontar las consecuencias que la globalización de la economía y la externalización de actividades están teniendo en Aragón. Dos realidades que parecen contradictorias, pero que no lo son y que pueden tener como efectos la rebaja de derechos de la población trabajadora y la reducción de la capacidad contractual de los propios sindicatos en amplios sectores.

La globalización es un proceso económico y político que, sin ser nuevo, se ha acelerado con la aparición de las tecnologías de la comunicación que permiten la interconexión de los países, las personas, las empresas y los capitales de manera instantánea. Se está originando una concentración de poder en empresas más grandes y fuertes que controlan sectores enteros creando redes de empresas jurídicamente independientes, pero absolutamente controladas a través de la descentralización productiva. Estas empresas globales en un mercado global están fuera del control de los Estados y a veces son más fuertes que ellos.

Como toda realidad, la globalización es un fenómeno que tiene varias caras. Entre las positivas hay que citar un nuevo internacionalismo sindical basado en reivindicaciones comunes que aúnan los intereses de todos los trabajadores. Ahora el ámbito empresarial es mundial y, por tanto, la interrelación de lo que acontece en cada área económica afecta a todas las demás; esta situación ya ha posibilitado la creación de la Confederación Sindical Internacional como fórmula para conseguir globalizar también los derechos laborales.

Y también, como instrumento para hacer frente a la nueva forma de organización empresarial en red, que está incidiendo de manera muy negativa en las relaciones laborales, ya que persigue un triple objetivo: la reducción de los costes laborales, la desregulación de las condiciones laborales y la traslación de la responsabilidad empresarial a terceros (contratas o trabajadores autónomos). Este modelo productivo se está generalizando a todos los sectores y actividades, por lo que requiere una gran atención sindical para impedir que la precariedad laboral sea la norma habitual en las empresas que surgen de estos procesos, se fragmente la estructura de la negociación colectiva o queden al margen de ella un gran número de trabajadoras y trabajadores. Hay que extender el importante trabajo que el sindicato hace para regular las condiciones laborales en los convenios colectivos a todas estas empresas.

La empresa única con plantilla integrada se ha ido transformando en una red de empresas y de plantillas que intervienen en un mismo proceso productivo. Primero externalizaron las actividades no esenciales, posteriormente, los servicios complementarios y, finalmente, están incorporando en la propia empresa matriz productos elaborados por empresas proveedoras a través de sus propios trabajadores. Unos trabajadores que sufren en primera persona la reducción de las condiciones laborales y salariales.

Así, la empresa principal controla todo el proceso productivo y sus costes y consigue dos efectos: la externalización del riesgo productivo y la externalización de la responsabilidad sociolaboral. Cuanto más lejanas se encuentran las empresas del núcleo de poder empresarial, peores condiciones laborales tiene su personal.

Toda esta problemática provoca que el trabajo esté dejando de ser una fuente de derechos, en la empresa y en la sociedad, además de producir una pérdida de identificación colectiva de los trabajadores y trabajadoras en las distintas empresas de la red. Desde el sindicalismo de clase debemos dar respuesta a los intereses

de todos los colectivos de trabajadores o dejaremos de ser una referencia válida para la resolución de sus problemas. Tenemos que evitar que las empresas continúen externalizando los riesgos y los costes a los y las trabajadoras y a la sociedad mientras ellas se quedan con los beneficios.

Y esto ocurre en un contexto en el que las Pymes representan más del 90% del tejido empresarial aragonés. Estas empresas tienen una elevada inestabilidad que provoca altos niveles de precariedad en el empleo y unas relaciones de trabajo bien distintas a las que se establecen en las grandes o medianas, pero también hay que resaltar su rápida adecuación a las diferentes circunstancias. Por su importancia en la generación de empleo, necesitan un apoyo concreto y decidido para su adaptación al desarrollo tecnológico y a la internacionalización o no podrán competir.

La externalización de servicios afecta en buena medida también a los servicios públicos. Las Administraciones, en un intento de ¿maquillar? los datos contables con el objetivo de la estabilidad presupuestaria, han optado por privatizar servicios públicos básicos para la ciudadanía. Hemos asistido durante los últimos años al progresivo desmantelamiento de la red de servicios sociales de gestión pública, y se abre en estos momentos la privatización del resto de los servicios públicos (carreteras, sanidad...).

Junto a la precarización que para las relaciones laborales supone esta política (contratos precarios, salarios bajos, falta de sindicalización de las relaciones laborales), las consecuencias para la ciudadanía son inmediatas. Diversos estudios han demostrado que los servicios prestados por la iniciativa privada son de peor calidad y tienen mayor coste que los gestionados directamente por las Administraciones. Por todo ello, seguiremos defendiendo un modelo de servicios públicos de calidad desempeñado por empleados públicos, oponiéndonos a las colaboraciones público-privadas que sólo conducen a una pérdida de control de los ciudadanos y de los sindicatos e inducen al clientelismo.

Otro aspecto negativo de la globalización es la deslocalización de empresas, tanto cuando se traslada la localización de una planta como cuando se contrata a ciertos subcontratistas o trabajadores de otro territorio para realizar parte del proceso productivo. En los dos casos provoca pérdida de empleo, reducción de condiciones laborales y marginación de los trabajadores, sobre todo de los menos cualificados. Lo más injusto es cuando esta situación se produce con empresas que han recibido importantes ayudas públicas para su instalación y mantenimiento.

El reto del desarrollo sostenible es aumentar el bienestar económico y social y disminuir los impactos sobre los ecosistemas. Para progresar sobre estas pautas de producción y consumo se necesita un sistema económico que sea menos intensivo en el uso de materiales y energía.

Uno de los principales desafíos actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero y, sin embargo, estamos muy lejos de cumplir los objetivos establecidos en Kyoto o de adoptar las medidas necesarias para hacerlo. El consumo de energía primaria, en gran parte combustibles fósiles, ha crecido en los últimos años más que la media europea y que el crecimiento económico. Lo cierto es que todos los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible.

Es posible hacer más con menos, produciendo ecológicamente dentro de un modelo de desarrollo sostenible basado en el conocimiento, en la protección y restauración de la naturaleza, en la gestión adecuada de los recursos y en la multiplicación de la productividad de los recursos naturales y de la energía.

Nuestro sistema de transporte es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones al estar basado en la carretera, para las mercancías, y en el automóvil, para los desplazamientos urbanos, en vez en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. El Estado español es el cuarto país del mundo en kilómetros totales de autovías por lo que hay que abandonar la idea de que somos deficitarios en infraestructuras carreteras, aunque, en Aragón, persisten zonas con problemas de comunicación y vertebración territorial, cuya solución debemos demandar con criterios de intermodalidad y sostenibilidad.

La actividad sindical relacionada con la movilidad de los y las trabajadoras necesita un fuerte impulso en el próximo período, ya que el actual modelo de movilidad, basado predominantemente en el uso del automóvil, no solo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los bolsillos de la población trabajadora o en la siniestralidad "in itinere", que está aumentando a pesar de la disminución global de los accidentes de tráfico.

CCOO Aragón promovemos una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios

naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos de sus territorios, a partir de iniciativas locales y comarcales de actividad productiva con carácter social. Las zonas rurales no necesitan megaproyectos urbanísticos, sino apoyos para el desarrollo de factores productivos propios, preservando su patrimonio natural.

Necesitamos una política de ordenación territorial, coordinada con actuaciones económicas sostenibles y con objetivos sociales, que deje de considerar el mundo rural como mero depósito de recursos al servicio de las áreas urbanas y de la acumulación de capital, estableciendo límites claros a la transferencia de recursos hacia las áreas de mayor crecimiento.

-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN DESARROLLO ECONÓMICO

IMPULSAR un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, un modelo que garantice una mayor cohesión social y un desarrollo territorial equilibrado.

GARANTIZAR los derechos de los y las trabajadoras y la capacidad contractual del sindicato para evitar los efectos negativos de la globalización y la externalización de actividades.

INCORPORAR a nuestra acción sindical la problemática de todas las empresas de la cadena productiva realizando un trabajo coordinado en red de todos los sectores afectados.

AMPLIAR los ámbitos de interlocución e incrementar nuestra capacidad de influencia a través del diálogo social como marco más apropiado para promover el nuevo modelo económico en Aragón.

EVIDENCIAR, ante la ciudadanía en general y ante todos los y las trabajadoras en particular, las repercusiones negativas y los costes sociales de los procesos de externalización de actividades.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN DESARROLLO ECONÓMICO

Promover actuaciones tendentes a recuperar el papel protagonista de la industria y promover los servicios de alto valor añadido como motores del crecimiento económico, exigiendo a las Administraciones aragonesas políticas sectoriales activas y a la iniciativa privada inversiones y proyectos empresariales que propicien el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible.

Demandar un aumento significativo de la inversión en I+D+i, tanto en el sector público como en el privado, que nos permita el establecimiento de nuevos sectores tecnológicos, hasta ahora inaccesibles por nuestra escasa capacidad de investigación. Para ello se demandará el incremento del gasto en los términos establecidos en la llamada estrategia de Lisboa.

Apostar por la educación y la formación de alta y media cualificación que acompañe las necesidades de los nuevos sectores y la mejora competitiva de las empresas actuales. Hay que conseguir que la cualificación acompañe a las variaciones de los procesos productivos y a los requerimientos en I+D+i.

Potenciar las inversiones productivas para modernizar y ampliar la capacidad competitiva de las empresas y la incorporación y utilización de las TIC en todos los sectores de la economía. Debemos reivindicar, en la negociación colectiva, compromisos para afianzar en las empresas inversiones productivas que incorporen mayor valor añadido y empleo productivo, garantizando la participación sindical por su importancia para las condiciones laborales futuras.

Impulsar medidas que aborden la reducción de empleo en el sector de la construcción con tres apuestas: la inversión para la construcción de dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; la financiación de VPO, especialmente en régimen de alquiler, y un ambicioso plan para la rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica.

Incorporar a las Pymes a los procesos de modernización por su importancia cualitativa en el tejido económico aragonés. Estas empresas reúnen condiciones de adaptabilidad y flexibilidad, pero necesitan apoyo externo para incorporar más

medios técnicos. Los centros tecnológicos de Aragón deben convertirse en los departamentos de investigación de estas empresas.

Exigir que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales de nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones.

Potenciar la extensión de los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en zonas sin una sanidad, una educación o unos servicios sociales adecuados.

Enfrentar los procesos de privatización de los servicios públicos mediante las oportunas campañas, basadas en estudios económicos y sociales, que hagan evidentes las repercusiones negativas en cuanto a la calidad de los servicios y las relaciones laborales que generan los procesos de privatización.

Mejorar la calidad de las infraestructuras, ya que son fundamentales para aumentar la competitividad y el acceso de nuestros productos a los mercados internacionales. Unas infraestructuras que deben garantizar la movilidad de las personas, ser sostenibles y vertebrar territorialmente todas las zonas de Aragón.

Asentar y mantener los sectores básicos actualmente existentes no debe ser incompatible con nuestra apuesta por nuevos sectores. La clave para modernizarlos está en anticiparse a los cambios y desarrollar iniciativas que les permitan adaptarse a las nuevas situaciones, incrementado el nivel de especialización y de calidad, dedicando especial atención a los sectores altamente vulnerables a la competencia exterior.

Proponer que todas las ayudas públicas para la implantación y funcionamiento empresarial estén condicionadas al mantenimiento de la empresa en el territorio y a la garantía de las condiciones laborales de los y las trabajadoras. Hemos de evitar que la deslocalización se utilice como amenaza en los procesos de negociación colectiva.

Impulsar procesos de desarrollo basados en productos endógenos que permitan asentar en el territorio toda la cadena empresarial necesaria para obtener todo el valor añadido del producto. La industria agroalimentaria es una de las que debería tener un importante desarrollo para lograr este objetivo.



OBJETIVOS EN MEDIO AMBIENTE

PROMOVER un sistema energético basado en la eficiencia, el ahorro y las energías renovables, así como apostar por un modelo de transporte sostenible de personas y mercancías.

ORIENTAR el desarrollo industrial en la prevención de la contaminación y la producción limpia con innovación en procesos y materiales, con una apuesta decidida por la I+D+i.

IMPULSAR una ordenación territorial y urbanística racional que sea respetuosa con el medio ambiente.

PROMOVER y apoyar la Nueva Cultura del Agua.

AMBIENTALIZAR la organización.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN MEDIO AMBIENTE

Impulsar una Estrategia Aragonesa de Cambio Climático para la reducción de las emisiones y sus efectos.

Proponer un Plan Energético y tomar medidas para ahorrar energía y mejorar la eficiencia energética en todos los sectores, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reducir la dependencia de los combustibles derivados del petróleo. Demandar la creación de un organismo público con participación sindical para su desarrollo.

Propiciar un sistema de transporte sostenible: aplicando medidas de regulación que tomen en consideración los objetivos ambientales, sometiendo cada infraes-

estructura a un análisis de coste beneficio y de compatibilidad ambiental y estableciendo criterios que fijen los umbrales de rentabilidad social que deben cumplir las nuevas infraestructuras.

Proponer un plan de transporte sostenible multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, la marcha a pie y los desplazamientos en bicicleta en el medio urbano, complementados con la carretera y el avión. Las actuaciones del plan estarán orientadas a reducir la generación de necesidades de desplazamiento y transferir mercancías y pasajeros de la carretera a un ferrocarril moderno y eficaz. De esta forma conseguiremos reducir las emisiones de CO₂, reducir la grave dependencia energética del petróleo y reducir drásticamente los accidentes de carretera.

Demandar que el sector industrial sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas en los procesos productivos para evitar riesgos a los y las trabajadoras y al medio ambiente.

Promover la producción limpia avanzando en tecnologías de aprovechamiento de los residuos, en su reutilización y reciclado, de forma que se genere empleo y tejido empresarial y se eviten tratamientos finales contaminantes basados en la dispersión de los contaminantes como la incineración o el vertido.

Fomentar la agricultura ecológica y la reducción del uso de tóxicos y de plaguicidas. Exigir el cumplimiento del REACH (Registro, Evaluación, Autorización y restricción de sustancias Químicas) y desarrollar la I+D+i relacionada con una producción limpia y una química verde.

Impulsar un nuevo Plan de Gestión Integral de los Residuos de Aragón (GIRA) basado en la prevención de los residuos y la contaminación y en el aprovechamiento de los recursos con los criterios antes planteados y con la participación de los agentes sociales.

Fortalecer el Observatorio de Medio Ambiente de Aragón (OMA) como órgano de diálogo y control de las políticas de medio ambiente industrial y proponer una oficina pública de promoción de tecnologías limpias.

Transformar los impuestos aragoneses denominados ambientales en herramientas eficaces y no en elementos recaudatorios, impulsando el desarrollo de una

fiscalidad ambiental moderna impulsora de la eficiencia en la inversión y el consumo, bajo el principio de quien contamina y usa los recursos paga.

Proponer una política de compras públicas social y ambientalmente responsable.

Promover un nuevo modelo de inspección y auditoría de las empresas con mayor control público rompiendo el vínculo controlador-controlado.

Demandar al Gobierno de Aragón un Plan Aragonés de Salud Ambiental para la mejora de la calidad del aire, el control de las sustancias químicas, la disminución del ruido y el incremento de la calidad de las aguas.

Impulsar el aumento de las zonas aragonesas protegidas por sus valores naturales. Hay que generar puestos de trabajo asociados a esos espacios con las adecuadas condiciones laborales.

Incluir en el trabajo sindical, en la empresa y en la negociación colectiva, además de la gestión ambiental, los aspectos energéticos y de transporte, exigiendo el derecho a la interlocución y a la existencia de delegados medioambientales, específicos o ampliando las facultades de los delegados de prevención existentes.

Coordinar las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, especialmente las de las políticas sobre transporte e infraestructuras de la Federación de Comunicación y Transporte.

Plantear planes de movilidad a los grandes centros de trabajo y los polígonos industriales ante las graves carencias de transporte público. Es imprescindible que en estos planes participen las administraciones públicas y los agentes sociales.

Impulsar planes de movilidad de empresa, a través de la negociación colectiva, así como introducir otros aspectos en los convenios como las compensaciones económicas por el uso del transporte público (abonos de transporte gratuitos), la creación o mejora del autobús de empresa, la gestión racional del aparcamiento, el apoyo al coche compartido y otras medidas que fomenten la reducción de las necesidades de movilidad o los modos de transporte no contaminantes como la bicicleta.

Impulsar la designación tanto de “gestores de movilidad”, en el marco de polígonos y grandes empresas, como de delegados que asuman las tareas relacionadas con el transporte a la empresa y el desarrollo de las medidas que se acuerden. Estas nuevas funciones deberían incorporarse a las competencias, o bien de los delegados de prevención, o a las de los representantes legales de los trabajadores.

Promover y apoyar la nueva cultura del agua y el diálogo social como medio de resolver los conflictos en torno al agua con los siguientes objetivos: una planificación hidrológica democrática sostenible basada en políticas de ahorro y gestión de la demanda, una política respetuosa con el medio ambiente de carácter preventivo y restaurador, la mejora del modelo de gestión de cuencas, democratizando las Confederaciones Hidrográficas, la mejora del medio rural, manteniendo la población y promoviendo el desarrollo sostenible de la agricultura y la ganadería y el rechazo a la mercantilización del agua, ya que el acceso a la misma debe seguir siendo un derecho básico de la ciudadanía.

Revisar los Planes de Cuenca, así como el Pacto del Agua de Aragón a la luz de la Directiva Marco del Agua y de los principios de la Nueva Cultura del Agua.

Promover el ahorro y reutilización del agua, tanto en la agricultura, que consume el 75% del recurso, como en las instalaciones industriales, las viviendas y los edificios y servicios públicos.

Aumentar la coherencia ambiental de CCOO Aragón incluyendo el factor ambiental en nuestros análisis y propuestas, pero además utilizando los criterios ambientales de sostenibilidad en la actividad cotidiana de la propia organización. Se trata de predicar con el ejemplo ambientalizando el sindicato con medidas y buenas prácticas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad.



EJE

DOS

UNA ACCIÓN
SINDICAL QUE
MEJORE LAS
CONDICIONES
LABORALES

Erradicar los bajos salarios,
reducir la precariedad y prevenir
los accidentes laborales.
Por el impulso de la solidaridad
internacional y la cooperación al
desarrollo

La acción sindical es una de las principales razones de ser y de existir del sindicalismo, es una de nuestras señas de identidad y nos permite tener una posición protagonista en las Relaciones Laborales frente a los fenómenos de desregulación e individualización de los nuevos modelos de producción. Fenómenos que solo evitaremos cuando, a través de la participación activa, los y las trabajadoras identifiquen nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones. Debemos conseguir que el sindicato sea percibido como una herramienta útil que sirva para mejorar de forma nítida las condiciones laborales.

En la empresa aragonesa, a los retos ya conocidos como la precariedad en el empleo, los bajos salarios, la alta tasa de siniestralidad o la discriminación laboral, hay que sumar la profundización de las estrategias empresariales de descentralización y externalización de actividades y una negociación colectiva muy atomizada y con un importante número de trabajadores sin convenio colectivo de aplicación (algo más del 20% del total).

Pero ahora, en los inicios del siglo XXI, el conflicto social ya no se da sólo en la empresa o en el sector, los poderes públicos juegan un papel clave en la economía y tienen una importancia fundamental en el reparto de la riqueza y de la renta. Los derechos sociales, que conforman el estado del bienestar, o las infraestructuras son competencias de las distintas administraciones, especialmente de las comunidades autónomas que tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales.

Esta transferencia de poder hacia el Gobierno de Aragón nos sitúa ante una realidad más compleja, pero constituye una oportunidad para que CCOO Aragón tenga mayor capacidad de influencia. Los acuerdos de diálogo social en nuestra comunidad autónoma van ganando cada vez una mayor trascendencia en las políticas que definen el salario diferido de las personas trabajadoras y tienen que convertirse en un instrumento básico del trabajo sindical.

La combinación de los acuerdos de diálogo social, de ámbito estatal o aragonés, con la negociación de los convenios colectivos constituyen los elementos fundamentales del sindicato para representar a los y las trabajadoras en la defensa y ampliación de los derechos sociales, de forma universal, y en la garantía y mejora de las condiciones laborales, en el ámbito sectorial.

La estructura de un sindicato sociopolítico como CCOO Aragón, que agrupa a Federaciones de rama y a la organización territorial, nos debe permitir afrontar esta doble representación de intereses generales y concretos. Pero esto sólo será posible si nuestras distintas estructuras colaboran y se apoyan mutuamente, una colaboración que sume voluntades y respete las competencias de cada una de ellas.

Esta cooperación es imprescindible para que la acción sindical general esté más cerca de las necesidades de los sectores productivos y para organizar de forma más efectiva la acción sindical sectorial. Nos tiene que permitir representar eficazmente, en un mercado laboral altamente fragmentado, a fijos, temporales, desempleados, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos dependientes. La atención a toda esta diversidad debe ser una prioridad de todo el sindicato, ya que no podemos consentir una doble escala de protección de derechos.

Y para conseguir esa eficacia, el conjunto de CCOO Aragón debe defender una serie de criterios compartidos, tanto en la negociación colectiva de los convenios

como en los acuerdos institucionales, que reflejen la problemática cotidiana de todos los colectivos. Unos criterios basados en la mejora de las condiciones laborales en el marco de un modelo económico sostenible, no puede haber crecimiento económico sano con un mercado laboral insano.

Por eso, debemos reivindicar, en todos los ámbitos, la reducción de la altísima temporalidad, la erradicación de los bajos salarios, la consecución real de la igualdad, la disminución de los accidentes de trabajo o el aumento de la participación sindical.

Por otra parte, en el ámbito del diálogo social confederal, se han producido importantes avances en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La idea fundamental que debe justificar la necesidad y exigencia de la RSE es la defensa de un modelo económico sostenible, justo y responsable.

Dos aspectos nos interesa remarcar de forma especial en cuanto a la RSE. El primero, la importancia primordial que las relaciones laborales deben tener en la valoración de las estrategias de las empresas en este campo. No puede ser considerada socialmente responsable una empresa que precariza el empleo, que rebaja las condiciones salariales o laborales, que profundiza en la desigualdad o que no reconoce la participación sindical.

El segundo aspecto a resaltar es el papel que deben jugar las administraciones públicas; no solo en su función reguladora, sino en la promoción, el impulso y la extensión de estas prácticas. Pero, además, las administraciones y sus empresas dependientes deben incorporar las estrategias de la RSE en su funcionamiento y en sus actuaciones, hay que exigirles ser ejemplo de lo que predicán para los demás, ya que actualmente el empleo precario no es patrimonio de la empresa privada. En determinados ámbitos de las administraciones públicas (especialmente en la local) la gestión de personal conlleva no solo pérdida de derechos para los y las trabajadoras, sino que, en algunos casos, atentan directamente contra los derechos de la ciudadanía.

La globalización entendida como el gran proceso de internacionalización de las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales no solo ha contribuido a incrementar la desigualdad entre los países del Norte y los del Sur, sino también a deteriorar los derechos laborales, civiles y sociales. La internacionalización del sindicalismo y la globalización de los derechos laborales y sociales serán las prioridades de nuestra acción sindical internacional.

El movimiento sindical está obligado a reforzar su organización y capacidad de acción internacionales y sus lazos de solidaridad. La presencia de CCOO en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y en la recién fundada Confederación Sindical Internacional (CSI) refuerza nuestra apuesta por el sindicalismo internacionalista.

El internacionalismo es intrínseco al sindicalismo y debemos practicarlo y fomentarlo en aquellos espacios en que participamos. En el caso de CCOO Aragón en el Consejo Sindical Interregional Eje Atlántico-Pirineos Occidentales (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón) que compartimos UGT y CCOO de esos territorios con los sindicatos franceses CFDT, CFTC, UNSA y CGT. También existen otros espacios políticos, sin participación sindical instaurada que debemos reivindicar: la Comunidad de Trabajo de los Pirineos (Aquitania, Midi-Pyrénées, Languedoc-Rousillon, Principado de Andorra, Cataluña, Aragón, Navarra y Euskadi) y la Eurorregión Pirineos Mediterráneo (Midi- Pyrénées, Languedoc-Rousillon, Cataluña, Islas Baleares y Aragón).

La Fundación Paz y Solidaridad-CCOO Aragón es nuestro instrumento para desarrollar la solidaridad a través de la cooperación al desarrollo, la cooperación sindical y la sensibilización.

No obstante, debemos profundizar en la posibilidad de realizar acciones de codesarrollo, entendido como una forma de cooperación en que los ciudadanos emigrantes sirven como vector de desarrollo en sus países de origen. Esto significa adoptar un conjunto de medidas que incidan en las causas que provocan los flujos migratorios, ayudando a crear las condiciones económicas y sociales que atenúen la necesidad de emigrar y excluyan las medidas coercitivas para impedirlo. En todo caso, de producirse la migración hay que impulsar la formación, la contratación en origen y la integración sociolaboral en destino.

La Fundación Paz y Solidaridad concentra una buena parte de sus proyectos de cooperación en Nicaragua y Guatemala, en consecuencia, sería en estos países donde deberíamos plantear los proyectos de codesarrollo.

En cuanto a la siniestralidad laboral, hay que constatar que desde 2005, en Aragón, estamos asistiendo al frenazo de la reducción de accidentes de trabajo iniciada en el año 2000 con el inicio de los programas autonómicos de reducción de la siniestralidad y la puesta en marcha del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud con nuestra participación.

Los programas autonómicos cumplen una década de funcionamiento, Programa Aragón Empresas Alta Tasa de Siniestralidad, Programa Buenas Prácticas, Programa Objetivo cero accidentes de trabajo, Programa de sobreesfuerzos y Plan de Choque de Construcción. Todos ellos son muy valiosos por la cantidad y calidad de la información que contienen y nos ofrecen un diagnóstico claro sobre dónde intervenir para reducir la siniestralidad de manera drástica. La sociedad aragonesa y los y las trabajadoras debemos conocer el nombre de las empresas incumplidoras y reiteradamente repetidoras de nuestros programas, sobre todo aquellas que superan la media de siniestralidad de su sector.

Los resultados y la eficacia de estos programas son visibles; en unos casos, con la reducción de accidentes de trabajo; y, en otros casos, retratando las empresas incumplidoras. Ahora tenemos la radiografía de los últimos 10 años, el 1,85% de las empresas acumulan el 29% de los accidentes de Aragón. Las empresas repetidoras, 499, requieren medidas más contundentes de rechazo social, desde el conocimiento público de su razón social, el impedimento de acceso a concursos públicos o el estudio pormenorizado de su sistema de gestión preventivo hasta la intervención de la Fiscalía especial en siniestralidad laboral de TSJA tras el Convenio de Colaboración firmado con la DGA en enero de 2006 en el que también fuimos pioneros.

Tras lograr, en 2008, la creación del registro público de sanciones graves impuestas por Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales deberemos, dentro de un tiempo, extraer conclusiones y obtener información de sus datos.

Hay que continuar nuestro trabajo en dos temas de gran alcance: el primero el "Amianto en Aragón" en el que tenemos elaboradas propuestas para visualizar la realidad de los trabajadores afectados, para reducir el riesgo de salud pública con el amianto instalado y para eliminarlo de forma segura; y el segundo, la "Vigilancia de la salud de los trabajadores en Aragón", que ha puesto de manifiesto la falta de calidad de los servicios de prevención y la ausencia de control público sobre el trabajo que desempeñan.

Hacer visibles las enfermedades profesionales sigue siendo nuestra asignatura pendiente, su infradeclaración crónica ha empeorado con la entrada en vigor del nuevo listado de enfermedades profesionales y su sistema de notificación y declaración. Hemos avanzado en el terreno de la denuncia pública y en el desarrollo del proyecto de sustitución de disolventes cancerígenos en 50 empresas aragonesas, pero, una vez más, una reforma legal en sí misma es ineficaz si no va acompañada de otras medidas.



OBJETIVOS EN ACCIÓN SINDICAL

REIVINDICAR los derechos laborales básicos como la estabilidad en el empleo, el salario digno, la igualdad de trato o la prevención de la salud.

IMPULSAR políticas redistributivas más justas e incrementar la influencia del sindicato en defensa del interés general a través de los acuerdos de Diálogo Social en Aragón.

POTENCIAR nuestro trabajo en los distintos órganos de representación de ámbito laboral para que el sindicato se convierta en sujeto protagonista de la relaciones laborales en Aragón.

APOYAR Y REFORZAR el trabajo de las federaciones en el ámbito de la Negociación Colectiva mediante instrumentos de información y cooperación especialmente para conseguir que todos los y las trabajadoras de Aragón tengan un convenio colectivo de referencia.

INTEGRAR en nuestras reivindicaciones la problemática de todas las personas trabajadoras: fijos, temporales, desempleados, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos dependientes.

VISUALIZAR la importancia de las responsabilidades laborales de las empresas en el ámbito de la RSE y asegurar la participación del sindicato en todos los organismos y foros que traten de ella.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN ACCIÓN SINDICAL

Organizar la acción sindical general en aquellos aspectos que afecten a los intereses de todos los y las trabajadoras de Aragón, ejerciendo esta interlocución ante las distintas administraciones públicas y las organizaciones empresariales. En los

procesos de diálogo social hay que conseguir una mayor implicación de las federaciones de rama acercando sus contenidos a sus necesidades y relacionándolos con la negociación colectiva.

Generar espacios de ayuda y cooperación entre las estructuras sectoriales para organizar mejor a los y las trabajadoras frente a unas empresas cada vez más descentralizadas y externalizadas, hay que conseguir una negociación colectiva mejor articulada.

Asegurar, a través de la Unión Sindical de Aragón, la coordinación entre las organizaciones de los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama.

Abordar los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical múltiple y diversificada que tenga como objetivo prioritario los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Marcar límites a las privatizaciones en las Administraciones públicas mediante la intervención en los pliegos de contratación, proponiendo medidas que garanticen la calidad de los servicios prestados, la estabilidad en el empleo y unas retribuciones homólogas a las que percibiría el personal propio de la Administración.

Luchar contra la temporalidad en el mercado laboral aragonés (más del 30%) y especialmente en los sectores más afectados. En este aspecto hay que exigir a las administraciones públicas un compromiso claro para reducirla en su ámbito de actuación y especialmente en las pequeñas administraciones locales (municipios de menos de 5000 habitantes) donde la temporalidad supera el 50% de las plantillas.

Erradicar los bajos salarios que afectan fundamentalmente a los colectivos más desfavorecidos. No podemos seguir basando nuestra competitividad económica en los bajos costes laborales porque ese ciclo ya está agotado, pero, además, no es justo que estos trabajadores y trabajadoras paguen los efectos de la crisis.

Mantener la prioridad en la lucha contra el desempleo que, en Aragón, afecta especialmente a las mujeres. La formación y la lucha contra la discriminación son herramientas esenciales.

Garantizar que los derechos de igualdad de trato y oportunidades sean una reivindicación sindical en la negociación colectiva, ya que siguen siendo vulnerados tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales.

Impulsar los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma; los convenios de empresas, preferentemente en las grandes y medianas y los de grupo de empresa; así como la extensión de convenios sectoriales ya existentes a ámbitos geográficos que carecen de ellos.

Proponer la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitiría una mayor capacidad negociadora y una mayor influencia sindical.

Extender la negociación colectiva a los y las trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos para garantizar sus derechos laborales y que el sindicato gane espacios de representación.

Continuar en la búsqueda, a través de la negociación colectiva, de un equilibrio razonable entre las fórmulas de flexibilidad y protección de los trabajadores desde una posición de intervención y regulación, que compatibilice necesidades empresariales con derechos laborales, los empresarios no pueden tener poder unilateral sobre la flexibilidad.

Promover acuerdos de colaboración para el control de las relaciones laborales y de la siniestralidad en grandes proyectos siguiendo el esquema del firmado con Expo Zaragoza 2008. Sus buenos resultados demuestran que, cuando hay voluntad, las condiciones laborales mejoran.

Mantener y profundizar el Informe de Negociación Colectiva de CCOO Aragón por ser un instrumento importante para un mejor conocimiento del resultado de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos.

Impulsar el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como el centro de la interlocución social de los agentes sociales en materia socio-laboral superando su papel consultivo. Para ello, debe aproximarse a la problemática de los distintos sectores económicos y asumir nuevas funciones legales como ser la Comisión Tripartita con la Inspección de Trabajo en Aragón o la extensión de convenios colectivos.

Potenciar la importancia de la negociación colectiva en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón a través de nuestro trabajo en el Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón. Aunque su función principal es proporcionar una información común para todos los agentes sociales, hay que conseguir que sea el organismo que propicie mejoras generales consensuadas en los procesos de negociación colectiva de cada sector, mediante la extensión de buenas prácticas, la correcta aplicación de las leyes que hacen referencia a su desarrollo en los convenios, la simplificación de la estructura de nuestra negociación colectiva, la búsqueda de consensos para evitar la conflictividad o la cobertura de los vacíos que todavía se dan en muchos sectores laborales.

Debemos mantener el espíritu que inspiró al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales consensuado por los agentes sociales y apostar por el modelo de participación federal establecido.

Una vez aprobado el Estatuto del Trabajo Autónomo y definida la fórmula organizativa de los trabajadores autónomos en CCOO, es el momento de consolidar el trabajo de la Oficina de Atención a los Trabajadores Autónomos como punto de atención específico a su problemática concreta y como apoyo al trabajo sectorial de las federaciones. Es conveniente recordar que nuestra labor sindical debe tener como referencia fundamental a los autónomos dependientes por su relación con los procesos de descentralización productiva.

En los acuerdos de diálogo social tenemos que reivindicar nuestra participación activa y protagonista si no queremos que la RSE quede exclusivamente en manos de la iniciativa privada o de las ONG. Una participación que debe ir acompañada de la exigencia a las administraciones públicas de un papel mucho más activo y de que, ellas mismas, apliquen cláusulas sociales y medioambientales en su funcionamiento y en los pliegos de condiciones de contratación.

La referencia fundamental de CCOO Aragón sobre la RSE, tanto en los foros de participación como en su relación con las empresas, deben ser los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, evidentemente sin olvidar otras cuestiones como las medioambientales. Estos criterios deben trasladarse a la negociación colectiva propiciando la inclusión de cláusulas sobre responsabilidad social empresarial en los acuerdos.



OBJETIVOS EN ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

DESARROLLAR las políticas sindicales confederales en Aragón.

AVANZAR en la acción sindical común en el marco del Consejo Sindical Interregional Eje Atlántico-Pirineos Occidentales (CSI).

ESTABLECER espacios propios para los sindicatos en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos y la Eurorregión Pirineos-Mediterráneo.

CONOCER Y DIFUNDIR el trabajo sindical internacional que desarrollan las federaciones de rama de CCOO de Aragón.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Proponer acciones sindicales a desarrollar conjuntamente por los sindicatos del CSI, fundamentalmente aquellas convocadas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Solicitar a las Presidencias, tanto de la Comunidad de Trabajo de los Pirineos como de la Eurorregión, crear espacios de participación para los sindicatos y la incorporación a los grupos de trabajo ya existentes.

Impulsar la coordinación con las organizaciones territoriales de CCOO en los ámbitos territoriales de la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, la Eurorregión y el Consejo Sindical Interregional.

Establecer con las federaciones de rama un espacio para el conocimiento del trabajo que desarrollan en los comités de empresa europeos.

Favorecer encuentros de sectores productivos entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Eurorregión y el Consejo Sindical Interregional.

-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CONSOLIDAR la cooperación al desarrollo sindical mediante convenios de financiación directa con las instituciones aragonesas.

VISUALIZAR el trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad e incardinarlo en la vida del sindicato.

DESTINAR el 0,7% de cada presupuesto a financiar proyectos de cooperación.

INCORPORAR el codesarrollo al trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad.

-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Incorporar la cooperación al desarrollo sindical en los distintos procesos de concertación social con el fin de establecer acuerdos de financiación directa de los proyectos.

Presentar proyectos de cooperación al desarrollo sindical en las principales convocatorias de las Administraciones Públicas y entidades privadas aragonesas.

Proponer la elaboración de un Plan de Trabajo en la Fundación Paz y Solidaridad que, entre otras cuestiones, implemente acciones de sensibilización.

Incorporar el fortalecimiento organizativo y las cuestiones de género a los proyectos de cooperación al desarrollo, y exigir el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución.

Proponer, en la Fundación Paz y Solidaridad, la realización de un boletín que informe sobre sus proyectos y actividades.

Articular la aportación del 0,7% de las cuotas de afiliación en CCOO Aragón y las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical.

Reivindicar que las instituciones aragonesas destinen al menos un 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo.

Seguir participando en las movilizaciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Elaborar y desarrollar proyectos de codesarrollo en Nicaragua y/o Guatemala, con las siguientes características: formación profesional en origen, análisis de las demandas profesionales del mercado laboral de origen y destino en colaboración con el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales, colaboración con organizaciones sindicales y/o sociales del país de origen y acompañamiento sociolaboral en destino.

-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN SALUD LABORAL

SITUAR las enfermedades derivadas del trabajo en el centro de la prevención y la protección social. Seguir actuando de manera sostenida en la reducción de los accidentes de trabajo.

DESARROLLAR Y APLICAR la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo mejorando el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa.

AMPLIAR los instrumentos de intervención del sindicato en todas las empresas, poner el acento en la internalización de la actividad preventiva y mejorar la calidad de los servicios de prevención.

ATENDER las desigualdades en salud laboral por género, nacionalidad, tipo de contrato y clase social.

-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN SALUD LABORAL

Mejorar la calidad de los servicios de prevención y, para ello, acordar medidas concretas para corregir la mala praxis preventiva de los servicios de prevención ajenos, potenciar los sistemas de gestión de integración de la actividad preventiva y terminar con la externalización de la prevención.

Desarrollar la figura del delegado territorial o sectorial para la intervención en empresas de 6 a 50 trabajadores sin representación sindical.

Llevar la salud laboral a la negociación colectiva y plantear la participación en la organización del trabajo como objetivo para hacer prevención actuando sobre las condiciones de trabajo.

Reformar y democratizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social y debemos trabajar con el objetivo de su integración en el sistema público de salud y de protección social.

Proponer la creación de una red de médicos centinela de atención primaria en enfermedades profesionales, y la creación de Unidades de Salud Laboral, compuestas por especialistas en medicina del trabajo para apoyar esa red en la sospecha de diagnóstico de enfermedad profesional.

Conseguir que la salud laboral sea integral y multidisciplinar fomentando la investigación sobre nuevos riesgos, teniendo en cuenta no solo la seguridad, sino también la salud.

Abordar la siniestralidad laboral en el colectivo de trabajadores extranjeros, que en el año 2007, sufrieron un índice de incidencia de 11,2 mientras que los trabajadores españoles se exponen al 4,6.

Afrontar la perspectiva de género en el ámbito de salud laboral, un tema que gana en importancia con la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que entre otros aspectos trata la prevención de riesgos laborales sobre protección de la maternidad.

Proponer acciones para mejorar la movilidad al centro de trabajo y el desarrollo de planes de actuación en los accidentes en misión. El incremento constante de los accidentes in itinere, tanto leves como mortales, exige hacer planes de control en el seno de las empresas y hace necesario el debate de nuestra propuesta de un Plan de Movilidad sobre el transporte público y privado a los centros de trabajo.

Avanzar en la consolidación de la metodología de evaluación para la intervención sindical en los riesgos psicosociales. Ya hemos avanzado en el asesoramiento, la denuncia y la aplicación de métodos de valuación, ISTAS21 y otros. Hemos creado las condiciones objetivas para que el Observatorio Aragonés de Riesgos Psicosociales comience sus trabajos.

Pasar de la sensibilización a una verdadera implicación sobre el tema de las drogodependencias en el ámbito laboral. Reconocer la realidad social profundizando en las políticas de reducción del daño acompañándolas de políticas integrales que superen el carácter asistencial avanzando en programas globales de inserción social.



EJE

TRES

IGUALDAD DE
TRATO Y DE
OPORTUNIDADES
PARA COMBATIR LA
DISCRIMINACIÓN

La igualdad de trato y no discriminación es reconocida en el marco de valores del modelo social europeo. La UE ha adoptado varias directivas que prohíben la discriminación directa e indirecta por motivos de edad, origen racial o étnico, discapacidad, etc. Sin embargo, en la práctica diaria todavía estos son motivo de discriminación para conseguir y mantener un empleo o para tener unas peores condiciones laborales.

Nuestra prioridad debe ser tener en cuenta la realidad y las necesidades de los colectivos con más problemas de inserción en el mercado laboral: jóvenes, inmigrantes, discapacitados, etcétera. Estas personas son los afectados en mayor medida por el desempleo, los bajos salarios, la temporalidad o la inadecuación entre formación y perfil del puesto de trabajo, lo que exige la demanda de políticas públicas de igualdad que corrijan los factores de discriminación. Dado que las sistemáticas condiciones de trabajo precarias para estos trabajadores se convierten en mecanismos de exclusión, con una utilización reservista como mano de obra en el caso de los trabajadores extranjeros.

El modelo de mercado de trabajo que venimos diagnosticando no contempla el valor social del trabajo, sino únicamente su rentabilidad económica, por lo que elude la integración laboral de los colectivos con mayores dificultades de inser-

ción. En concreto, en el caso de las personas con discapacidad incumpliendo y vulnerando la normativa al respecto.

Es en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres donde se han generado más avances legislativos en los últimos años. No obstante, la igualdad "formal", siendo un requisito esencial, no ha sido suficiente para alcanzar la plena equiparación real de derechos y condiciones entre ambos sexos. No hemos superado el desequilibrio actual, por lo que, desde la corresponsabilidad y la equidad, hay que integrar el objetivo de la igualdad de trato en todas las actuaciones que tengan repercusión directa e indirecta sobre la ciudadanía.

CCOO Aragón hace suyo el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades como algo prioritario y lo incorpora a su trabajo cotidiano tanto en su proyección como agente social como en su intervención directa en el ámbito laboral.

En esta línea, las políticas de igualdad de CCOO Aragón potenciarán el cambio en los actuales roles sociales para establecer una mejor calidad de vida para el conjunto de población. Denunciaremos las desigualdades existentes en el mercado laboral y reivindicaremos cambios en el actual modelo productivo. Un modelo que está incrementando la vulnerabilidad de la mujer en la sociedad y continúa relegándola a un segundo plano.

A la hora de desarrollar nuestras políticas de igualdad, en especial las de género, optamos por la transversalidad como metodología de trabajo. Por ello, es fundamental que cada área o ámbito de intervención de nuestra estructura sindical, incorpore líneas estratégicas de actuación con objetivos sencillos, evaluables y con indicadores de fácil aplicación, que hagan posible que las políticas de género estén presentes en nuestro día a día.

Esto supone un reto en nuestros actuales modelos de trabajo que conlleva una mayor sensibilización y formación entre los diferentes cuadros sindicales, así como una mayor coordinación y colaboración entre las diferentes secretarías.



OBJETIVOS EN LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

PROMOVER políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de aquellos colectivos que, por motivos de género, edad, procedencia o discapacidad, tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral y a un empleo digno.

DESARROLLAR el principio de transversalidad de la igualdad de trato en la práctica de la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.

HACER REALIDAD CCOO Aragón como sindicato de hombres y mujeres. Ampliando la participación de las mujeres y avanzando hacia la paridad en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales.

ESTABLECER una estrategia sindical para desarrollar la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para reducir la segregación laboral de las mujeres y sus efectos negativos en los salarios, la promoción, la formación, la estabilidad y la seguridad en el empleo.

AMPLIAR la cooperación de las Secretarías de la Mujer con el resto de las secretarías de cada organización para realizar de forma conjunta evaluaciones del impacto de género de las iniciativas y negociaciones desarrolladas por el sindicato.

AMPLIAR nuestra capacidad de atención a los colectivos más desfavorecidos, favoreciendo su participación en el interno del sindicato y trabajando, territorialmente y en el conjunto de las federaciones, para su sindicación.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Fomentar una participación equilibrada de mujeres, en función de su presencia en las empresas, en las candidaturas de CCOO en las EESS, sobre todo en puestos de salida. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las trabajadoras y en particular a las afiliadas.

Garantizar la presencia de las mujeres afiliadas tanto en la elaboración de las plataformas como en las mesas de negociación de convenios y acuerdos colectivos. En las mesas de negociación su representación será al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.

Realizar dos evaluaciones, una a mitad del período entre congresos y otra a su finalización para constatar los avances y las dificultades para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.

Propiciar la presencia de las afiliadas en los órganos de dirección de todas las estructuras del sindicato, incluidas las secciones sindicales y los sectores, al menos en proporción equivalente a su nivel de afiliación.

Las federaciones asumirán el deber de negociar medidas y planes de igualdad, según lo establecido en la Ley de Igualdad y en los criterios sobre negociación colectiva de CCOO.

Implantar la Secretaría de la Mujer en federaciones y uniones. Hacer un balance una vez finalizados los procesos congresuales, para verificar si se han cumplido los Estatutos en este asunto.

Las federaciones presentarán, a mediados de 2010, un informe de seguimiento y evaluación de lo realizado en la negociación colectiva, en relación con la implantación de medidas y planes de igualdad.

Realizar planes específicos de trabajo para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional.

Pedir a la Administración la modificación de la hoja de datos de los convenios, para incluir la composición de las personas que participan en la negociación colectiva, desagregada por sexo.

Realización de informes de evaluación del impacto de género sobre las propuestas sindicales para las negociaciones que se realicen en el ámbito del Diálogo Social interprofesional y sectorial y sobre el resultado de los eventuales acuerdos que se alcancen en este marco.

Mantener y reforzar la fórmula de preafiliación iniciada en este último periodo, bajo la denominación de ACCIÓN JOVEN, dirigida a incrementar nuestra presencia y atención entre los y las jóvenes próximos a incorporarse al mercado de trabajo.

Mejorar las acciones de información y orientación sociolaboral (módulos de orientación laboral, materiales sobre derechos laborales, campañas de sensibilización), así como las de carácter sociocultural (grupo de trabajo proyecta) y formativo que se desarrollan desde la Secretaría de Juventud que favorezcan nuestro acercamiento a los jóvenes aragoneses.

Mejorar la coordinación con las estructuras territoriales y federales que contribuyan al desarrollo de acciones en materia de juventud.

Trasladar la defensa de políticas dirigidas a mejorar las políticas de emancipación de la juventud aragonesa al diálogo social.

CCOO Aragón defenderá, en el marco del diálogo social, el desarrollo de una política migratoria, vinculada al mercado de trabajo, que garantice los derechos de la población inmigrante, y medidas de integración en nuestra comunidad autónoma con una dotación presupuestaria suficiente.

Impulsar pautas organizativas que contribuyan a la sindicalización de nuestro trabajo de atención a la población inmigrante, que contribuya a incrementar su participación en sindicato y en las elecciones sindicales, así como su afiliación a CC.OO.

Avanzar en la colaboración y coordinación con Federaciones y Comarcas que contribuyan a mejorar nuestra atención a los trabajadores inmigrantes

Reforzar la implementación, desde la Negociación Colectiva, de cláusulas que contribuyan a la incorporación de medidas de acción positiva en materia de igualdad en general y dirigidas a colectivos específicos en particular, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad.

Impulsar el desarrollo de medidas de acción positiva, en el ámbito de las empresas y de la administración pública, que promuevan la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, así como el tránsito de los trabajadores desde el empleo protegido (CEE y Enclaves laborales) al empleo ordinario tanto en el sector público como privado.

Los agentes sociales tenemos un papel fundamental en la gestión de la diversidad en el ámbito laboral, por ello es necesario que desarrollemos experiencias positivas de buenas prácticas que contribuyan a gestionar la lucha contra la discriminación con nuestro compromiso y participación.



EJE

CUATRO

UNA ACCIÓN
SOCIOPOLÍTICA Y
UNA PARTICIPACIÓN
INSTITUCIONAL
PARA MEJORAR LA
COHESIÓN SOCIAL
DE ARAGÓN

La conquista de los derechos sociales ha sido determinante para avanzar en la cohesión social. Muchos de ellos han sido fruto de las luchas y reivindicaciones sindicales: las rentas básicas, la protección social, el subsidio por desempleo, la atención a personas dependientes... han formado parte de las propuestas sindicales en los procesos de concertación social.

Pero no basta con el establecimiento nominal de los derechos, es necesario que los poderes públicos garanticen y oferten a la ciudadanía unos servicios públicos universales y de calidad. La educación, la sanidad, la vivienda o la protección social forman parte de las necesidades básicas de la población y, para su adecuada satisfacción, se deben elaborar políticas públicas eficientes que tengan un adecuado reflejo en los Presupuestos de Aragón.

La dispersión geográfica, el extenso territorio, las malas comunicaciones, el envejecimiento de la población no deben servir de excusa. La prestación de estos servicios, tanto para quien los presta como para quien los recibe, debe hacerse en condiciones de calidad tanto en el medio rural como en el urbano. En todo caso, deberán ser circunstancias a tener en consideración en el momento que se aborda el nuevo sistema de financiación de las comunidades autónomas. No debemos permitir diferencias entre territorios, ya que son un riesgo para la cohesión social.

Al hablar de Política Social nos referimos al conjunto de directrices y criterios para la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a toda la sociedad con equidad y de forma universal. Proteger y beneficiar a los ciudadanos aparece cada día como una condición fundamental para que las personas participen plenamente en la sociedad en la que viven.

En Aragón, las políticas sociales revisten una serie de carencias estructurales importantes: escaso peso de estrategias de prevención, planificación y evaluación, diseño de planes de intervención sectoriales sin la suficiente dotación presupuestaria, solapamiento o vacíos en la intervención y atención a determinados colectivos, tendencia creciente a la externalización en la gestión de las políticas sociales con consecuencias directas en la calidad del servicio y de manera especial en las condiciones laborales de los y las trabajadoras, escasez de instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación y, por último, ausencia de coordinación administrativa en las políticas tanto a nivel horizontal como vertical, etc.

Dado que el Gobierno de Aragón tiene la gestión de las competencias en materia de política social, debemos exigirle la consolidación y ampliación de los sistemas públicos de protección social para conseguir una cohesión social con plena participación democrática.

En el ámbito educativo, tras 10 años de competencias de nuestra comunidad autónoma, CCOO de Aragón trabaja en el objetivo de consolidar y mejorar un sistema educativo aragonés de calidad, que facilite la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, que contribuya a la vertebración de nuestro territorio y que coadyuve a la compensación de las desigualdades sociales. Objetivo en el que la Universidad tiene mucho que decir a través de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

Nuestro gran objetivo en materia sanitaria es garantizar a la ciudadanía aragonesa unas prestaciones sanitarias de calidad, después de 6 años desde las transferencias sanitarias a Aragón. Para conseguirlo, es ineludible un nuevo Plan de Salud que marque las líneas estratégicas a seguir en Aragón teniendo en cuenta las características de la población, dispersa y envejecida, la creciente inmigración y la concentración en el área metropolitana de Zaragoza que supera el 50% de la población aragonesa. Este plan es cada vez más necesario, ya que hace más de tres años que finalizó la vigencia del anterior.

En cuanto a la vivienda, hay que constatar que, como bien básico que es, la Constitución y el Estatuto de Autonomía de Aragón incluyen el acceso a una vivienda digna como derecho de ciudadanía. Pero está claro que el mercado por sí mismo no ha sido capaz de dar respuesta a este derecho, situando la vivienda como una de las principales preocupaciones de la población aragonesa. El incremento abusivo de su precio en los últimos años exige un esfuerzo económico superior a las 9 anualidades de salario, que se eleva a las 16 anualidades en las grandes ciudades. Así mismo el alquiler medio se sitúa a unos precios casi inaccesibles.

En Aragón, los demandantes de vivienda protegida en propiedad, inscritos en el registro administrativo (Toc-Toc) del Gobierno de Aragón, son unos 45 000. A estos hay que añadir aquellos demandantes que no cumplen los requisitos para estar inscritos en el Toc-Toc, pero tampoco tienen capacidad adquisitiva para comprar una vivienda en el mercado libre, salvo que decidan hipotecarse de forma desmedida.

Para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna, ya sea en compra o en alquiler, son necesarias políticas públicas como poner a disposición de las cooperativas suelo público para vivienda protegida (con una repercusión sobre el precio final no superior al 20%), crear un parque de viviendas en alquiler, tomar medidas para que afloren las viviendas desocupadas, trazar programas de rehabilitación de vivienda o diseñar medidas fiscales adecuadas a los objetivos que se persiguen.

Para realizar la política sindical que nos planteamos en este documento, es fundamental la participación y representación institucional. Participación recogida en el Convenio 150 de la OIT, en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Aragón. Así mismo este tema ha formado parte del contenido de los diversos procesos de concertación social: Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 04-07 y del Plan de Acciones para el Desarrollo Económico y Social de Zaragoza 05-07.

Las organizaciones sindicales de clase desarrollamos el trabajo sindical de forma simultánea en dos ámbitos: en los centros de trabajo y en las instituciones. Los dos son imprescindibles para proyectar nuestra acción global y ser un instrumento para la transformación social. Del primero hemos tratado en los capítulos anteriores. El segundo se refiere a la acción institucional del

sindicato como agente sociopolítico que, a través de la participación institucional, tiene capacidad para influir en las decisiones de quienes elaboran las políticas que afectan a quienes representamos no solo como trabajadores, sino también como ciudadanos.

En la actualidad tenemos representación en 110 órganos de participación y contamos con 146 representantes titulares y 55 suplentes. Además de otros 41 representantes en Consejos de Salud de Zona Básica. Nuestra representación recae en un 63% de hombres y un 37% de mujeres.

En los últimos años el avance en cuanto a número de órganos y de representantes ha sido muy significativo. Ahora es el momento de cualificar nuestra presencia según el tipo de órganos en los que participamos (el 80% son consultivos y el 20%, ejecutivos); la trascendencia de los asuntos que se abordan; la importancia de nuestro voto o lo elaboradas que estén nuestras propuestas. Hemos incrementado nuestra participación y ahora debemos mejorarla, de forma que trascienda más allá de la reunión del órgano y sirva para los intereses que como organización sindical defendemos.

También son importantes las aportaciones, alegaciones, propuestas de modificación, dictámenes, etc. que realizamos sobre las propuestas normativas del Gobierno y sus Departamentos. En estos cuatro últimos años hemos tenido opinión sobre un gran número de proyectos de distinto rango, con una suerte diversa respecto a nuestras propuestas. En todo caso, es un espacio de intervención de enorme calado, aunque poco visible.

De especial importancia resultan los análisis que se elaboran con base en los Proyectos de Presupuesto del Gobierno de Aragón y ocasionalmente del Ayuntamiento de Zaragoza. Los Presupuestos son el reflejo de las prioridades políticas de los Gobiernos y en ellos se recogen o no los compromisos económicos para financiar las políticas sociales, las políticas activas de empleo, las de I+D+i, el funcionamiento de los servicios públicos o los compromisos adquiridos en los Acuerdos de concertación social.



OBJETIVOS EN POLÍTICA SOCIAL

INCIDIR en la responsabilidad de los distintos poderes del Estado y de las Administraciones Públicas para garantizar la cohesión social y el cumplimiento efectivo de los derechos y la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de protección social.

IMPULSAR el desarrollo de políticas integrales, para mejorar la inserción de los colectivos más desfavorecidos.

DESARROLLAR la Ley de Servicios Sociales de Aragón, garantizando la universalidad del sistema como derecho subjetivo de la ciudadanía, con una financiación suficiente.

ASEGURAR la participación sindical en la definición y desarrollo de la protección social en su conjunto. Nos seguiremos oponiendo a los procesos de privatización de los servicios sociales esenciales, exigiendo nuestra participación si finalmente se llevan a cabo.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN POLÍTICA SOCIAL

Impulsar el establecimiento de un Plan Estratégico de Servicios Sociales y de planes sectoriales y territoriales que aseguren la acción pública en materia social y el funcionamiento eficaz del sistema público de servicios sociales, garantizando el principio de universalidad y clarificando las fuentes de financiación de forma que se garanticen para toda la población, en cualquier punto de nuestro territorio.

Proponer la realización de un Catálogo de Servicios que permita a la ciudadanía conocer las prestaciones del sistema público de servicios sociales a los que puede acceder en cuanto derecho subjetivo, no supeditadas a los recursos disponibles y las condiciones de acceso.

Demandar la aprobación y desarrollo de una renta básica como derecho subjetivo que garantice un mínimo vital a aquellos colectivos que, por su situación de exclusión social, no tengan la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo.

Impulsar la reforma del Ingreso Aragonés de Inserción como derecho vinculado a la inserción laboral, agilizando el período de gestión.

Desarrollar en su totalidad la Ley para la Autonomía y Atención a la Dependencia con recursos suficientes, garantizando los principios de calidad y de equidad para todos los ciudadanos. Realizar especial incidencia en la creación de infraestructuras de servicios, lo que permite garantizar una oferta suficiente a corto y medio plazo.

Hacer un seguimiento de la implantación del sistema de dependencia y de su grado de cumplimiento, velando además por que todos los servicios sean de responsabilidad pública y se garantice la calidad del servicio.

Promover la creación de empleo de calidad en el sector de los servicios sociales, en general, y en el de atención a la dependencia, en particular, potenciando y promoviendo la formación y cualificación del personal.

Exigir un acuerdo en el Consejo Territorial de Dependencia en materia de Acreditación y Calidad del empleo y de Copago.

Pedir el aumento de plazas, de gestión pública, en los distintos tipos de servicios necesarios. Cuando se concierten con entidades privadas, se priorizará la iniciativa social sin ánimo de lucro siempre que existan condiciones de eficacia y calidad equivalentes.

Propiciar la creación de cauces de coordinación y trabajo en red entre todas las Administraciones Públicas, sus Departamentos e Instituciones relacionadas con la política social en Aragón.

Potenciar la participación social a través del funcionamiento efectivo de los actuales órganos de participación institucional y de la constitución de otros nuevos que la realidad determine.

Impulsar y potenciar el papel de la Red Pública de Servicios Sociales, apostando por la prestación de servicios sobre las prestaciones económicas, dotándola de

más recursos humanos, materiales y económicos y teniendo en cuenta la realidad sociodemográfica de nuestro territorio, las demandas sociales emergentes y el nuevo marco comarcal.

Proponer la creación del Consejo Aragonés de Servicios Sociales en el que puedan incorporarse todos los órganos y consejos sectoriales de participación en materia de servicios sociales creados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Servicios Sociales.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN EDUCACIÓN

ARTICULAR un sistema educativo de calidad y con recursos suficientes que dé respuesta a las demandas de la sociedad manteniendo una red pública y concertada con las mismas obligaciones.

HACER efectiva la formación a lo largo de toda la vida.

PLANIFICAR una oferta de Formación Profesional de calidad que facilite la inserción en el mundo laboral de forma cualificada.

IMPLICAR a la Universidad en el desarrollo social y económico de Aragón.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN EDUCACIÓN

Demandar una Ley de Financiación de la Educación Aragonesa aumentando el porcentaje de gasto público hasta alcanzar la media de los países de nuestro entorno europeo, tanto en la enseñanza no universitaria como en la universitaria y en la investigación.

Avanzar en la atención a la diversidad en todos los niveles del sistema educativo, especialmente en las etapas básicas.

Exigir la distribución equilibrada del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y de compensatoria entre todos los centros sostenidos con fondos públicos.

Avanzar en la escolarización total del tramo de 0 a 3 años a través de una red pública de escuelas infantiles con implantación en todo el territorio.

Establecer medidas que permitan la convivencia de los intereses pedagógicos y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Pedir que se implanten en todos los centros educativos públicos servicios complementarios como comedores, bibliotecas, apertura fuera del horario lectivo, etc.

Ofertar de forma flexible formación en centros de personas adultas, en centros integrados de Formación Profesional y en Escuelas Oficiales de Idiomas.

Ampliar la oferta de Formación Profesional reglada y para el empleo.

Apoyar la adecuación de la Universidad al Espacio Europeo de Educación Superior y el diseño de planes de impulso a la docencia, la investigación y el desarrollo tecnológico en la Universidad de Zaragoza. Implantar títulos con futuro y sin competencia, en los campus de Huesca y Teruel.

-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN SANIDAD

IMPULSAR un Plan integral de Salud en Aragón cumpliendo así con lo estipulado en la Ley General de Sanidad.

CONSEGUIR una planificación sanitaria basada en las características de la población aragonesa, (dispersión, envejecimiento, inmigración) de cara a prestar una atención de calidad a todos los ciudadanos, incluidos los de las zonas rurales, y una adecuación de los Centros Sanitarios públicos en cuanto a medios humanos y materiales.

PEDIR a las administraciones públicas una dotación presupuestaria suficiente ejecutada de forma adecuada.

RECOGER las líneas estratégicas a abordar en las áreas de Atención Primaria, Atención Especializada, Salud Mental, Atención Sociosanitaria.

-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN SANIDAD

Demandar una Ley de financiación de la Sanidad Pública en Aragón que aumente el porcentaje de gasto público hasta alcanzar la media de los países europeos, tanto en la atención primaria como en la especializada.

Pedir un plan de inversiones que de respuesta a las demandas sanitarias de la Comunidad Autónoma dentro de un Sistema Sanitario público y de calidad.

Adecuar las plantillas del Sistema Público para poder asumir la demanda sanitaria de los ciudadanos y su distribución equilibrada para garantizar el acceso a la atención sanitaria de las personas en todo el territorio aragonés.

Solicitar el establecimiento de unos sistemas de coordinación entre niveles asistenciales buscando la eficiencia en los mismos.

Potenciar la atención primaria como primera puerta de acceso al sistema sanitario, mejorando su accesibilidad con la ampliación de horarios, así como asegurando el tiempo necesario para una atención de calidad.

-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN VIVIENDA

PROMOVER el acceso a la vivienda (en propiedad y alquiler) a precios asequibles con especial atención a los colectivos con escasez de recursos económicos.

FOMENTAR la construcción de viviendas protegidas en régimen de propiedad promovidas por las cooperativas.

EVITAR cualquier medida tendente a la especulación, incluida la producida por la venta de suelo.

DEMANDAR la creación de un parque de vivienda en alquiler.

PROPICIAR la elaboración de medidas fiscales que favorezcan la demanda y la oferta de la vivienda de alquiler.

-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN VIVIENDA

Impulsar el desarrollo de una Ley que reconozca el derecho a la vivienda en Aragón.

Incorporar la vivienda en los procesos de concertación social tanto con la Administración Autonómica como con las Administraciones Locales.

Prestar especial atención a que en los Planes Generales de Ordenación Urbana se destine la mayor cantidad de suelo posible para vivienda protegida.

Proponer, en el marco de discusión de los presupuestos de la Comunidad Autónoma, medidas fiscales para favorecer el alquiler.

Pedir a los Gobiernos municipales medidas que favorezcan la incorporación al mercado de alquiler de las viviendas desocupadas, y que contribuyan a frenar la especulación.

Incrementar la oferta de vivienda protegida a precio tasado para las personas demandantes cuyos ingresos anuales ponderados no superen 6,5 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples).

Plantear la creación de una Agencia Técnica para la evaluación de la calidad de la vivienda.

Demandar el establecimiento de controles efectivos sobre el cumplimiento de los periodos de descalificación.

Proponer la creación del Observatorio de la Vivienda, como espacio de seguimiento de las políticas en materia de vivienda en Aragón, siendo los agentes sociales más representativos miembros del mismo.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

PROMOVER la elaboración de una Ley de Participación Institucional de Aragón.

REALIZAR aportaciones a todos los proyectos normativos de naturaleza socioeconómica para defender los intereses que representamos como organización sindical de clase.

AUMENTAR la cualificación de la participación institucional.

PROPICIAR la incorporación de la participación en los planes de trabajo de las ramas.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La participación institucional será una línea estratégica en los procesos de concertación social.

Conseguir la regulación de la participación institucional mediante una Ley de Cortes de Aragón con los siguientes criterios: composición de los órganos de participación tripartitos y paritarios, garantía de la presencia de los agentes sociales en todos los órganos (actuales y futuros) y compensación económica de la participación.

Realizar Planes de Formación adaptados para los representantes de CCOO Aragón en los distintos órganos de participación.

Incorporar a miembros de las federaciones de rama en aquellos órganos de participación más adecuados.

Incrementar el número de mujeres en los órganos de participación.

Actualizar permanentemente el mapa de participación institucional de CCOO de Aragón.

Conseguir representación de CCOO en los siguientes órganos: Consejos Rectores del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM) y del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ), en Patronatos de los Parques Nacionales, en el Consejo de la RTV de Aragón y en la corporación de empresas públicas de Aragón.

Establecer un sistema de coordinación por áreas temáticas de la representación de CCOO en los distintos órganos.

Elaborar las aportaciones a los proyectos normativos y hacer un seguimiento de los mismos.

Analizar los presupuestos anuales de las principales instituciones aragonesas y de las inversiones territorializadas de los Presupuestos Generales del Estado.



CINCO

EJE EL EMPLEO ELEMENTO CENTRAL DE LA SOCIEDAD

Por su calidad y por su
reconocimiento como eje
vertebrador del trabajo sindical

Aragón ha vivido una larga etapa de crecimiento económico en la última década que se ha traducido, a su vez, en un significativo crecimiento del empleo, que ha permitido aumentar la población ocupada, reducir la tasa de paro, incorporar un gran número de inmigrantes y alcanzar en algún momento el pleno empleo masculino. Ahora bien, la calidad del empleo es un déficit a superar.

Esto es consecuencia de un modelo productivo que se ha apoyado en sectores que hacen un uso intensivo de la contratación de duración determinada, al basar buena parte de su estrategia competitiva en la precariedad laboral; por tanto, es necesario exigir y propiciar un cambio de modelo productivo y de desarrollo económico, basado en una mejor cualificación, en unos salarios dignos y en una mayor calidad en el empleo.

Es cierto que en los últimos años, y en parte gracias a nuestro trabajo sindical, en el diálogo social y la negociación colectiva, ha habido pequeños avances en la reducción de la temporalidad. Especialmente significativo fue el Acuerdo para el Crecimiento y la Mejora del Empleo en 2006 que ha supuesto un elemento de inflexión en la mejora de la estabilidad, aunque claramente insuficiente. Lo mismo sucede con el Plan de Estabilidad del Empleo firmado en el AESPA con el Gobierno de Aragón.

Aunque el empleo indefinido en Aragón está por encima de la media estatal, estos son instrumentos necesarios que hay que mantener y mejorar, ya que el empleo temporal ha crecido más que el fijo y la tasa de temporalidad y el encadenamiento de la contratación continúan en unos parámetros inadmisibles con la calidad del empleo y el modelo económico que pretendemos.

Otro aspecto significativo de la realidad laboral aragonesa es el avance en uno de nuestros objetivos sindicales: la incorporación de la mujer. En los últimos años las mujeres se han beneficiado más de esta creación de empleo y de la reducción del paro, aunque se mantienen diferencias significativas en las tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres. El crecimiento de la tasa de ocupación de mujeres ha sido superior a la de hombres; pero, mientras la masculina se ha equiparado con la de los países de la Unión Europea, la femenina sigue por debajo de la media española, que tiene un diferencial negativo con Europa de casi veinte puntos, lo que demuestra que el trabajo para llegar a los parámetros fijados en la Estrategia de Lisboa no se ha hecho.

Otro factor clave para analizar la situación del empleo en Aragón en los últimos años es el incremento de la inmigración, que ha ido pareja al crecimiento económico, con altas tasas de actividad pero soportando los mayores niveles de precariedad. Su peso en nuestra economía es cada día mayor, ya aportan el 5% del PIB y suponen uno de cada tres contratos realizados. En ellos se ha basado buena parte de nuestro crecimiento, pero también son el colectivo más expuesto a la salida del mercado laboral y son los primeros que están sufriendo las consecuencias de la desaceleración.

La incorporación de la juventud al mundo laboral se basa en gran parte en la precariedad laboral, un peaje que siguen teniendo que pagar a través de contratos que infravaloran su formación de base, con requerimientos laborales desequilibrados respecto al salario que perciben y con una duración temporal que impide consolidar un proyecto vital al que se tiene derecho. La tasa de paro entre los menores de 25 años casi triplica a la general. Algo similar sucede con la tasa de temporalidad que afecta a la mitad de los asalariados menores de 25 años, casi el doble que el promedio aragonés.

Estas y otras situaciones (como las personas mayores que son desempleados de larga duración, las personas discapacitadas) han de ser un acicate para el trabajo sindical relacionado con la mejora del empleo. Es verdad, que gran parte de la responsabilidad es de las administraciones públicas, como el Servicio Público de Empleo (INAEM) y la Inspección de Trabajo, o de las empresas, pero la calidad del

empleo es tan importante que no podemos dejarla en manos de otros, aunque debamos exigirles que cumplan con su función social.

CCOO Aragón viene trabajando desde hace años en la mejora del empleo tanto en las empresas como fuera de ellas. En este último caso, hemos puesto en marcha programas y actuaciones complementarias del INAEM a través de nuestros Servicios para el Empleo. Estos servicios son una herramienta sindical cada día más reconocida como servicio a las personas y a nuestro sindicato y están encaminadas a mejorar la empleabilidad de las personas favoreciendo la información, orientación, inserción laboral y cohesión social.

• • • • • **OBJETIVOS**
• • • • • **EN EMPLEO**

DEFENDER el empleo de calidad en todos sus aspectos: estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo.

EXIGIR el buen funcionamiento de los instrumentos y las instituciones que velan por las personas desempleadas, por la protección del empleo y por el cumplimiento de las normas laborales.

PROMOVER una adecuada gestión e integración de las políticas activas de empleo, desarrolladas desde el sindicato, al servicio de los clientes y de la organización.

• • • • • **ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE**
• • • • • **ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO SECTORIAL**

Impulsar la creación y calidad del empleo a través de la negociación colectiva sectorial y empresarial, planteando propuestas que favorezcan una mayor estabilidad y reducción de la temporalidad en Aragón. Se tendrá en cuenta, tanto

para elaborar las plataformas de negociación como para realizar su seguimiento, estableciendo indicadores que favorezcan un control adecuado. Se potenciará la participación, difusión y seguimiento, desde las secciones sindicales, de las medidas con relación a la mejora del empleo, tanto las dirigidas a colectivos concretos como en general.

Promover la utilización de las herramientas establecidas a través del diálogo social, como el seguimiento de la contratación, evitando el encadenamiento y fraude de la misma (art. 15.5 ET), o la estabilidad de las plantillas en construcción, derivada de la ley de subcontratación.

Exigir a la Inspección de Trabajo que garantice, de una forma eficaz, el cumplimiento de la normativa laboral.

Impulsar la igualdad de trato tanto en las empresas como en la negociación colectiva, evitando discriminaciones por razón de sexo, edad y origen. Defender la igualdad en el empleo de los y las trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos para su posterior reinserción laboral.

Profundizar las actuaciones que garanticen la entrada de los jóvenes en condiciones laborales adecuadas, tanto en las empresas como en la negociación colectiva.

Promover, a través de la negociación colectiva, la utilización del contrato de relevo, ya que ha demostrado que es un instrumento eficaz de inserción laboral.

Trabajar por el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva, del 2%, que garantice empleo ordinario para las personas con discapacidad, haciendo un seguimiento efectivo de su grado de cumplimiento en las empresas.

Velar por el cumplimiento de la norma sobre contratación, especialmente a través de los contratos más susceptibles de precariedad que se suelen realizar a las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión.

Fortalecer la conexión entre los distintos ámbitos sectoriales y los servicios para el empleo de CCOO Aragón como instrumentos al servicio de las personas y de la organización que se han mostrado eficaces a la hora de reforzar la acción sindical sectorial.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO GENERAL

Exigir el desarrollo de actuaciones que eleven las tasas de actividad y de empleo femenino, así como reducir la tasa de paro hasta equipararlas a las masculinas. Un objetivo a lograr en los próximos años es situar la tasa de actividad femenina aragonesa en el 60% como establece la Estrategia de Lisboa.

Reclamar políticas públicas de empleo que apoyen la incorporación laboral de la juventud al mercado laboral en condiciones dignas, con medidas y recursos, que vayan más allá de la regulación de contratos para jóvenes. Es fundamental la conexión entre el sistema educativo y el productivo, un uso adecuado de la contratación y de sistemas de información y orientación profesional.

Exigir una política de inmigración laboral con derechos, con recursos económicos, asentada en el territorio y conectada al empleo. Asegurar redes de integración y protección social que respondan a sus necesidades.

Impulsar el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva de las personas discapacitadas; realizando un seguimiento de la misma a través del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y del INAEM, garantizando la reserva del 5% para discapacitados en la oferta de empleo de las administraciones públicas aragonesas.

Promover actuaciones que impulsen el tránsito del empleo protegido al ordinario apoyándolo con bonificaciones y/o ayudas económicas. Vigilar el cumplimiento de sus funciones y el respeto a los derechos laborales. Se impulsará la adecuación de la normativa de Empresas de Inserción a la norma estatal, Ley 44/2007.

Promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos de las distintas administraciones públicas como fórmula de discriminación positiva para las Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo.

Exigir al Gobierno de Aragón la mejora del INAEM. Debe desempeñar un papel central en las políticas de empleo y formación de Aragón. Esto pasa por actualizar las políticas activas de empleo para que respondan a los requerimientos de una situación económica con mayor desempleo, por hacer políticas centradas en la personas y por el desarrollo de itinerarios flexibles como recoge la ley de Empleo.

Exigir que el INAEM, que debe ser el referente en materia de contratación, aumente sus niveles de intermediación laboral, siendo más activo a la hora de captar ofertas de empleo. Se establecerán indicadores que permitan evaluar los resultados de sus actuaciones y se demandarán los recursos económicos necesarios.

Promover políticas públicas de reinserción laboral y de protección al desempleo. Siendo necesarias siempre, son imprescindibles cuando hay un aumento del desempleo para recolocar y/o reorientar hacia otros sectores profesionales. Se exigirá el compromiso de atender, como mínimo, a toda persona inscrita en el INAEM antes del sexto mes en paro. Hay que establecer protocolos de acompañamiento y recolocación en casos de cierre de empresas, en colaboración con las entidades locales afectadas y los interlocutores sociales.

Difundir la orientación profesional, entre los trabajadores y la población en general, mediante campañas institucionales de sensibilización, promoviendo la orientación entre desempleados y ocupados y especialmente entre los jóvenes para su incorporación al empleo.

Promover la redefinición de los actuales Decretos de Fomento de Empleo del Gobierno de Aragón. Hay que evaluarlos para conocer en profundidad su grado de desarrollo e impacto y, a partir de ahí, para establecer medidas correctoras o de mejora de cara al futuro, aumentando la calidad del empleo subvencionado.

Exigir el mantenimiento e incremento de los Programas dirigidos a personas y colectivos con especiales dificultades para trabajar, como las mujeres, los jóvenes, las mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión y las discapacitadas.

Impulsar y mejorar programas mixtos de formación y empleo: escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficio, talleres ocupacionales, Plan Fija. Debemos propiciar su ampliación a todo el territorio.

Demandar la dotación adecuada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Por ello, se plantearán actuaciones encaminadas a revalorizar su función y aumentar el número de inspectores, subinspectores y personal de apoyo. Es preciso asegurar la participación sindical en las propuestas de la acción inspectora, de forma que aumente la acción planificada en las relaciones laborales, la contratación, subcontratación, igualdad de trato y el empleo irregular.

Reforzar los mecanismos de control e inspección que limiten el uso indiscriminado del encadenamiento de contratos dentro de una misma empresa o la circulación permanente de trabajadores entre distintas empresas de un mismo grupo, ya que esto último puede escapar al ámbito de aplicación de la reforma laboral del 2006.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

Desarrollar un modelo de servicios integrados para el empleo, dirigidos a conseguir el pleno empleo mediante la mejora de la empleabilidad a través de la cualificación y/o actualización profesional de los y las trabajadoras de Aragón. Para eso, es preciso que tengan unas garantías de estabilidad y continuidad.

Mantener como líneas de actuación mínimas: información, orientación profesional para personas desempleadas y ocupadas, formación para el empleo, prácticas no laborales, inserción laboral y acompañamiento en procesos de recolocaciones laborales en empresas en crisis y otros programas específicos de empleo. Impulsar un modelo integral en el que se prime la atención a las personas frente al número de usuarios atendidos.

Reforzar el papel complementario de los servicios para el empleo con el INAEM. Mejorando la coordinación con el mismo a través de los recursos adecuados para ello (intercambio de datos e impulso de las TIC).

Extender la actuación al conjunto de Aragón, facilitando su acceso a todas las personas, bien de forma presencial o a través de las TIC.

Continuar colaborando con las organizaciones empresariales más representativas de Aragón.

Promover la intervención activa en el proceso de reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia de forma activa y, a ser posible, en todas las fases del mismo.



EJE

FORMACIÓN Y
CUALIFICACIÓN
PROFESIONAL AL
SERVICIO DE LAS
PERSONAS, LA
ECONOMÍA Y LA
SOCIEDAD



SEIS

La formación y la cualificación profesional son factores clave para la dignificación laboral de las personas, la cohesión social y la mejora del tejido productivo aragonés. Esto es algo que, poco a poco, va calando en nuestra sociedad, pero sobre lo que queda mucho por hacer, siendo fundamental el papel de nuestro sindicato. Debe ser una cuestión clave para nuestra actividad, ya que conecta reivindicaciones importantes: nuevo modelo productivo, empleo de calidad y cohesión social. De ahí, la necesidad de impulsar propuestas para mejorar la educación y la formación permanentes, que ayuden a situar el trabajo en el centro de la sociedad y a hacer de la Formación Profesional (FP) un elemento que permita más justicia social y desarrollo en Aragón.

CCOO Aragón ha trabajado en los últimos años para dignificar la FP, para dotarla de un marco normativo estable, para situarla como un elemento importante de las relaciones laborales, para promover el reconocimiento efectivo de la adquisición de competencias mediante la experiencia laboral y para hacerla accesible a todos los trabajadores y trabajadoras.

Fruto del Diálogo Social se ha producido una serie de modificaciones relevantes en materia de Formación Profesional: la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002; la Ley de Empleo de 2003 (que sitúa la formación en el centro

de las políticas de empleo); el nuevo modelo de Formación para el Empleo (en el que se integran los subsistemas de Formación Ocupacional y Continua); los cambios en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y la puesta en marcha de los Centros Integrados de FP. Ha sido un periodo de elaboración de normativa que supone un fuerte cambio en la Formación Profesional en España y Aragón, y en el que nuestro sindicato ha desempeñado un papel fundamental.

En Aragón también se han dado pasos muy significativos. Se han recibido y desarrollado las competencias en materia de Formación Continua; se han puesto en marcha la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón y el Plan Aragonés de Educación Permanente, y, de forma experimental, se han llevado a cabo procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal y los Centros Integrados de Formación Profesional.

Los próximos años estarán marcados por el desarrollo efectivo en Aragón del subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Es cierto que en todo proceso de cambio normativo hay una referencia clave: este es un ámbito de intervención sindical, donde los y las trabajadoras nos jugamos mucho y, por tanto, se ha de garantizar la presencia del sindicato en todo su desarrollo, desde la negociación de las normas a los planes de formación de las empresas.

Internamente, se ha avanzado en el desarrollo de instrumentos de intervención en esta materia, en el ámbito confederal con la aprobación de directrices para una mejor gestión de la formación. Producto de ello ha sido la constitución de la Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo (ARAFOREM), dentro de la Red FOREM.

Estamos ante una situación donde se han dado avances significativos y se han construido herramientas que eran muy necesarias, pero falta una adecuada puesta en marcha de las mismas que tenga como elemento central la mejora de la cualificación profesional de las personas y el reconocimiento de la misma.

Por ello, nuestro trabajo es imprescindible, desde diferentes ámbitos y de una forma coordinada a través de nuestra presencia en los centros de trabajo, en la acción sindical sectorial o en la acción sindical general. Hay que exigir la mejora del sistema educativo y formativo en los distintos ámbitos de participación institucional. Como gestores debemos impulsar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo, fortaleciendo la comunicación y coordinación de las diferentes estructuras sindicales de Aragón implicadas en la formación.

-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN FORMACIÓN

IMPULSAR la mejora de la Formación Profesional, implicando a las Administraciones competentes de Aragón, y a nuestro sindicato.

SITUAR la formación como un elemento clave de intervención sindical en la organización del trabajo, potenciando la participación de los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras.

CONTINUAR mejorando la gestión de la Formación Profesional desarrollada por CCOO Aragón, a través de sus diferentes ámbitos y estructuras.

POTENCIAR la Formación Profesional para el Empleo al servicio de los y las afiliadas a CCOO como instrumento que fortalece nuestra organización.

-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO SECTORIAL

Considerar el derecho a la formación como un derecho individual y colectivo que sea materia fundamental de negociación colectiva con el objetivo de asegurar la participación sindical en la misma, tanto en los ámbitos sectoriales autonómicos o provinciales, como de empresa. Es preciso situarlo en los criterios de negociación colectiva, y realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de los mismos.

Impulsar un papel más activo de los representantes sindicales en el desarrollo de la Formación para el Empleo, consolidando y extendiendo los derechos a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) reconocidos en el del RD 395/07 al conjunto de las acciones formativas realizadas en la empresa, subvencionadas o no.

Promover la negociación del conjunto de la formación de la empresa (Permiso Individual de Formación, bonificada y de oferta) vinculándola a los objetivos de empleo, clasificación, cambios en la organización del trabajo, etc. y, en su caso, a la promoción profesional a través de las siguientes medidas: crear Comisiones de Formación, que asuman el plan de formación desde la elaboración a su puesta en marcha, desarrollo y evaluación estableciendo compromisos sobre tiempo para formación; exigir que la oferta formativa esté vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales realizando su seguimiento, y asegurar el derecho de los y las trabajadoras de las subcontratas a la formación impartida en la empresa principal.

Mejorar los contenidos de los acuerdos de formación vinculando la formación a la promoción interna y la estabilidad del empleo evitando discriminaciones y asegurando la participación de todos los y las trabajadoras.

Reforzar y aumentar la información, a todos los niveles del sindicato (secciones sindicales y equipos de atención), acerca del derecho individual de cada trabajador/a a su formación continua, mediante un plan de difusión permanente, elaborando materiales sindicales y manteniendo espacios de difusión e información sobre este derecho, utilizando principalmente las nuevas tecnologías (páginas Web del sindicato, correo electrónico...).

Establecer procedimientos de trabajo con la Secretaría de Acción Sindical para el seguimiento de la negociación colectiva en materia de formación permanente de los trabajadores en todos los ámbitos.

Promover la participación en los diferentes ámbitos vinculados con el desarrollo de la formación profesional en Aragón (Observatorios ocupacionales; jornadas sobre la adecuación de la formación a las necesidades sectoriales...) y su traslado a la oferta formativa.

Potenciar la negociación de planes sectoriales relacionados con las necesidades específicas (empleo, adaptación, recualificación, etc.) en situaciones concretas y también ante posibles situaciones de crisis.

Promover, a través de la negociación colectiva, el desarrollo de la formación permanente y la implicación empresarial en la misma como factor de mejora competencial que pasa por la cualificación profesional.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO GENERAL

Reclamar a las Administraciones Públicas el aumento de la inversión presupuestaria para dotar a la Formación Profesional de Aragón de los recursos económicos necesarios, vinculándolo a la calidad y equidad.

Impulsar la adecuación de la oferta formativa a la realidad social y del entorno productivo vinculándola al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, que sea referente para la acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales, sea cual sea la forma en que se han adquirido, y teniendo en cuenta las siguientes líneas de actuación: promocionar la formación en nuevos yacimientos de empleo y en actividades emergentes generadoras de empleo, potenciar la formación en actividades o profesiones de interés para el desarrollo económico y social de Aragón y una mayor especialización de la oferta formativa para aquellas profesiones y actividades con déficit de mano de obra, fomentar la formación en TIC especialmente en aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión tecnológica, potenciar la formación que favorezca e incida en el desarrollo sostenible y potenciar la formación a distancia con oferta adaptada a las necesidades de las diferentes ramas y colectivos.

Promover y exigir el desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, del Real Decreto 395/2007 y de otras normativas específicas en el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal, con el referente del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Impulsar el desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo en Aragón. Para ello, será necesario adaptar la normativa autonómica y los diferentes órganos de participación y control existentes y, si fuera necesario, promover un nuevo modelo autonómico de gestión de la Formación Profesional para el Empleo mediante la creación de un órgano tripartito compuesto por el INAEM y los agentes sociales más representativos.

Requerir el desarrollo del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional promoviendo que la orientación profesional sea considerada un instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Exigir una mayor conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, para contribuir a reducir el fracaso y abandono escolares y a promocionar la formación profesional de calidad.

Impulsar la oferta formativa para personas y colectivos con especiales dificultades (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, parados de larga duración, trabajadores no cualificados, inmigrantes, personas en riesgo de exclusión sociolaboral); potenciar su acceso a la formación para favorecer su integración sociolaboral, diseñando programas integrales (orientación, formación, prácticas e inserción).

Mejorar la distribución territorial de la oferta formativa desarrollada por CCOO Aragón, exigiendo a las administraciones medidas e indicadores para fomentar la formación en el medio rural.

Continuar impulsando la colaboración con otros organismos y entidades sociales, especialmente con la Universidad de Zaragoza, para desarrollar acciones formativas que cualifiquen profesionalmente y que fortalezcan la conexión del sindicato con la sociedad.

Promover la incorporación de programas de formación que fomenten la igualdad de oportunidades de las mujeres, elaborando los contenidos entre la Secretaría de la Mujer, ARAFOREM y las Federaciones.

Asegurar vías de formación para los trabajadores encuadrados en la figura de los autónomos dependientes.

Impulsar la formación de demanda, entre los y las trabajadoras, difundiendo y promoviendo su utilización (PIF y formación bonificada).

Impulsar la elaboración y posterior puesta en marcha del II Plan de Formación Profesional de Aragón con la participación de los agentes sociales y una adecuada financiación.

Impulsar la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón con más recursos y competencias como instrumento básico para la certificación y acreditación de las cualificaciones y de la experiencia profesional en nuestra Comunidad.

Promover la puesta en marcha en Aragón de los Centros Integrados de FP y la creación de una Red Pública, con participación de los agentes sociales, finalizando la fase experimental en la que se encuentran.

Exigir la creación y puesta en funcionamiento en Aragón de un Observatorio Ocupacional.

- -
 -
 -
 -
- ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN LA FORMACIÓN COMO SERVICIO DEL SINDICATO**

Contribuir, a través de la formación que gestionamos, a la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.

Reforzar el compromiso del Sindicato con las personas afiliadas, poniendo la formación al servicio de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en los siguientes términos: información sobre la oferta formativa de CCOO de forma preferente a las personas afiliadas.

Impulsar un servicio de información, asesoramiento y orientación permanente para afiliados sobre cualificaciones profesionales, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales y acceso a Formación Profesional para el Empleo.

Potenciar la coordinación de los distintos ámbitos sindicales que intervienen en esta materia, reforzando el funcionamiento del Plenario de Formación de Aragón.

- -
 -
 -
 -
- ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN ARAFOREM COMO SERVICIO DE CCOO ARAGÓN**

Impulsar Araforem como referente en Aragón de la Formación para el Empleo, promoviendo la mejora continua de la calidad de los servicios que ofrece.

Incrementar la participación activa en la Red Forem Confederal.

Establecer planes de trabajo consensuados por los territorios y federaciones para avanzar en la complementariedad y coordinación de todas las actividades formativas promovidas en ellos.

Establecer acuerdos de colaboración plurianuales entre las distintas estructuras federales y ARAFOREM para la gestión, asesoría y evaluación en materia de Formación para el Empleo, mediante la prestación de los siguientes servicios: evaluación y seguimiento de las programaciones de formación y auditoría de calidad en las distintas modalidades formativas.

Sistematizar la información periódica y los protocolos de bienvenida a las personas usuarias de los servicios en ARAFOREM, que potencien la imagen de CCOO.

Realizar un estudio sobre motivación, expectativas y demandas de los usuarios de ARAFOREM para mejorar los servicios y establecer nuevas propuestas de atención a la afiliación.

Impulsar la formación a distancia.

EJE

UNA ORGANIZACIÓN
FUERTE PARA EL
TRABAJO SINDICAL
CON UNA GESTIÓN
EFICAZ DE LOS
RECURSOS. POR
EL AUMENTO DE
NUESTRA CAPACIDAD
DE COMUNICACIÓN



SIETE

Para transformar la sociedad que nos rodea y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Aragón, actuando en los ámbitos y con las acciones descritas a lo largo de este documento, es imprescindible una buena gestión de nuestros recursos internos. Es necesario que nuestro músculo sindical sea suficiente y adecuado para alcanzar los objetivos de CCOO Aragón.

El primer requisito para que nuestra organización responda a los retos sindicales planteados en la sociedad y en las empresas es que agrupemos al mayor número posible de personas que compartan nuestros objetivos, lo que supone crecer como organización. Crecimiento que pasa por las dos medidas de nuestra representatividad: la afiliación y las elecciones sindicales.

Una alta representatividad sindical y una sólida afiliación no son solo una base necesaria para desarrollar con garantías de éxito nuestra acción sindical, sino que también son consecuencia de nuestro trabajo y, por tanto, elementos valorativos del mismo.

En este documento se plantea, como desarrollo lógico del trabajo y de propuestas anteriores, crecer en afiliación alcanzando mayores cotas de representatividad

entre la población trabajadora. Para ello, nos planteamos llegar a grupos en los que se produce una menor tasa de afiliación, curiosamente los más necesitados de apoyo sindical; también queremos reducir la rotación ahondando en las causas de las bajas y mejorando la gestión, potenciar la utilidad del sindicato para los afiliados y afiliadas y extender la actividad afiliativa a sedes, empresas y servicios.

Es cierto que la unión hace la fuerza, tal como sostiene el movimiento obrero desde su origen, pero también hay que decir que en nuestro país la representatividad se mide por el número de delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de cada sindicato y, si de ello se deriva junto a la capacidad de movilización nuestra fuerza negociadora e interlocución sociolaboral, es lógico que nuestro objetivo prioritario sea ganar las elecciones en todos y cada uno de los ámbitos donde actuamos, queremos ser el sindicato mayoritario en Aragón. Para ello, es necesario realizar una serie de medidas basadas en criterios como la planificación, la gestión eficaz, la consolidación de equipos y la evaluación del trabajo en base a objetivos.

Es preciso que abordemos la adaptación de nuestras estructuras a las realidades sociales y territoriales de nuestra comunidad, analizando y respondiendo a los retos que nuestra dispersión geográfica y debilidad demográfica ocasionan en las comarcas, y a la imposibilidad de que nuestras organizaciones, por sí solas, puedan realizar una labor eficaz.

Hay que consolidar políticas y actuaciones tendentes a fomentar la afiliación y tener una actitud que la favorezca. Eso sin olvidar el esfuerzo a realizar en las empresas y en las comarcas con los equipos de atención y extensión, integrados en un vasto proyecto de fortalecimiento de la organización, de nuestras sedes y de los servicios para captar nuevas afiliaciones. Tenemos que promover y ganar más elecciones sindicales haciendo notar nuestra presencia y llevar nuestros valores a un mayor número de empresas.

En cuanto al aprovechamiento de los recursos para realizar nuestro trabajo sindical debemos utilizar criterios de eficiencia, transparencia y racionalización, estableciendo unas normas de gestión objetivas y verificables, garantizando la disponibilidad suficiente para dar cobertura a la actividad sindical. Igualmente hay que adecuar instrumentos y herramientas a una legalidad externa contable y fiscal, siempre cambiante y, cada vez más exigente (elaboración de documentos contables, sujeción a auditorías externas, fiscalidad...). Tenemos que avanzar para que nuestros recursos sirvan para la mejora de resultados sindica-

les, para que sean puestos al servicio de la afiliación y para que nos permitan desarrollar mejor nuestra organización priorizando el refuerzo de nuestras estructuras más débiles.

Un elemento esencial en la valoración del sindicato, tanto de los afiliados como de la organización, es la política de comunicación, entendiéndola como una herramienta básica para crear una relación positiva entre el sindicato, su afiliación, los y las trabajadoras y la sociedad en general. Debe servir como instrumento que establezca relaciones, las organice, las ordene, las coordine y facilite acciones eficientes y eficaces, posibilitando la realización de los objetivos sindicales, y suscite adhesión a nuestro proyecto en los diferentes ámbitos de trabajo sindical.

El objetivo fundamental que debe guiar la política de comunicación es la mejora permanente de la comunicación interna y externa del sindicato.

En materia de comunicación externa la estrategia de comunicación debe servir para transmitir las opiniones y propuestas del sindicato, la divulgación de nuestra actividad institucional y contractual a través de nuestros propios medios (página Web, publicaciones, etc.) o a través de los medios de comunicación. Para que esta transmisión sea coherente, sólida y genere identidad, sin distorsiones que resten eficacia a los mensajes y credibilidad al sindicato, es necesario partir de una interdependencia e interrelación entre las diferentes estructuras de nuestra organización. Se deben establecer relaciones de coordinación de todas las acciones comunicativas, profesionalizar la información (entendiendo esta profesionalización como la dotación de formación necesaria a los gestores de la información y la dotación de herramientas necesarias para desarrollar la labor informativa con el conocimiento y el rigor dignos de una organización como la nuestra) y convertirnos en referente imprescindible para los medios y la opinión pública.

En el ámbito interno, todos aquellos que sustentan el sindicato deben tener las herramientas necesarias para que su trabajo derive en un crecimiento organizativo. La información es fundamental para nuestra penetración en las empresas, para transmitir la cultura y valores de CCOO al conjunto de los trabajadores y para promover su implicación en los fines y objetivos del Sindicato. La información sirve para motivar, lo que lleva a aglutinar y finalmente a movilizar. Pero no debe ser indiscriminada sino sistemática, a través de los canales adecuados, siguiendo un mapa de distribución: hay que distinguir en cada momento de qué y a quién se informa si queremos que sea útil.

Ahora disponemos de nuevas tecnologías de la información y comunicación que habremos de utilizar e integrar en nuestro trabajo.

También hemos de prestar especial atención a la imagen de nuestro sindicato, COMISIONES OBRERAS, un nombre que es uno de nuestros mayores y mejores activos y del que nos sentimos legítimamente orgullosos.

Así mismo, CCOO Aragón, desde el respeto a la diversidad que práctica y caracteriza a nuestro sindicato, impulsará acciones encaminadas a facilitar que las personas hablantes del aragonés y del catalán puedan ejercer el elemental derecho a emplear y servirse de su lengua materna en todos los ámbitos y especialmente en el propio sindicato.

Para poder conseguir los objetivos que nos planteamos es fundamental la formación sindical. Uno de los elementos y valores estratégicos para reforzar nuestro sindicato de cara al futuro son las personas que lo forman, personas a las que hay que cualificar, pues son la garantía del desarrollo, la autonomía y la independencia del sindicato. CCOO Aragón, consciente de este valor, ha trabajado en la formación de sus representantes sindicales, tanto delegados como cuadros sindicales, a través de la Formación Sindical, haciendo de ella un servicio al conjunto del sindicato, tanto de Federaciones como de Uniones Comarcales.

En estos años, se han realizado diferentes actividades de Formación Sindical, cada vez más asentadas, como la Escuela Sindical y la Escuela de Juventud. Así como otras, propuestas por federaciones o territorios, con una valoración positiva, lo que confirma la conveniencia de tener una capacidad de respuesta rápida a situaciones concretas para reforzar la acción sindical y la organización.

A su vez, se ha participado del importante ejercicio de reflexión y elaboración que se ha realizado a nivel confederal y que se ha plasmado en el nuevo Plan de Formación Sindical, que ha de ser el eje central del trabajo para los próximos años en toda nuestra organización. Además, hemos iniciado un programa de reformas e innovación tecnológica para mejorar el funcionamiento de la organización, lo que requiere del diseño de herramientas específicas para lo que será necesaria una formación continuada de todo el personal afectado por estos cambios.

En resumen toda la estructura organizativa, la formación de los recursos humanos, la gestión económica y la política de comunicación deben estar al servicio de la mejora de nuestra organización y de la consecución de sus objetivos: aumentar nuestra capacidad de intervención e influencia en la sociedad, tanto en las empresas como fuera de ellas (acción sindical sectorial-acción sindical global) y convertir a CCOO en el primer sindicato de referencia, también en Aragón.

-
-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN AFILIACIÓN

Incrementar la afiliación.

MEJORAR la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del Sindicato.

REFORZAR nuestra organización, vinculando desarrollo organizativo, crecimiento afiliativo y acción sindical. Establecer pautas de trabajo sistemáticas para ampliar, mantener y apoyar la afiliación y a nuestras delegadas y delegados.

HACER REALIDAD que CCOO Aragón sea un sindicato de hombres y mujeres y que se amplíe la participación de los jóvenes, de los inmigrantes y de las personas con discapacidad.

INTEGRAR a los pensionista, jubilados y prejubilados para favorecer la actividad sindical y evitar la pérdida de afiliados que han dejado de ser activos en los centros de trabajo. Para ello, CCOO Aragón se compromete a trasladar a la Federación de Pensionistas y Jubilados a todo los compañeros y compañeras que por su edad o circunstancias deben pertenecer a esta organización.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN AFILIACIÓN

Plan de trabajo afiliativo dirigido a delegados y delegadas no afiliados. Elaboraremos propuestas atractivas para este colectivo, cuya incorporación al Sindicato es fundamental tanto para la consolidación de futuras candidaturas como para ejercer de agentes afiliativos en sus empresas.

Plan de intervención específico en materia afiliativa en colectivos de inmigración apostando por trabajar a través de sus organizaciones o de los colectivos por país de procedencia.

Plan de trabajo de incremento afiliativo específico en secciones sindicales y empresas de más de 50 trabajadores, enmarcando el trabajo afiliativo en el entorno más natural para ello, los centros de trabajo, y alrededor de nuestra actividad más importante: la negociación colectiva y la acción sindical.

Campañas afiliativas dirigidas a: ámbitos comarcales y mujeres y discapacitados en el marco de las empresas.

Desarrollar la figura del defensor del afiliado como fórmula de compromiso cada vez mayor con el conjunto de la afiliación, buscando un perfil que sirva para poner en valor los derechos de los y las afiliadas.

Ficha individualizada de seguimiento del afiliado en el seno de la organización, aprovechando el importante impulso que en este último período han experimentado los programas informáticos. Especial atención al cambio, a la situación de pensionista o jubilado, propiciando la incorporación de estas personas a la Federación de Pensionistas y Jubilados.

Sistematización en el tiempo de la atención al afiliado, evitando que a períodos de intensa comunicación y cercanía le sigan largos espacios de silencio y falta de relación entre las organizaciones y sus afiliados.

Incremento progresivo de la comunicación de las actividades del sindicato propiciando la participación.

Diseño de actividades no laborales que promuevan la participación de las personas afiliadas, de manera que puedan sentir el papel de nuestra organización en todos los órdenes sociales, no solo en el aspecto laboral.

Protocolo de atención en servicios y formación a afiliados, que deben percibir en todo momento que su organización les da la atención y el servicio que demandan.

Ampliación progresiva en el tiempo del nivel de servicios en uniones comarcales, buscando la mejora permanente de las condiciones de atención de los trabajadores de las comarcas.

Ampliación progresiva de sedes abiertas en función del crecimiento y de la realidad económica de las comarcas.

Ampliación de la asesoría laboral en sedes, especializándola en afiliados.

Crecimiento progresivo de la constitución de secciones sindicales, entendiendo éstas como el espacio de atención sindical más propio de CCOO y más válido para el conjunto de los trabajadores.

Nombramiento de responsables de afiliación en todos los ámbitos del sindicato, incluyendo las secciones sindicales creando una red de atención cada vez más fuerte y consolidada.

Potenciación de la figura del preafiliado, en los términos aprobados por el Consejo de la Unión Sindical de CCOO Aragón en el pasado mandato.

Diseño de actividades específicas para asociaciones de inmigrantes, para promover la igualdad de género y para formar sindicalmente a los jóvenes. El objetivo es la integración progresiva de estas personas y colectivos en las candidaturas electorales y en las estructuras de trabajo y órganos de dirección sindical.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN ELECCIONES SINDICALES

SER sindicato mayoritario en Aragón.

CONSOLIDAR los equipos Pymes.

DISEÑAR el proceso electoral para la renovación y extensión con una planificación previa como herramienta de trabajo.

ELABORAR protocolos de atención y formación de candidatos (electos o no).

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN ELECCIONES SINDICALES

Análisis de ámbitos de representación y definición de necesidades de recursos humanos para los diferentes periodos, tanto de concentración como de desconcentración de procesos electorales.

Plan de formación específico para asesores laborales, con progresiva mejora de la capacidad de atención sindical, tanto en las empresas como en el conjunto de las sedes del Sindicato.

Plan de formación específico para nuevos agentes de extensión sindical, facilitando el conocimiento de todas las estructuras y los procesos de representación, especialmente en empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Designación de responsables de los procesos electorales en la totalidad de los ámbitos de trabajo, tanto territorial como sectorial.

Análisis de los procesos electorales de renovación de los cuatro próximos años y diseño de intervención individualizado en cada uno de ellos.

Análisis permanente de empresas blancas en todo el territorio y diseño de intervención individualizado en cada una de ellas.

Establecimiento de un protocolo de atención a candidatos electos y no electos, teniendo en cuenta que adquirimos un compromiso con los y las trabajadoras que firman una candidatura de nuestra organización, y estamos obligados a mantener nuestra relación con ellos.

Formación de candidatos electos con un plan de formación específico dentro de la política de formación sindical general.

• • • • • **OBJETIVOS EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

MEJORA progresiva de la atención y los servicios en las sedes.

RACIONALIZACIÓN de la estructura organizativa.

DISEÑO de un modelo de organización de federaciones de rama- territorios.

PLAN de formación del personal de atención en sedes comarcales y servicios.

• • • • • **ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Análisis de la situación actual en cada sede y de los servicios que se prestan, con especial atención a las expectativas de crecimiento económico y laboral de cada zona de Aragón.

Plan de extensión de servicios a las sedes comarcales, marcando plazos temporales, definiendo qué servicios y en qué momento pretendemos ofrecerlos, tanto al conjunto de los trabajadores como solo a las personas afiliadas.

Plan de inversiones y temporalización de las mismas, para dotar a toda la organización territorial de las mejores herramientas para la ejecución de su trabajo y la consecución de sus objetivos.

Adecuar la estructura territorial a la realidad del tejido productivo y la afiliación de la siguiente forma:

TERUEL:

- U. C. de Andorra
- U. C. de Teruel

ZARAGOZA:

- U. C. de Cinco Villas
- U. C. de Tarazona y el Moncayo- Campo de Borja
- U. C. de Calatayud- Aranda- Campo de Daroca

Comarca de Zaragoza capital. Seguirá sin contar con órganos de dirección propios, actuando como tales, desde el punto de vista territorial, los de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. A efectos de cotización, incluye las Comarcas de la provincia no incluidas en el resto de Uniones Comarcales.

HUESCA:

- U. C. de Huesca Oriental, que incluirá las hasta ahora UU. CC. de Cinca Medio, Somontano de Barbastro-Sobrarbe, La Litera/ La LLitera- Ribagorza, Bajo Cinca/Baix Cinca.
- U. C. de Huesca Occidental, que incluirá las hasta ahora UU. CC. de Alto Gallego, Jacetania y Hoya de Huesca/Plana de Huesca.

Las estructuras territoriales que surjan de este Congreso de la Unión Sindical de Aragón culminarán sus procesos de constitución antes del 30 de septiembre de 2009.

Con el objetivo de ampliar y reforzar la participación sindical, el Consejo de la Unión Sindical de CCOO Aragón se conformará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Serán miembros del Consejo las personas que componen la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO Aragón.
- Se elegirán, además, 100 miembros distribuidos entre las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales, en proporción a la media de sus cotizaciones durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007.

- La distribución se realizará según los estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y se aplicarán los criterios establecidos en la resolución 52/2000 de la Comisión de Garantías Confederal.

Análisis de la situación actual de la sede central de CCOO Aragón en Zaragoza para realizar propuestas que mejoren el diseño organizativo y de relación entre la Unión Sindical y las Federaciones de Rama.

Diseño y ejecución de un plan de formación del personal de CCOO Aragón en atención y desarrollo del trabajo organizativo.

-
-
-
-
-

OBJETIVOS EN FORMACIÓN SINDICAL

POTENCIAR la formación sindical para fortalecer la organización en Aragón.

REFORZAR la independencia económica respecto de las subvenciones públicas.

CONTINUAR adecuando la formación sindical a las demandas y necesidades de las organizaciones y a la necesaria renovación de las personas.

-
-
-
-
-

ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN FORMACIÓN SINDICAL

Profundizar en el desarrollo del Plan de Formación Sindical Confederal para delegados y delegadas, ejecutándolo de forma coordinada con las Federaciones y Uniones Comarcales.

Continuar con la formación de cuadros sindicales, dirigida a quienes tienen responsabilidades en diferentes estructuras sindicales, como apoyo a su cualificación sindical.

Diseñar un programa de formación orientado a garantizar la adecuada renovación de todas las estructuras, tanto territoriales como sectoriales.

Potenciar la formación sindical en colaboración con las diferentes áreas sindicales, especialmente la de Juventud.

Reforzar y consolidar un equipo de formadores sindicales en Aragón, multidisciplinar e integrado por personas de todos los ámbitos que, desde perfiles profesionales adecuados, aporten también una visión sindical de los mismos.

Destinar el uno por ciento de los ingresos por cuota del sindicato en Aragón a los planes propios de Formación Sindical, con independencia de acciones que pudiesen ser subvencionadas.

Seguir potenciando espacios de encuentro, reflexión y debate abiertos a la sociedad que sirvan también de Formación Sindical, como la Escuela Sindical u otros que se puedan realizar desde otros ámbitos internos, como la Fundación Sindicalismo y Cultura.

Continuar fomentando la colaboración con otras entidades sociales, especialmente la Universidad, que colaboren en mejorar la calidad de la Formación Sindical y proyecten a la sociedad la imagen del sindicato.

Diseñar y poner en marcha un plan de difusión de la Formación Sindical que posibilite su conocimiento por parte de toda la organización, así como favorecer y extender la participación a la misma incorporando progresivamente las TIC.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

**OBJETIVO
EN COMUNICACIÓN**

Mejora de la comunicación interna y externa.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

**ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE
ACTUACIÓN EN COMUNICACIÓN**

Conseguir referentes claros, en cada una de las estructuras del sindicato, en materia de comunicación.

Realizar una formación periódica para las personas que gestionan la comunicación y para aquellos miembros de las estructuras de dirección que tienen relación con los medios de comunicación.

Coordinar las políticas de comunicación, canalizando esta coordinación a través de los responsables de comunicación.

Garantizar la utilidad de la comunicación interna.

Actualizar las bases de datos de los receptores de la información interna.

Adaptar la comunicación externa e interna al nuevo escenario multimedia: videoconferencias, SMS masivo...

Mejorar y consolidar las publicaciones del sindicato: Trabajo Sindical, Documentos Sindicales, Memorias, Informes...

Desarrollar protocolos que faciliten políticas coordinadas de comunicación (manual de comunicación interna) y de nuevas herramientas de información interna (boletín digital, SMS masivo). Establecer mapas de distribución y canales de información y sistematizar los procedimientos y los formatos de protocolo interno y comunicación.

Realizar seguimientos periódicos y presentar informes del tratamiento informativo que nos hacen los medios.

Realizar una campaña de imagen a medio y largo plazo para potenciar la identidad del sindicato en el exterior.

Desarrollar un proyecto de identidad corporativa con los y las trabajadoras del sindicato.

Desarrollar, conjuntamente con la secretaria de finanzas y las secretarías promotoras, diferentes campañas sindicales priorizando los mensajes que queremos lanzar a la población trabajadora y a la sociedad.

Mejorar el sistema de archivo para que se pueda tener un acceso ágil y eficaz a los documentos y a la información que genera el sindicato.



OBJETIVOS EN RECURSOS

AVANZAR en la gestión de nuestros recursos hacia una mayor cota de eficacia y transparencia, sin olvidar la integración de los recursos humanos, las empresas y las fundaciones en esta senda.

VINCULAR la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales.

PONER los recursos al servicio de los afiliados y afiliadas: mejorar la atención y los servicios prestados.

DESARROLLAR nuestra organización priorizando nuestras organizaciones más débiles.



ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE ACTUACIÓN EN RECURSOS

Concluir la puesta en funcionamiento de herramientas de gestión que son fundamentales para dotarnos de la información necesaria para gestionar: programa de contabilidad confederal de nueva factura, programa de gestión de servicios jurídicos, sistema de gestión informática en materia de recursos humanos, aplicación del Plan General Contable de CCOO.

Adequar aquellas pautas de obligado cumplimiento confederal en nuestra Comunidad como consecuencia del desarrollo e implantación de la Hoja de Ruta Confederal, tanto en materia de ingresos y gastos comunes como de asesorías sindicales y jurídicas.

Continuar con la política de realización de auditorías externas que venimos desarrollando desde 2004, consolidándolas en las empresas y fundaciones cuando el volumen lo requiera o las circunstancias lo aconsejen.

Continuar con la elaboración de un presupuesto anual en el que se integren las medidas económicas que conforman la gestión de los recursos con criterios participativos.

Profundizar en la organización de la gestión de los recursos diferenciando y reforzando la coordinación de los recursos humanos, la contabilidad, la administración y la gestión de programas.

Buscar la eficiencia económica y sindical en todos nuestros departamentos, empresas y fundaciones como marca de calidad de nuestra organización.

Dirigir nuestros recursos humanos, económicos y materiales, prioritariamente, a la consecución de nuestros objetivos sindicales estratégicos, diseñados y mandados por nuestros órganos de dirección.

Destinar, de forma preferente en nuestros presupuestos, los recursos necesarios para reforzar una presencia del Sindicato cercana a los y las trabajadoras, ayudando a consolidar y potenciar los equipos de atención y extensión en Pymes.

Hacer que la atención a los afiliados sea el principal destino de los recursos sindicales, con políticas preferentes y exclusivas en las asesorías jurídicas.

Avanzar en la objetivación de los resultados de tal manera que la financiación y el poner recursos a disposición de las organizaciones y departamentos requiera el establecimiento de objetivos cuantificables y medibles en orden a la evaluación de los resultados.

Conseguir la extensión a los afiliados de una atención sindical gratuita y de calidad, conforme a la norma confederal en materia de asesorías.

Avanzar en la creación de una asesoría jurídica de calidad para afiliados y afiliadas, conforme a la norma confederal en materia de asesorías.

Incrementar la oferta de servicios a los afiliados, así como la información acerca de los mismos.

Reforzar el compromiso con el proyecto de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegidas o libres, garantizando la información a los afiliados y priorizándoles en las promociones de vivienda libre que se realicen.

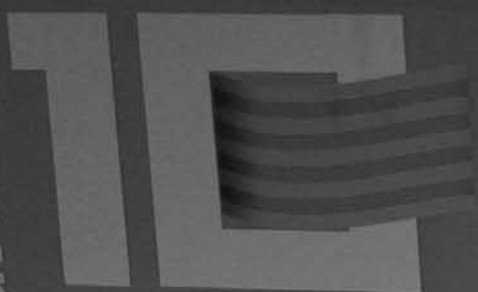
Dar preferencia a la afiliación en el acceso a servicios que dependan del Sindicato.

Orientar los recursos hacia las estructuras que dan atención directa a afiliados y afiliadas que, dada la peculiaridad territorial y de población en esta comunidad, se reparte entre el territorio y la rama, buscando posibilitar la mayor cobertura horaria en todas las oficinas de atención.

Procurar, como criterio de solidaridad, ayudar especialmente a aquellas estructuras más débiles, demandándoles un esfuerzo para reforzarse y corresponder con resultados sindicales y afiliativos según unos objetivos medibles y evaluables.

Desarrollar un plan de recursos humanos que integre liberados y asalariados con el objetivo de reforzar las estructuras de trabajo destinadas a trabajar para afiliados y la acción sindical en las empresas, al que se adecuarán, igualmente el conjunto de los recursos de la organización.

CONGRESO



Comisiones Obreras de Aragón

Zaragoza, 22 y 23 de enero de 2009



CONGRESO
10
Comisiones
Obreras de
Aragón

unidad
fuerza y compromiso

CCO0

el sindicato
está adelante



CONGRESO
10
Comisiones
Obreras de
Aragón





Comisiones Obreras de Aragón

unidad
fuerza y compromiso

Zaragoza, 22 y 23 de enero de 2009

CCOO

el sindicato para avanzar

WWW.ARAGON.CCOO.ES

