

# CONGRESO

DE LA FSC-CCOO  
DE ARAGÓN

23 Y 24 DE NOVIEMBRE DE 2012, ZARAGOZA

## Informe complementario al Programa de Acción



**servicios a la ciudadanía  
aragón**



## Índice

Presentación .....	3
1. Mejorar la eficacia de la organización e impulsar un sindicalismo de proximidad .....	7
1.1 La realidad sectorial .....	7
1.1.1 Descripción general .....	8
1.1.2 La afiliación en los sectores .....	11
1.1.3 Implantación electoral y acción sindical .....	13
1.1.4 Delegados y delegadas no afiliados .....	14
1.1.5 Perspectiva de género sectorial .....	15
1.1.6 Renovación .....	16
1.1.7 Recursos .....	18
1.1.8 Conclusiones .....	18
1.1.9 Líneas de actuación de apoyo al desarrollo sectorial.....	19
1.2 La estructura de dirección, representación y coordinación .....	22
1.2.1 La federación.....	22
1.2.2 El Congreso federal.....	23
1.2.3 El Consejo federal .....	23
1.2.4 La Comisión Ejecutiva Federal.....	24
1.2.5 La Secretaría General de la FSC CCOO Aragón.....	25
1.2.6 El Comité Federal.....	25
1.2.7 Los Sindicatos Provinciales .....	26
2. Defender los servicios públicos y su prestación en condiciones de calidad .....	27
2.1 Recorte del gasto y de los servicios públicos en la C.A. de Aragón.....	27
2.2 Destrucción del empleo público, reducción de salarios y deterioro de las condiciones laborales.....	28
2.3 Los modelos de prestación y gestión de los servicios públicos.....	29
2.4 Las alianzas sociopolíticas en la defensa del Estado de Bienestar .....	30
2.5 La reforma de las Administraciones Públicas .....	31
3. Defender y desarrollar el derecho a la negociación colectiva .....	33
3.1 Situación actual .....	33

3.1.1 La crisis .....	33
3.1.2 La reforma laboral .....	34
3.2 El escenario futuro .....	34
3.2.1 Defensa de la negociación colectiva .....	34
3.3 Mapa de situación .....	36
3.4 Estructura y contenidos mínimos de las plataformas .....	39
3.4.1 Modernización .....	40
3.4.2 Derechos .....	40
3.4.3 Igualdad de oportunidades .....	41
3.4.4 Salud laboral y medio ambiente .....	42
3.4.5 Comisiones paritarias .....	43
3.4.6 Participación y toma de decisiones .....	43
4. Mejorar la atención a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras .....	45
4.1 Afiliación .....	45
4.2 Servicios jurídicos .....	47
4.3 El asesoramiento sindical .....	47
4.4 Formación .....	49
4.4.1 Formación sindical .....	49
4.4.2 Formación continua .....	51

## **RESISTIR, RENOVARNOS, CRECER**

2º Congreso de FSC CCOO Aragón

### **PRESENTACIÓN.**

Tienes en tus manos los materiales que orientarán los debates de nuestro Segundo Congreso. El Congreso no es otra cosa que un proceso de reflexión participativa, de toma de decisiones colectiva, de revisión de nuestras estrategias que nos ha de llevar a definir un proyecto y unos equipos de hombres y mujeres del sindicato capaces de construir en los próximos años una organización más eficaz, más útil para la clase trabajadora a la que representamos.

### **Tiempos de resistencia.**

No se nos oculta que el sindicato celebra este Congreso en las circunstancias más difíciles que ha vivido en muchos años. Son tiempos de resistencia, de defender los valores y los avances sociales que hemos ido construyendo a lo largo de los más de treinta años de democracia. La crisis condena al paro a más de seis millones de españoles, a 120.000 aragoneses, a casi un 10% de nuestras afiliadas y afiliados en Aragón y quiebra cualquier esperanza de futuro para toda una generación de jóvenes.

Pero lo peor es que la crisis está siendo utilizada por quienes la han provocado para imponer su dictadura, para quebrar los principios básicos de la democracia acabando con los derechos sociales y laborales, para aumentar las desigualdades sociales, suprimir los servicios públicos y poner fin al Estado de Bienestar Social.

Quieren acabar con todo imponiendo políticas de austeridad, duros recortes en el gasto público, que no hacen sino hundirnos más y más en la recesión económica creando así las condiciones para la imposición de otro orden social, económico y político. Y frente a esto, el sindicato tiene el deber de organizar a la clase trabajadora y oponer una firme resistencia.

### **La defensa de los servicios públicos.**

El actual Gobierno de Aragón se ha sumado con entusiasmo a estas políticas de duros recortes en el gasto público impuestas por los poderes europeos al dictado de “los mercados”, es decir, de la gran banca y de las patronales. El recorte de plantillas y prestaciones en la educación pública, las fuertes restricciones en los centros sanitarios, el cierre o la privatización de un buen número instalaciones y centros de servicios, la precarización de medios humanos y materiales en la práctica totalidad de los programas públicos de interés general (investigación, carreteras, medio ambiente, servicios sociales y un largo etcétera) o el retroceso en la aplicación de la ley de dependencia, la ponencia las analiza como parte de esta estrategia global. A todo esto se suma la asfixia económica y los planes de ajuste impuestos a los Ayuntamientos y el proceso de reconversión, liberalización y privatización que se impone a las empresas del sector público estatal.

Se pretende sustituir el tradicional papel del Estado como prestador de servicios públicos universales que atienden las necesidades de su ciudadanía y procuran la cohesión y la equidad social por la imposición de la lógica del mercado desarrollando nuevas formas de gestión orientadas a la privatización y mercantilización de la satisfacción de las demandas sociales. Se quiere generalizar así un sistema dual con algunas prestaciones básicas gestionadas por las administraciones y otras prestaciones de carácter privado y exclusivo para las rentas más altas.

**Frente a esta situación, proponemos un plan de acción centrado en los siguientes ejes:**

La defensa de la gestión directa de los servicios públicos como garantía de universalidad, equidad y calidad, y el rechazo a las privatizaciones.

La defensa del empleo público y de las condiciones salariales y laborales de los empleados públicos.

La atención prioritaria a los trabajadores y trabajadoras de las empresas y organismos públicos y de las empresas privadas gestoras de servicios a la ciudadanía, y el impulso a su negociación colectiva, evitando la precarización y fragmentación de condiciones laborales.

El impulso a las alianzas sociales en defensa del Estado de Bienestar Social.

La exigencia de una profunda reforma de las administraciones públicas aragonesas, orientada a una mejora de la calidad y eficiencia de los servicios públicos.

**Defender el derecho a la negociación colectiva.**

Es un hecho que la crisis está siendo para los poderosos una extraordinaria oportunidad para poner fin a todos los derechos ganados durante decenios por los trabajadores y trabajadoras a través de su lucha, del diálogo y la concertación social. Hoy, en muchas de nuestras empresas y en las administraciones públicas, sin ninguna negociación, se están reduciendo salarios, endureciendo horarios, cambiando unilateralmente las condiciones de trabajo. Como afirma nuestra ponencia la Reforma Laboral ha puesto en manos de los gobiernos y de los empresarios herramientas suficientes para terminar con la negociación colectiva, desregular las condiciones laborales y despedir a cualquier persona que les resulte molesta sin apenas posibilidad de defensa jurídica.

El panorama no puede ser más desolador. Pero frente a esta situación no vamos a cejar en sumar y acumular fuerzas, en reforzar nuestra presencia en las empresas y fortalecer desde ellas los mecanismos de solidaridad sectorial para impedir que se salgan con la suya y la negociación colectiva acabe fragmentándose empresa a empresa poniéndose fin a los logros alcanzados a través de los convenios sectoriales. Nuestro programa de acción propone una estrategia de defensa de la negociación colectiva sectorial que pasaría entre otras por las siguientes líneas de actuación:

Reivindicar como punto de partida los planteamientos del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014), adaptándolo a cada situación concreta.

El planteamiento anterior supone poner en el centro de nuestras reivindicaciones el mantenimiento y la creación de empleo a través de la reinversión de los beneficios empresariales ofreciendo a cambio una moderación salarial para los próximos años.

Modernizar y ampliar los contenidos de los convenios colectivos que, además de mantener los derechos adquiridos, han de incorporar las materias de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida familiar y laboral, profundizar en todo lo relativo a la salud laboral o incorporar cláusulas de protección del medio ambiente.

Dotar de mayores capacidades a las comisiones paritarias impidiendo la aplicación de medidas de flexibilidad interna unilaterales por parte de las empresas.

Mejorar los mecanismos de participación de la afiliación y de toma de decisiones en los procesos de negociación colectiva.

### **Renovarnos y crecer.**

Nuestro sindicato en Aragón ha de ser capaz de adaptarse a las difíciles circunstancias que nos ha tocado vivir que van a conllevar que nuestra acción sindical se desarrolle con menos recursos económicos y materiales, en un contexto de agudización del conflicto de clases, y en medio de un durísimo ataque y descalificación permanente hacia el sindicalismo de clase y hacia los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En la preparación de nuestro programa de acción para los próximos años hemos hecho un análisis riguroso de la situación de nuestros doce sectores para determinar con claridad cuáles son las debilidades que debemos acometer. Creemos que hemos de hacer un importante esfuerzo para construir un modelo sindical mucho más participativo, más pegado a la realidad de los trabajadores en cada centro de trabajo desarrollando más lo que nuestra Confederación ha dado en llamar el sindicalismo de proximidad.

Nuestra presencia es muy desigual entre los 85.000 trabajadores que son objeto de la atención de nuestra federación sindical en Aragón. Hay empresas y administraciones donde tenemos niveles afiliativos y de implantación electoral importantes junto a zonas de debilidad donde la presencia y la labor sindical de CCOO es insuficiente, especialmente en las pequeñas empresas. Al ser mucho más fuertes en los centros de trabajo que menos han renovado sus plantillas, tenemos dificultades de renovación generacional en nuestra representación sindical así como poca incorporación de jóvenes a nuestras estructuras de dirección. Además tenemos en la mayoría de nuestros sectores escasa presencia de mujeres.

Abordar estas zonas de debilidad va a ser nuestra principal prioridad en los próximos años. Para ello va a ser fundamental que seamos capaces de actuar desde principios de cooperación y solidaridad entre todos nuestros sectores, que recuperemos el valor de la militancia y pongamos en marcha estrategias participativas dirigidas a construir más organización y más pegada a la realidad de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas. Sólo así creceremos, avanzaremos en nuestra implantación afiliativa y electoral y superaremos nuestras carencias en cuanto a renovación generacional y equilibrio de género.

En nuestro programa se proponen diversas estrategias dirigidas a este objetivo: La puesta en marcha de toda una red de equipos de trabajo para la acción sindical sectorial con fuerte apoyo de la estructura de dirección; un plan orientado a la capacitación e incorporación de nuevos cuadros; y un potente plan de extensión sindical en las tres provincias.

También nuestro programa plantea un conjunto de medidas orientadas a incrementar la afiliación, a reforzar la utilidad que la organización tiene para sus afiliadas y afiliados, y a mejorar la formación sindical, el asesoramiento y la atención jurídica.

Son tiempos de resistencia, pero también tiempos en que el sindicato, profundizando en sus viejos valores, debe renovar sus planteamientos, sus formas de hacer las cosas para adaptarse a los cambios en la sociedad y en el modelo económico y productivo y construir una organización cada vez más eficaz, más capaz de responder a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras. Sólo en la medida en que sea capaz de hacerlo, su utilidad seguirá siendo percibida y podrá crecer y acumular la fuerza social necesaria para transformar la sociedad. En la pequeña realidad de nuestra Federación de Aragón el Congreso es una oportunidad para entre todas y todos abordar este reto. Te invito a participar activamente en él.

Enrique Gracia Ballarín  
Secretario General de la FSC-Aragón

## 1. MEJORAR LA EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN E IMPULSAR UN SINDICALISMO DE PROXIMIDAD.

Aunque nuestro modelo organizativo aprobado en el I Congreso ha demostrado ser plenamente válido, la necesidad de incrementar y mejorar la presencia de nuestro sindicato en los centros de trabajo y mejorar la eficiencia de nuestra acción sindical, hacen que sea necesario adaptarlo:

1. A los tiempos, donde la participación de la diversidad a todos los niveles es esencial para que el Sindicato sea un agente cercano a las necesidades de las y los trabajadores.
2. A la transformación del mercado laboral y de la sociedad que ha ocasionado la crisis
3. Al reto de incrementar la atención y proximidad a los centros de trabajo con menos recursos.
4. A las conclusiones de la reflexión sobre nuestro funcionamiento de estos años.

Ello tiene que dar lugar, necesariamente, a un cambio en la cultura organizativa que nos lleve a implantar sistemas de trabajo flexibles.

En el I Congreso de la FSC se apostaba por la capacidad auto organizativa de las Federaciones de Comunidad Autónoma o Nacionalidad en sus respectivos ámbitos geográficos y funcionales desde las orientaciones y directrices señaladas por los órganos de dirección de la federación estatal. En este sentido, las líneas estatales apuntan a la reducción en número de miembros de estructuras y órganos sin que la pluralidad y la participación se vea limitada y tampoco el número de mujeres con lo que habrá que hacer un esfuerzo solidario y de generosidad para configurar la organización que queremos.

Nuestra estructura organizativa está basada en la homóloga federal con las adaptaciones acordes a nuestra realidad

### 1.1 LA REALIDAD SECTORIAL

Dado que en el I Congreso de la FSC se fijó que *“La federación se configura partiendo de los sectores definidos en las dos federaciones de origen, siendo esta configuración objeto de reflexión durante el mandato congresual (...)”* hemos procedido a realizar un mapa de situación de la realidad sectorial sobre la que debemos actuar. Realidad que ha cambiado notablemente en los últimos años y que sigue cambiando a día de hoy.

Este análisis contribuirá a superar la ralentización con la que, a menudo, nuestra organización se adapta a los cambios ya que no hay mejor motor de transformación que un buen conocimiento de las situaciones unido a una fuerte orientación hacia los objetivos de mejora que nos propongamos.

Al interés por favorecer nuestra capacidad de reacción a la transformación sociolaboral que se viene y se seguirá produciendo, se une el de reafirmar nuestro modelo sectorial, entendiendo los sectores como estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva, manteniendo como estructuras organizativas las actuales en coherencia con los objetivos marcados en torno a un sindicalismo de proximidad.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía en Aragón consta de 12 sectores heterogéneos, cuatro de los cuales se sitúan en el marco de las AA.PP.

El total de trabajador@s que aglutina nuestra federación, sobrepasa los 85.000 de los cuales el 64% son hombres y el 36% mujeres. Contamos con una escasísima presencia de jóvenes en las plantillas, tan sólo el 4,68%.

Nuestra fuerza afiliativa es de 6.429 personas, de las cuales más del 64% son hombres. De ellas, 5.902 están activas en nuestros sectores, 511 están en paro y hay 16 de las cuales no tenemos información sobre su ubicación sectorial. Se produce una alta tasa de rotación de la afiliación en las tres Provincias.

Sobre la cifra de personas afiliadas que están en activo y se encuentran ubicadas en alguno de nuestros sectores, hemos realizado el estudio de situación. A partir de esos 5.902 afiliados y afiliadas hemos analizado las principales variables de interés: número de trabajadoras y trabajadores, tasa de afiliación general y también tasas de afiliación por sexo, porcentaje de representantes de CCOO sobre el número de delegados y delegadas elegibles en cada sector y subsector, sexo, capacidad de renovación de nuestra federación atendiendo al número de jóvenes menores de 30 años y recursos de los que disponemos en cada uno de los sectores para hacer frente a la acción y extensión sindicales.

En primer lugar puede verse una descripción muy somera y bastante heterogénea en cuanto a la información disponible de cada uno de nuestros sectores, para pasar a continuación a un análisis comparativo de las variables siguientes: afiliación, implantación sectorial y acción sindical, perspectiva de género, renovación y recursos.

### **1.1.1 Descripción general**

El **sector Autonómico** consta de dos subsectores: la DGA que agrupa todos los departamentos e institutos del Gobierno de Aragón y las Empresas Públicas.

Cuenta con 12.199 empleadas y empleados públicos con mayoría de mujeres, siendo uno de los sectores más envejecidos.

El **sector de Administración de Justicia** en nuestro territorio proviene de las transferencias de competencias realizadas por la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas. Los Cuerpos de funcionarios de la Administración de Justicia tienen carácter nacional, y su estatuto básico está regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sin embargo y dentro de marco estatutario, las competencias respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos,

ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario. Por tanto su ámbito de negociación es principalmente autonómico.

A pesar de que este sector aglutina diferentes centros de trabajo no podemos establecer una distinción subsectorial debido a la homogeneidad de los mismos en tipo de trabajo desempeñado y condiciones laborales de los y las trabajadoras.

Cuenta con 1409 emplead@s en su mayoría mujeres

**La Administración del Estado** se compone de una gran pluralidad de organismos, sin embargo la regulación de las condiciones de trabajo se establece desde un único convenio. Es por ello que no se establece una clasificación subsectorial.

El total de su personal asciende a 7297 personas existiendo paridad de género.

**La Administración Local** es un sector único que, sin embargo, cuenta con múltiples centros dispersos territorialmente. Las condiciones de trabajo de este sector están reguladas a través de una multiplicidad de convenios y pactos aunque en la negociación de los mismos CCOO utiliza la misma plataforma y esto confiere homogeneidad y calidad, el resultado final de la norma depende de muchas otras variables.

El número de trabajadores y trabajadoras de este sector en Aragón es de 15170, un tercio de los cuales pertenecen al Ayuntamiento de Zaragoza, con una presencia muy superior de mujeres que de hombres y notable escasez de personas jóvenes.

El número de personas que trabajan en **el sector Aéreo** en Aragón asciende a 363, en su mayoría hombres.

Consta de tres subsectores:

*AENA y Compañías Aéreas* que agrupa la actividad realizada en los aeropuertos incluidos los servicios complementarios. El 49% de las personas que trabajan en el sector aéreo se sitúa en este subsector en el que hay una mayoría de hombres.

*Agencias de Viajes* agrupa a las empresas dedicadas a la venta y organización de viajes. En número de trabajadoras y trabajadores representa un 46% del sector. Las trabajadoras suponen una mayoría abrumadora en una proporción de 3,5 mujeres por cada hombre.

*Alquiler de vehículos y otros.* Este subsector representa un 5% de quienes trabajan en el sector aéreo.

**El sector de Carretera** contiene 11 subsectores muy heterogéneos con la particularidad de que en la mayoría de ellos, las plantillas desarrollan su actividad en ruta lo que provoca dificultades tanto para acceder a ellas como para que puedan hacer uso de los servicios sindicales cuando los necesitan.

Los subsectores que comprende son los siguientes: ambulancias, aparcamientos, autopistas, estacionamiento regulado, logística, grúas, transporte de mercancías, paquetería, transporte de viajeros, transporte urbano de viajeros y taxi.

En sector trabajan 9.113 personas en su mayoría hombres en una proporción de 4 por cada mujer.

**En el sector de Aguas (Ciclo Integral)** hay un total de 523 trabajadoras y trabajadoras en su inmensa mayoría hombres.

**El sector Ferroviario** cuenta con 1502 personas empleadas, en su mayoría hombres en una proporción de más de seis por cada mujer. Este dato se explica por el hecho de que gran parte de la plantilla del sector proviene del servicio militar.

Se divide en cuatro subsectores cuyas realidades son diferentes:

*Administradores de Infraestructuras*, es el subsector más numeroso, sin embargo el número de mujeres que trabajan en él es prácticamente simbólico.

*Operadores* es el segundo subsector ferroviario más grande pero al igual que el de Administradores de Infraestructuras cuenta con muy pocas mujeres.

El subsector de *Contratas Ferroviarias* es el más pequeño de todo el sector, estando claramente feminizado en una proporción de 2,4 mujeres por cada hombre.

Por último, en el *subsector Teleféricos, funiculares y cremalleras* en el que también predominan los trabajadores hombres sobre las trabajadoras.

**Los Medios de Comunicación** en Aragón cuentan con un total de 2.663 trabajadores y trabajadoras con una presencia bastante equilibrada entre mujeres y hombres, suponiendo una ligera mayoría estos últimos.

La crisis ha permeado notablemente el ámbito de los Medios de Comunicación, lo cual tiene como consecuencia la mayor recepción a la acción y presencia sindicales que se están iniciando en este momento.

Aunque no puede decirse que los medios de comunicación sean todavía un sector consolidado y constituido como tal en Aragón, podemos distinguir en él seis subsectores de actividad diferente: espectáculos deportivos y taurinos, industria cinematográfica y salas de exhibición, prensa, agencias y fotógrafos, publicidad, radios y por último: televisiones.

**La ONCE** se compone de 476 empleadas y empleados en su mayoría hombres, cuyos puestos de trabajo en los kioscos de venta del cupón se encuentran muy dispersos territorialmente.

En el **sector de Papel, Gráficas y Fotografía** trabajan 3.404 personas, en su mayoría hombres en proporción de 4,4 por cada mujer. Consta de tres subsectores: Impresión, Industrias de Pasta Papel y Cartón y por último: Papel y Artes Gráficas. El primero cuenta con mayoría de mujeres mientras que los otros dos están claramente masculinizados.

Se trata de un sector muy afectado por la crisis tanto por causas tecnológicas como económicas, en especial por la gran dependencia de otros sectores para mantener su actividad.

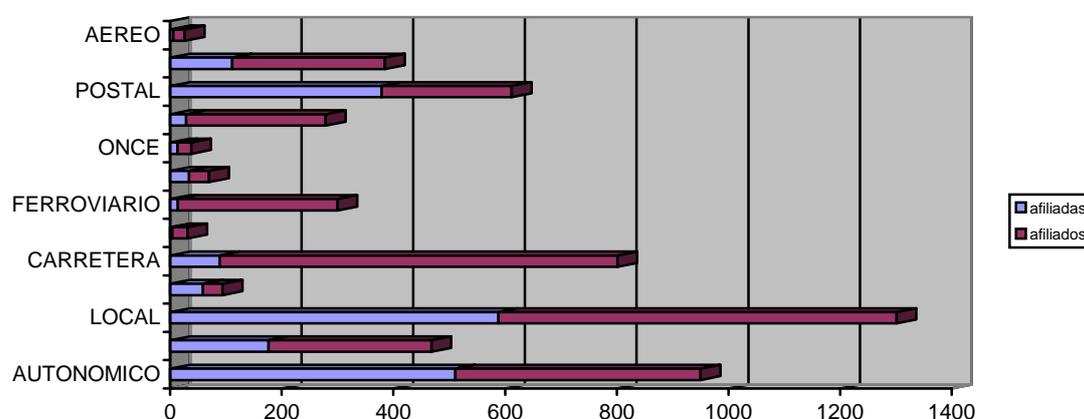
**El sector Postal** se encuentra en declive con traspaso de funcionarios a otros Ministerios, cuenta con 2.166 funcionarios y laborales en su mayoría mujeres en una proporción de 1,5 por cada hombre. Consta de dos subsectores: Correos y Telégrafos y Entrega Domiciliaria, la presencia mayoritaria de mujeres se da en ambos.

**El sector de las Telecomunicaciones** cuenta con 1697 trabajadoras y trabajadores con equilibrio paritario entre mujeres y hombres. Se trata de un sector maduro y muy sindicalizado con muy pocas incorporaciones de personal..

Se compone de dos subsectores: *Operadoras de Telefonía* y *Telemárketing*. Las operadoras son empresas que debido a su centralización, en Aragón tienen limitada su presencia a Zaragoza y cada vez en menor número. Por otra parte, mientras que el subsector de Operadoras está fuertemente masculinizado al de Telemárketing le sucede lo contrario, la presencia de trabajadoras es de 7,6 por cada trabajador.

### 1.1.2 La afiliación en los Sectores

La FSC en Aragón ha conseguido afiliar a las CCOO a un 8,92% de los trabajadores y las trabajadoras de todas las empresas de su ámbito. En términos netos se trata de 5.902<sup>1</sup> personas afiliadas, de las cuales el 64,27% son hombres y el 35,73% mujeres.



<sup>1</sup> Recordemos que este análisis se ha realizado sobre los 5.902 afiliados y afiliadas activos y ubicados en alguno de nuestros sectores de actividad, sin contar las personas en el paro y quienes no tienen asignado un sector determinado.

Como se ve, la fuerza afiliativa en los respectivos sectores de nuestra federación es muy variable, los dos más numerosos en afiliación son la Administración Local y Autonómica sin embargo, es al poner estas cifras en relación al número de trabajadores de cada sector cuando apreciamos la verdadera extensión de nuestra afiliación.

#### *1.1.2.1 Cuatro sectores fuertes*

Contamos con cuatro sectores en los que la tasa total de afiliación es superior a la del conjunto de la FSC. En primer lugar el sector Postal (28,25%), le siguen las Telecomunicaciones (22,69%), el sector Ferroviario (19,97%) y la Administración Autonómica (9,57%).

No obstante, en el análisis por subsectores observamos importantes desequilibrios en materia afiliativa. Así, en el sector Postal, la tasa de afiliación de Correos y Telégrafos es muy alta (33,50%) y muy baja en la Entrega Domiciliaria (5,43%). Lo mismo sucede en Telecomunicaciones donde la tasa es muy baja en Telemarketing (5,55%) y elevada en Operadoras de Telefonía (32,83%). La menor tasa de afiliación dentro del sector Ferroviario se encuentra en el subsector de Teleféricos, Funiculares y Cremalleras (2,27%).

#### *1.1.2.2 Tres sectores intermedios:*

Tres de nuestros sectores: la Administración Local (8,58%), la Carretera (8,79%) y el Papel, Gráficas y Fotografía tienen una tasa afiliativa muy próxima o equivalente a la del conjunto de nuestra federación, existiendo peculiaridades subsectoriales como las que mencionamos a continuación:

Gran parte de la afiliación total del sector de Administración Local se sostiene en el Ayuntamiento de Zaragoza. Las tasas de afiliación de los subsectores de la Carretera son muy variables, así las más bajas se encuentran en Aparcamientos (3,08%), Ambulancias (3,18%), Estacionamiento Regulado (3,90%), Paquetería (4,46%), Grúas (4,88%) y las más altas en los subsectores de Autopistas (13,93%), Taxi (15,69%) y Transporte Urbano (24,12%), todas ellas superiores a la de la Federación. En el Papel, el subsector de menor tasa de afiliación es la Impresión (2,87%).

#### *1.1.2.3 Seis sectores con debilidad afiliativa:*

Y por último, la tasa de afiliación de seis de nuestros sectores se sitúa por debajo de la de la federación: la ONCE (7,98%), Sector Aéreo (7,16%), Administraciones de Justicia (6,67%) y del Estado (6,41%), Ciclo del Agua (5,93%), y los Medios de Comunicación (2,55%), existiendo una especial debilidad en este último sector cuya tasa es inferior a la de la federación en más de 6 puntos.

En el análisis de subsectores apreciamos que la debilidad en el sector Aéreo se encuentra en Agencias de Viajes con una tasa afiliativa del 2,98% y Alquiler de Vehículos que no cuenta con ninguna persona afiliada; ya que AENA y Compañías Aéreas presenta una tasa de afiliación notablemente superior a la del conjunto del sector y también a la de la federación (11,67%). Nuestra participación activa en la negociación colectiva del sector a

través de la firma de convenios correlaciona con las mayores tasas de afiliación en AENA y Agencias de Viajes frente a Alquiler de Vehículos que no dispone de convenios, su tasa de afiliación e implantación es nula. Probablemente, la gran dispersión de los pequeños centros de trabajo de este subsector dificultan nuestra penetración.

Los seis subsectores que componen los Medios de Comunicación presentan tasas de afiliación muy bajas.

#### *1.1.2.4 Alta rotación afiliativa*

En el conjunto de nuestra federación se produce una importante rotación entre las altas y bajas de la afiliación.

La Administración Local, la Carretera y el sector Postal presentan las mayores tasas de rotación. Probablemente este dato está asociado a un nivel importante de temporalidad en la contratación en estos sectores.

### **1.1.3 Implantación electoral y acción sindical**

La FSC presenta una implantación electoral total en Aragón del 32,64% de las delegadas y delegados elegibles en las empresas de sus ámbitos. A partir de esta referencia hemos analizado el grado de implantación de cada uno de nuestros sectores.

#### *1.1.3.1 Por debajo de esta cifra se sitúan siete sectores.*

El Ciclo del Agua es el de más débil implantación no sólo en número de delegadas y delegados electos (7 de 39 lo que hace un 17,95%), también en el desarrollo de su negociación colectiva; se trata de un sector nuevo en el que predomina la UGT.

En el sector Ferroviario, pese a que su implantación es menor que la del conjunto de la federación (18 delegadas y delegados de 76 lo que hace un 23,68%), mantenemos una importante presencia en los procesos de negociación colectiva que se han venido desarrollando.

La Carretera se sitúa muy por debajo del conjunto de la Federación en implantación electoral (127 delegados y delegadas de 502, lo que hace un 25,30%). Sin embargo, nuestra presencia sindical en los distintos subsectores es muy variable, oscilando entre el 13% de los elegibles en Grúas hasta el 100% en Aparcamientos.

El Aéreo es el cuarto sector más débil en implantación electoral (7 representantes de 27, lo que hace un 25,93%, que en el subsector de AENA y Compañías Aéreas asciende hasta el 26,67%) le sigue el Postal donde tenemos una discreta presencia electoral (24 delegadas y delegados de 88, lo que hace un 27,27%), pero una fuerte posición en el desarrollo de la negociación colectiva del sector.

La Administración del Estado con 57 delegados y delegadas de 193 tiene una tasa de implantación electoral del 29,53%.

La implantación electoral en el sector de las Telecomunicaciones (19 delegadas y delegados de 63, lo que hace un 30,16%), siendo inferior, se acerca a la del conjunto de la Federación pero con un fuerte desequilibrio por subsectores. Mientras que la tasa de implantación en Operadoras de Telefonía es alta (34,78%), en Telemarketing contamos con un porcentaje muy bajo (17,65%). Sin embargo, nuestra presencia en los procesos de negociación colectiva en este sector, tanto en un subsector como en el otro, es fuerte.

#### *1.1.3.2 Por encima de la referencia federal seis sectores de fuerte implantación:*

En la Administración local se produce una correlación directa entre el aumento de nuestra implantación electoral y el de la tasa de afiliación lo cual nos hace pensar que la dispersión en pequeños centros juega un papel de proximidad del sindicato con los trabajadores que no se da en los grandes centros y en las macroempresas. De los 648 delegadas y delegados elegibles, 218 son de CCOO, lo que supone un 33,64%.

Contrastando con la baja tasa de afiliación, la presencia sindical en los Medios de Comunicación es alta (60 personas elegidas de 160, lo que hace un 37,50%), también es importante nuestra presencia en los convenios firmados en el sector.

La ONCE (8 delegadas y delegados de 21, lo que hace un 38,10%), el sector Autonómico (157 de 409, lo que hace un 38,39%), el Papel Graficas y Fotografía (74 de 175, lo que hace un 42,29%), y la Administración de Justicia (21 de 41, lo que hace un 51,22%), son los sectores de más presencia sindical, constituyéndose este último en el de más fuerte implantación a pesar de la existencia de la irrupción de sindicatos corporativos.

#### **1.1.4 Delegadas y delegados no afiliados**

Los Medios de Comunicación es el sector que cuenta con mayor porcentaje de delegadas y delegados no afiliados a CCOO (62,5 %). No es extraño teniendo en cuenta que tiene una baja tasa de afiliación y, sin embargo, una fuerte implantación sindical. Este fenómeno se reproduce también en la Administración de Justicia (33,33%) y en el sector Autonómico (20,65%).

Al sector de Medios de Comunicación le siguen en porcentaje de representantes no afiliados el Aéreo con un 50%, la Administración Local (44,78%), la Carretera (40,85%), el Papel, Gráficas y Fotografía (35,14%) y la Administración de Justicia (33,33%). Todos ellos con mayor porcentaje de representantes de CCOO no afiliados que el conjunto de la Federación.

El Ciclo del Agua (28,57%), el sector Ferroviario (22,22%), el de la Administración Autonómica (20,65%) y la del Estado (19,64%), y el sector de la ONCE (12,50%), presentan menores porcentajes de delegadas y delegados no afiliados que el conjunto de la Federación pero aún así bastante significativos.

Son el sector Postal y las Telecomunicaciones, ambos con buenas tasas de afiliación, los que tienen el menor porcentaje de no afiliados entre sus delegados delegadas, 7, 69% y 6,25% respectivamente.

## 1.1.5 Perspectiva de género sectorial

### 1.1.5.1 El sector Postal y las Administraciones Públicas en buena línea:

Tanto el sector Postal como las Administraciones Autonómica, Local y de Justicia cuentan con mayoría de mujeres en sus plantillas y en la Administración del Estado existe paridad.

Son superiores a las masculinas, las tasas de afiliación femenina en el conjunto del sector Postal (el 28,71% de las mujeres están afiliadas frente al 27,54% de los hombres) y en sus dos subsectores, en la Administración de Justicia (el 6,69% de las mujeres están afiliadas frente al 6,64% de los hombres).

La Administración Autonómica cuenta con una tasa de afiliación femenina inferior a la masculina aunque superior a la del conjunto de la federación (el 7,70% de las mujeres están afiliadas frente al 9,25% de los hombres).

Aunque en la Administración Local la tasa de afiliación femenina es menor (el 6,70% de las mujeres están afiliadas frente al 11,13% de los hombres), ésta se ha incrementado notablemente en los últimos años y la progresión de ese aumento es respecto a la de los hombres afiliados de una proporción de 6 a 1 (seis mujeres nuevas afiliadas por cada hombre) desde 2008. Este dato correlaciona con el hecho de que en los últimos años se ha incorporado la materia de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar en la práctica totalidad del centenar de convenios firmados por CCOO.

La Administración General del Estado destaca en las administraciones por tener una tasa de afiliación femenina tres puntos inferior a la masculina (el 7,30% de las mujeres están afiliadas frente a 10,19% de los hombres), este dato parece correlacionar con el escaso desarrollo de las materias de conciliación e igualdad en el convenio único de aplicación al personal de la Administración General del Estado y la dificultad de implementación de medidas concretas en los distintos centros y organismos de los que consta.

En cuanto a mayor presencia de mujeres delegadas, encabeza la lista la Administración del Estado (63%), le sigue el sector Postal (62%), la Administración Autonómica (60,5%) y la Administración Local (53,66%). Todos estos sectores rebasan el 50% de delegadas. Sin embargo, la Administración de Justicia cuenta con un porcentaje mayor de delegados, en concreto el 62%.

### 1.1.5.2 Cuatro sectores que reequilibrar:

La ONCE presenta mayoría de trabajadores que trabajadoras, la tasa de afiliación femenina es menor que la masculina (el 7,26% de mujeres están afiliadas frente al 8,42% de los hombres) y la representación de CCOO se acerca bastante a la paridad con un 62% de hombres delegados.

Las Telecomunicaciones tienen una plantilla equilibrada en cuanto a número de mujeres y hombres, la tasa de afiliación masculina es más del doble superior a la femenina (el 31,28% de los hombres están afiliados frente al 13,52% de las mujeres) y hay un 63% de hombres delegados.

Los Medios de Comunicación también cuentan con una plantilla equilibrada. La tasa de afiliación femenina, siendo muy baja, es mayor que la masculina (el 3,02% de las mujeres están afiliadas frente al 2,34% de los hombres). El subsector Cinematográfico, que es el que mayor tasa afiliativa presenta, no cuenta con ningún hombre entre la afiliación. Espectáculos es otro subsector donde la tasa de afiliación femenina supera a la masculina. El 80% de las delegadas y delegados del sector son hombres sin presencia alguna de delegadas en tres subsectores: Prensa, Publicidad y Radios.

El Ciclo del Agua cuenta con mayoría de hombres en la plantilla, la tasa de afiliación masculina es mayor que la femenina (el 6,16% de los hombres están afiliados frente al 4,71% de las mujeres). Sin embargo, el 85,7% de nuestra representación son mujeres.

#### *1.1.5.3 Cuatro sectores completamente masculinizados:*

La FSC cuenta con cuatro sectores que se presentan fuertemente masculinizados en las tres variables estudiadas: número de trabajadoras y trabajadores, tasas afiliativas de hombres y mujeres y proporción de delegados y delegadas electos.

El sector Ferroviario tiene una proporción de 6 trabajadores hombres por cada mujer a pesar de que en uno de sus subsectores, las contratadas ferroviarias, predominan las mujeres. La tasa de afiliación femenina es 16 puntos inferior a la masculina (el 6,73% de las mujeres están afiliadas frente al 22,10% de los hombres) en este sector, entre nuestros 18 representantes sólo hay una mujer.

El sector del Papel, Gráficas y Fotografía y el de la Carretera, cuentan con 4 trabajadores hombres por cada mujer y sus tasas de afiliación masculina son superiores a las femeninas. En el Papel, el 9,01% de los hombres están afiliados frente al 4,61% de las mujeres y en la Carretera el 9,81% frente al 4,77%. La representación de CCOO en estos dos sectores la ostentan mayoritariamente los hombres en proporción del 90,5% y 85% respecto a las mujeres, respectivamente. Mientras que en el Papel todos los subsectores cuentan con alguna delegada, no existen representantes en cuatro subsectores de la Carretera: Aparcamientos, Grúas, Transporte Urbano y Taxi.

El cuarto sector masculinizado es el Aéreo, cuenta con mayoría de hombres trabajadores y con una tasa de afiliación masculina superior a la femenina (el 10,87% de los hombres están afiliados frente al 3,35% de las mujeres) y el 71% de nuestra representación son hombres. El subsector de Agencias de Viajes está fuertemente feminizado y aunque cuenta con una tasa de afiliación femenina muy baja (sólo el 0,76% de las mujeres están afiliadas frente al 10,81% de los hombres), el 100% de las delegadas se ubican en este subsector.

#### **1.1.6 Renovación**

En los últimos años se está produciendo un envejecimiento de las plantillas en todos los sectores de actividad, debido fundamentalmente a la edad cada vez más tardía en la que las personas encuentran su primer empleo y a la precariedad y temporalidad de sus contratos, que impiden que los y las jóvenes se establezcan en el mercado de trabajo.

Esta realidad se refleja tanto en la edad de las personas afiliadas como en la de nuestros delegados y delegadas. El porcentaje de afiliación de menores de 30 años en el conjunto de la Federación es del 4,68% y el de delegados y delegadas de la misma edad del 4,56%.

#### *1.1.6.1 Edad de la afiliación:*

La afiliación más envejecida la encontramos en todas las Administraciones, especialmente en la Administración del Estado donde los y las jóvenes llegan al 1% de la afiliación. En el resto de ellas, el sector Autonómico, sin alcanzar el 3%, es el que más porcentaje de jóvenes presenta.

Los sectores Ferroviario y de Telecomunicaciones también llaman la atención por contar con la afiliación de más edad (Los menores de 30 años representan un 1,98% y un 2,02% respectivamente). En el caso de Telefónica porque se está reduciendo la plantilla y en los últimos años el nuevo empleo está muy limitado y en el caso del resto de Operadoras porque sus plantillas son de por sí reducidas y con poca renovación.

El sector de la Carretera y la ONCE superan ligeramente el porcentaje de jóvenes del conjunto de la Federación con un 5,48% y un 5,26%, pero son el sector Aéreo, los Medios de Comunicación, el Ciclo del Agua y el Postal los que cuentan con la afiliación más joven en los porcentajes siguientes: Aéreo (17,39%), Medios de Comunicación (16,08%), Ciclo del Agua (9,68%), Postal (10,82%)

#### *1.1.6.2 Edad de nuestras delegadas y delegados:*

En seis de nuestros sectores no hay presencia alguna de delegados o delegadas menores de 30 años: El Ferroviario, las Telecomunicaciones y la Administración de Justicia correlacionan este dato con el envejecimiento de su afiliación tal como acabamos de ver. Los otros son la ONCE y curiosamente los sectores Postal y Aéreo, donde a pesar de que cuentan con más jóvenes entre la afiliación esto no se refleja a nivel de representantes sindicales.

Del resto de Administraciones, pese a que todas cuentan con pocos jóvenes, el sector de la Local tiene mayor porcentaje (2,29%). 1,27% en el sector Autonómico y 1,75% en el de Administración del Estado.

Los Medios de Comunicación es el sector que cuenta con más delegados y delegadas menores de 30 años (14,81%), le sigue de cerca el Ciclo Integral del Agua (14,29%) y a más distancia el Papel (9,72%) y la Carretera (7,69%). En estos cuatro sectores existe una correspondencia entre la presencia de más jóvenes entre la afiliación y también entre nuestra representación sindical.

## **1.1.7 Recursos**

### *1.1.7.1 Recursos Humanos*

Los Recursos Humanos con que cuenta la Federación, con la fórmula de Permanentes Sindicales, son aportados fundamentalmente por tres sectores, el Sector Autonómico (21 liberados), el Sector de la Administración Local (14 liberados) y el Sector Postal (7 liberados).

Hay otros 5 sectores que aportan Recursos Humanos, Administración del Estado (5 liberados), Ferroviario (3 liberados), Telecomunicaciones (2 liberados) y Once y Administración de Justicia (1 liberado cada uno)

### *1.1.7.2 Recursos económicos.*

Tres sectores suponen el 56% de los ingresos por Cuotas, el sector Local con el 21% de las cuotas, el sector de Carretera con el 19% y el sector Autonómico con el 16%.

Por otra parte se reciben subvenciones no finalistas para la realización de la acción sindical que representan un 7% de los ingresos totales de la administración, provienen del Sector autonómico (38.000 €) y al Sector de la Administración Local (7.000 €).

## **1.1.8 Conclusiones**

A la luz del análisis anterior podemos afirmar que nuestra Federación presenta una implantación afiliativa y electoral dual.

Nuestros niveles afiliativos son estimables en las grandes empresas (Correos, Telefónica, RENFE y ADIF) y Administraciones (DGA, Ayuntamiento de Zaragoza) de donde proceden la mayor parte de nuestros recursos y cuadros sindicales y donde la acción sindical de CCOO tiene una mayor tradición. Sin embargo, presentamos importantes zonas de debilidad afiliativa en casi todas las contratas y pymes vinculadas a los sectores anteriores (subsectores como las contratas ferroviarias, el telemarketing, las estaciones de esquí, la entrega domiciliaria); en buena parte de los subsectores vinculados al Transporte por Carretera (ambulancias, aparcamientos, grúas, estacionamiento regulado, paquetería); en el subsector del papel donde más predomina la pyme (impresión); en la totalidad del sector de medios de comunicación, cultura, deportes y espectáculos; en las administraciones de Justicia y del Estado; en las pymes del sector aéreo (agencias de viaje y alquiler de vehículos); en las empresas privadas del ciclo integral del agua y en la ONCE.

La presencia afiliativa más fuerte coincide en gran medida con empresas y Administraciones donde no hay renovación en sus plantillas desde hace años, mientras que tenemos poca implantación en empresas que cuentan con plantillas más jóvenes, lo que explica el bajo porcentaje de menores de 30 años entre nuestra afiliación.

Pero además, con algunas excepciones (Justicia, ONCE), los ámbitos de mayor debilidad afiliativa coinciden con los de menor implantación electoral del sindicato. Los escasos

resultados electorales en estos ámbitos nos impiden contar con suficientes delegados y delegadas jóvenes para capacitar nuevos cuadros que vayan renovando nuestras estructuras actuales. Si no somos capaces de romper esta tendencia, el futuro de nuestra Federación puede verse comprometido.

Otra cuestión que debemos situar en el centro de nuestra intervención en los próximos años es el avance en materia de igualdad de género. Con las únicas excepciones del Sector Postal y las Administraciones Públicas, que han avanzado en buena línea, y del caso singular del Ciclo del Agua, tenemos en todos nuestros sectores poca presencia de mujeres. Esto afecta a la afiliación, a la composición de nuestra representación sindical, a casi toda nuestra estructura sectorial y a la propia estructura federal, donde no se están dando avances. Es necesario corregir esta desviación para dar cumplimiento a nuestro proyecto general como sindicato de hombres y mujeres y para ser representantes veraces de una realidad sociolaboral sin vuelta atrás en la que las mujeres son trabajadoras de pleno derecho en pie de igualdad con los hombres.

### **1.1.9 Líneas de actuación de apoyo al desarrollo sectorial**

Hacer frente a las anteriores carencias debe ser la prioridad de la FSC-Aragón en los próximos 4 años. El elemento básico de partida es que seamos capaces de trabajar desde principios de cooperación y solidaridad entre todos nuestros sectores ya que, como hemos visto, disponemos de recursos que dedicar a la tarea procedentes sólo de unos pocos de ellos y entre más de la mitad de los 85.000 trabajadores que son objeto de la atención de nuestra federación nuestra presencia y nuestra acción sindical es todavía insuficiente.

El objetivo es distribuir nuestros recursos y nuestros esfuerzos y mejorar su gestión de modo que logremos un nivel de intervención sindical en todos y cada uno de los sectores laborales a los que nos dedicamos y en todo el territorio aragonés lo más homogéneo posible en cuanto a la intensidad y a la calidad de nuestra acción sindical. Sólo actuando así mejoraremos de forma importante la implantación afiliativa y electoral de la organización y sentaremos las bases para su renovación generacional.

Pero además debemos generar estrategias y acciones que expresamente busquen suscitar dicha renovación generacional en el sindicato.

Para todo ello proponemos llevar adelante las siguientes acciones:

#### *1.1.9.1 Puesta en marcha de equipos de trabajo sectorial.*

La Federación pondrá en marcha, a propuesta del responsable o Secretario/a General sectorial, equipos de trabajo sectoriales en todos los ámbitos que hoy son deficitarios en implantación afiliativa y electoral y que carecen de un sector autosuficiente en recursos que los sustente (sectores del Papel, Medios de Comunicación, Transporte por Carretera, Agua, Aéreo). Los principales parámetros bajo los que funcionarán estos equipos de trabajo serán las siguientes:

- a) **Conformación.** Siempre que sea posible optaremos por darles el carácter más específico posible en su adscripción profesional. Con este sistema hablaríamos de cerca de una veintena de grupos de trabajo.
- b) **Composición.** Estarán compuestos por un mínimo de 5 delegados/as o militantes de CCOO en las empresas más significativas de cada ámbito que designará la Comisión Ejecutiva, a propuesta del responsable o Secretario/a General sectorial, atendiendo a variables como la edad y el sexo y a su implicación actual o potencial en la organización, todo ello para garantizar la plena participación y las posibilidades de renovación y diversidad. A cada grupo se incorporarán además el Secretario General de cada Sector Autonómico, un miembro de la Comisión Ejecutiva y/o un delegado/a o cuadro experto en funciones de coordinación, animación y asesoramiento. Además podrán incorporarse a su trabajo miembros del Equipo de Pymes.
- c) **Funciones.** Las funciones principales de estos grupos de trabajo serán las siguientes:
  - a. Poner en común e intercambiar experiencias sobre el trabajo sindical en las empresas para definir juntos criterios, estrategias y buenas prácticas de acción sindical.
  - b. Desarrollar tareas de comunicación con los trabajadores en las empresas de su ámbito e impulsar en ellas una mayor implantación del sindicato contando para ello con la asistencia del Equipo de Pymes.
  - c. Elaborar materiales informativos hacia los trabajadores con apoyo de la Secretaría de Comunicación.
  - d. Elaborar las plataformas de los convenios de empresa o sectoriales con la participación de los delegados y delegadas de personal y/o miembros de comité por CC.OO.
  - e. Participar en los procesos de negociación colectiva sectorial junto con los delegados y delegadas de personal y/o miembros de comité por CC.OO.
  - f. Llevar a las empresas las campañas informativas y movilizaciones que el sindicato impulse u otras en su ámbito que el grupo proponga y los órganos del sindicato aprueben.
  - g. Colaborar en los procesos de elecciones sindicales con apoyo del Equipo de Pymes.
- d) **Periodicidad.** Los grupos se reunirán con periodicidad fija, habitualmente una vez al mes, y además todas las veces que sus procesos de trabajo determinen.
- e) **Agrupaciones profesionales.** Cuando la consolidación del grupo y la necesidad de difusión de sus actividades lo aconseje, alguno de estos grupos podrá constituirse, previa aprobación del Consejo, en Agrupación Profesional integrada en su Sector, según las normas federales previstas para esta figura.
- f) **Territorialidad.** Estos equipos se constituirán principalmente en la Provincia de Zaragoza, donde se concentran la mayor parte de nuestras debilidades y recursos, pero los Sindicatos Provinciales de Huesca y Teruel podrán replicar el mismo modelo adaptado a sus necesidades y posibilidades.

Junto a la puesta en marcha de este plan de desarrollo sectorial, FSC Aragón se compromete en la gestión y difusión entre nuestros afiliados y afiliadas en situación de desempleo de todas las ofertas de empleo y cursos de formación dirigidos a personas desempleadas que surjan en nuestra comunidad..

Igualmente instará a la Unión Sindical de CCOO Aragón y a la Confederación, y comprometerá su colaboración con ello, a activar, organizar y movilizar a este colectivo, realizando asambleas informativas, actos de denuncia y presión, cooperando y participando con otras organizaciones de Aragón en convocatorias y movilizaciones conjuntas.

#### *1.1.9.2 Desarrollo de un Plan de Formación de nuevos cuadros.*

La Federación debe prestar especial atención en esta etapa a la progresiva renovación de sus cuadros acompañando el proceso de formación encaminado a la militancia y al compromiso sindical, especialmente de los más jóvenes.

Para ello en los primeros meses tras el Congreso deberá elaborarse un Plan de Formación de Cuadros en cuya selección se atenderán variables de sexo y edad pensando en una equilibrada conformación futura de nuestras estructuras.

Se tratará de un proceso de capacitación y adquisición de experiencia. Así, junto a la formación teórica en todos los aspectos relacionados las relaciones laborales y la acción sindical, se programará el acompañamiento en el desarrollo de habilidades con la realización de prácticas en las asesorías laborales del sindicato, la participación en los grupos sectoriales o en trabajos de la Sección Sindical de procedencia, o en procesos de negociación colectiva.

#### *1.1.9.3 Desarrollo de un Plan de Extensión Sindical*

En los últimos años hemos hecho un importante esfuerzo de consolidación de nuestros equipos de Pymes que ha ofrecido resultados positivos. Una adecuada gestión financiera de nuestros recursos nos ha permitido mantener este equipo profesional de asesores laborales, formado hoy por 5 personas en Zaragoza, una en Huesca y otra en Teruel. Se trata de un esfuerzo económico importante que hemos de tratar por todos los medios de mantener y rentabilizar al máximo.

La labor de los equipos de pymes se centra en los periodos concentrados en las elecciones sindicales, pero más allá de ese objetivo, debe participar en la extensión de las campañas del sindicato a los trabajadores en las empresas, en el fomento a la afiliación (comenzando por nuestros delegados y delegadas), el asesoramiento a nuestra representación sindical y el apoyo a la conformación y desarrollo de secciones sindicales.

Hacer posible toda esta tarea, en un trabajo que ha de estar perfectamente coordinado con los sectores y las secretarías de la Federación que inciden en la acción sindical, pues son una herramienta a su servicio, exige una adecuada dirección y planificación de su trabajo. Para ello nuestra Federación deberá aprobar un Plan de Extensión Sindical

orientado tanto a la implantación electoral como organizativa en los ámbitos donde presentamos mayores debilidades.

En las zonas de expansión de nuestra Federación, debe quedar claramente delimitado en que ámbitos centrará su trabajo el equipo de pymes y qué otros vinculamos al trabajo sectorial, donde cada Sector elaborará su propio plan de trabajo. Se propone para ello la siguiente distribución:

El Equipo de Pymes elaborará y ejecutará el Plan de Extensión Sindical en todo Aragón dirigido a los siguientes sectores y subsectores:

- a. Medios de Comunicación, cultura, deportes y espectáculos.
- b. Papel, artes gráficas y fotografía.
- c. Ciclo integral del agua.
- d. Transporte por carretera.
- e. Sector aéreo.
- f. Estaciones de esquí.

El resto de las estructuras abordarán la realización de un Plan de Extensión dirigido a sus propias pymes, contratas y ámbitos externalizados en el sector público con la siguiente distribución:

- Sector Local y Sindicatos Provinciales: Entidades de la Administración Local y empresas y organismos de ellas dependientes.
- Sector de Telecomunicaciones: Contratas de Telefónica y empresas de telefonía y telemarketing.
- Sector Ferroviario: Contratas ferroviarias.
- Sector Autonómico: Empresas Públicas y entidades de derecho público del Gobierno de Aragón.
- Sector Postal: Empresas de mensajería y reparto.

## **1.2 LA ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN, REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA FSC CCOO ARAGÓN**

### **1.2.1 La federación.**

Es la forma de organización de rama integrada en las CCOO de Aragón, basada en la unión, participación, solidaridad y corresponsabilidad de sindicatos provinciales, sectores y secciones sindicales, con unas finalidades comunes y globales, que respeta la autonomía del ámbito de la negociación colectiva trabajando conjuntamente para la continuidad y crecimiento de nuestro Sindicato de clase.

Los órganos de dirección de la FSC-CCOO de Aragón son:

- El Congreso Federal.
- El Consejo Federal.
- El Comité Federal.
- La Comisión Ejecutiva Federal.
- La Secretaría General.

Para el funcionamiento, funciones y competencias de los distintos órganos se estará a lo dispuesto en los Estatutos Federales.

Los órganos de dirección de la FSC Aragón actuarán bajo los principios de eficacia y eficiencia evitando el solapamiento de reuniones y el debate de los mismos temas en diferentes órganos.

En todo lo no dispuesto en los siguientes apartados se estará a lo dispuesto en los Estatutos federales.

### **1.2.2 El Congreso Federal.**

Es el máximo órgano de deliberación y decisión de la FSC-CCOO de Aragón.

Composición

Una vez fijado el número de componentes, estará compuesto por la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva Federal en la proporción que fije las normas congresuales, y los delegados y delegadas elegidos según las normas que regulen la convocatoria y funcionamiento del mismo.

### **1.2.3 El Consejo Federal.**

Es el máximo órgano de dirección y participación de la Federación entre congresos. Se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año.

Composición.

- Secretario/a General.
- Comisión Ejecutiva Federal.
- Los Secretarios/as Generales de los Sindicatos provinciales.
- Los Secretarios/as Generales de los sectores federales y el Secretario/a General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE.

- 41 personas elegidas en las Asambleas Provinciales de Huesca y Teruel y en las asambleas sectoriales de la provincia de Zaragoza en proporción a sus cotizaciones.

El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones, con voz pero sin voto, a otras personas cuando por su responsabilidad en determinadas áreas se considere oportuna su presencia o asesoramiento.

#### **1.2.4 La Comisión Ejecutiva Federal.**

Es el órgano de dirección sindical colectivo cotidiano de la FSC-CCOO de Aragón. Aplicará los acuerdos adoptados en el Congreso y presentará propuestas al comité federal y al consejo federal, aplicándolas una vez sean aprobadas.

Estará formada por el Secretario o Secretaria General de la Federación y los miembros escogidos en el Congreso en un número que se determinará a propuesta de la comisión electoral.

La Comisión Ejecutiva Federal creará todas las áreas, secretarías, departamentos, comisiones y equipos de trabajo que crea convenientes para un mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas, compatibles con los principios de eficacia y eficiencia que han de presidir la utilización de los recursos humanos y materiales de los que dispone la FSC-CCOO de Aragón, para el cumplimiento de los fines Federales.

La Comisión Ejecutiva Federal constituirá de entre sus componentes una Comisión Permanente o Equipo Federal, a la que pertenecerán las personas responsables de Áreas y/o Secretarías que coordinará la gestión habitual de los asuntos encomendados por los diferentes órganos.

Las máximas responsabilidades de los departamentos serán acordadas por la Comisión Ejecutiva a propuesta de los/las responsables de las áreas o secretarías.

Las personas que participen en los diferentes ámbitos de trabajo constarán en el organigrama que al efecto se acuerde.

En la primera reunión de la comisión ejecutiva se escogerá entre sus miembros, a propuesta de la secretaría general, a los responsables de área y secretarías.

La Comisión Ejecutiva funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas, convocadas por el secretario/a general o bien por un tercio de sus miembros. Las reuniones serán normalmente una vez al mes.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, por delegación de esta, podrán participar en las reuniones de cualquiera de los órganos de las estructuras que se integran y agrupan en la FSC-CCOO de Aragón, y serán informadas las estructuras intermedias en los casos en que existan.

### **1.2.5 La Secretaría General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Aragón.**

Es quien representa legal y públicamente a la FSC-CCOO de Aragón y actúa ejecutando los acuerdos del Consejo, Comité y Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representación colectivos, y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de estos órganos.

Tendrá por delegación las facultades legales que expresamente se recogen en los Estatutos de la Federación de servicios a la ciudadanía de CCOO estatal y la US de CCOO Aragón. A través de los poderes otorgados por los respectivos secretarios generales regulará la forma de ejercer estas facultades.

Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que se le reconocen en las personas y órganos competentes de la FSC-CCOO de Aragón.

En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva colegiadamente asumirá las funciones reconocidas al secretario/a general durante el periodo que dure la ausencia.

Si entre Congreso y Congreso el secretario o secretaria general de la FSC-CCOO de Aragón dimitiese, muriese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal.

Su mandato será hasta el siguiente Congreso ordinario o hasta el Congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario/a general, si así lo decide el Consejo.

Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales, coordinará los trabajos de la Comisión Permanente y presentará los informes al Congreso Federal, informes periódicos al Consejo y Comités Federales en nombre de la Comisión Ejecutiva Federal, si no se adopta otro acuerdo para las sesiones concretas.

La persona que ocupe la Secretaria General de la FSC-CCOO de Aragón no podrá ser reelegida por más de tres mandatos consecutivos.

### **1.2.6 El Comité Federal**

Es el órgano para la dirección y la coordinación federal y participativa en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación y donde, de forma habitual, se reúnen periódicamente las funciones de coordinación y cohesión que le son exigibles a la mejor práctica de la federalidad y representa por excelencia la voluntad de dirección facultativa que caracteriza la Federación.

Composición:

- El secretario o secretaria general de la FSC-CCOO de Aragón.
- La Comisión Ejecutiva Federal.

- Los secretarios y secretarias generales de los Sindicatos provinciales de la FSC-CCOO de Aragón.
- Los responsables de los sectores federales constituidos y el Secretario/a General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE.

### **1.2.7 Los Sindicatos provinciales.**

Son la estructura federal en el territorio y tienen la finalidad principal de acercar el Sindicato a los trabajadores/as y actúan por delegación federal, representando e integrando al conjunto de la estructura de la federación en el territorio. Tenemos que ser una federación suficientemente implantada en el territorio, para garantizar que todas las personas afiliadas tengan los mismos derechos y reciban la misma atención por nuestra parte, con independencia del número de trabajadores/as que tenga la empresa donde se encuentra ubicada.

El Sindicato provincial, es la representación de la federación en el territorio y participa activa y directamente en la dirección y coordinación de la federación, e integra a todas las secciones sindicales de empresa de su ámbito territorial.

En la FSC-CCOO de Aragón, existen los siguientes Sindicatos Provinciales:

- Sindicato Provincial de Huesca.
- Sindicato Provincial de Teruel.

Elegirán un/a Secretario General y un equipo de trabajo para la acción sindical.

Bajo la coordinación del Secretario o Secretaria General el equipo de trabajo provincial asumirá de forma colegiada las funciones de organización y acción sindical propias del Sindicato Provincial.

En el supuesto en el que durante este periodo se produzcan cambios en la estructura comarcal de la US de CCOO de Aragón, estudiaremos la adaptación de la estructura de la FSC-CCOO de Aragón. Si por necesidades operativas fuese necesario se conformarían otras estructuras de trabajo, no necesariamente orgánicas.

## **2. DEFENDER LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y SU PRESTACIÓN EN CONDICIONES DE CALIDAD.**

### **2.1 Recorte del gasto y de los servicios públicos en la Comunidad Autónoma de Aragón.**

La recesión económica ha producido una contracción progresiva de los presupuestos de nuestra Comunidad Autónoma, al igual que en el resto de España. El presupuesto para 2012 es un 12% inferior al del 2009. El Gobierno de Aragón (tanto el anterior PSOE-PAR como el actual PP-PAR) ha renunciado a utilizar los márgenes de fiscalidad autonómica para compensar la caída en picado de los ingresos y la retirada de programas cofinanciados por el Estado y la Unión europea.

El 17 de mayo el Consejo de Política fiscal y financiera aprobaba el Plan de reequilibrio económico-financiero de Aragón que supone la retención de créditos por 257 millones de €, que se destinarán a la reducción del déficit. Por tanto no podrá ejecutarse el 5% del presupuesto más bajo de los últimos años.

Los efectos de este recorte ya se dejan sentir con fuerza. Al anunciado recorte de plantillas de Educación estimado por nuestro sindicato en cerca de 500 efectivos y a la severa restricción en las sustituciones de centros sanitarios, se suman en los dos últimos meses un rosario de cierres de centros, destrucción de empleo y desaparición de programas en el resto de la administración autonómica.

Cierre de la residencia juvenil Luis Buñuel de Teruel, del albergue Rosa Bríos (Albarracín), el de Villanúa, y del campamento Fernando el Católico (Tarazona). Cierre de las piscinas del Parque deportivo Ebro, que pudiera acabar en completa privatización del conjunto de las instalaciones (sin descartar su venta patrimonial). Despidos de personal temporal e indefinido en centros de investigación. Precarización de medios humanos y materiales de los Parques de Conservación de carreteras, mientras el Gobierno se gasta 10 millones de € en rescindir la mayoría de las concesiones de colaboración público-privada del anterior ejecutivo (cuyos contratos de mantenimiento de la red viaria, la UE obligaba a computar como deuda por superar el valor de las infraestructuras construidas mediante esta fórmula). El presupuesto de Medio Ambiente para 2012 cae un 30% respecto del 2008, y el de gestión pública forestal un 40%.

Los servicios públicos de empleo en pleno repunte del paro están recortando plantilla de atención directa, En Servicios Sociales lo peor está por venir; al recortadísimo presupuesto de este año el Plan de reequilibrio financiero le impone un 12% de retención de créditos. Aragón es la comunidad autónoma que más ha retrocedido en la aplicación de la ley de la dependencia y los programas, especialmente los gestionados por entidades sin ánimo de lucro, dejan de financiarse uno tras otro produciendo destrucción de empleo y desatención de la población más vulnerable.

Las administraciones locales, por su parte, asfixiadas económicamente por la insuficiencia crónica de financiación, han recibido fondos de Estado para pagos a proveedores, condicionados a la aplicación de severos planes de ajuste presupuestario que unidos a la caída de los ingresos están poniendo en riesgo la prestación de servicios básicos y conllevarán la pérdida de cientos de puestos de trabajo.

Por último los servicios ferroviarios, postales y de telecomunicaciones prestados durante los primeros años del periodo democrático en nuestro país por empresas del Estado – RENFE, Correos y Telefónica- están sufriendo una reconversión y un desmantelamiento acelerados que ponen en peligro progresivamente su condición de servicios públicos, a golpe de planes de liberalización/privatización, recortes severos de plantillas (20% de la plantilla de Correos en Zaragoza) o sucesivos EREs (Telefónica).

En este próximo periodo, FSC-Aragón junto al resto de Federaciones del Área Pública, debe continuar a la vanguardia de la estrategia confederal de defensa de los servicios públicos y del Estado del Bienestar como garantes de los derechos sociales y políticos de la ciudadanía, para configurar el modelo de sociedad más igualitaria, más libre y más justa que defendemos.

## **2.2 Destrucción del empleo público, reducción de salarios y deterioro de las condiciones laborales.**

En los tres últimos años se ha profundizado la política de reducción progresiva de efectivos en los servicios de administración general de la DGA y en las entidades locales. A la falta de Ofertas de empleo Público, congeladas por los PGE, se suma la retención de crédito de las vacantes y la amortización de plazas.

Cada año cerca de 200 jubilaciones quedan sin cubrir en la administración autonómica (excluidos los departamentos de Educación, Salud y Justicia). Los interinos que son despedidos por ser desplazados por el traslado de personal fijo, por efecto de reestructuraciones o por cierres de servicios, pierden la esperanza de acceder nuevamente al empleo público en las administraciones, por la falta de ofertas, la no cobertura de vacantes y el recorte de las plantillas. Además de la reducción de interinos en Educación y Sanidad, el resto de departamentos de la DGA perderán, según nuestras estimaciones cerca de 500 puestos de trabajo entre el pasado año y el actual, que podrían llegar a 1.000 si los concursos encadenados que se están preparando para el último trimestre de 2012 no se acompañan de un Plan para el sostenimiento del empleo.

El mantenimiento de los niveles de empleo público, condición necesaria para la prestación de los servicios, debe constituir un objetivo central del próximo periodo.

Por otro lado se suceden las agresiones a las condiciones salariales y laborales de los empleados públicos. Al recorte de sus retribuciones en 5% de promedio en 2010, han seguido las congelaciones de 2011 y 2012, que suponen en conjunto una pérdida de poder adquisitivo entre 10 y 15 puntos en dos años.

La ley de PGE del presente año fija como básica la jornada semanal de 37,5 h. en un nuevo ejemplo del “estado de excepción legal” en que vivimos, con derogación de normas con rango de ley (los estatutos de autonomía disponen que las comunidades autónomas son competentes en exclusiva para fijar la jornada laboral de su personal) y con vulneración de todos los pactos y convenios vigentes en esta materia.

Por su parte el Plan de reequilibrio financiero incluye diversas medidas lesivas sobre las condiciones de trabajo de los empleados autonómicos (expropiación del fondo de acción social destinado a Plan de Pensiones por importe de 7 millones de €, disminución de días

de libre disposición, medidas contra el absentismo, recorte de derechos sindicales) que es de temer se aplicarán sin ningún margen para la negociación colectiva.

Junto a la defensa del empleo, debemos situar como objetivo de nuestra acción sindical frenar la precarización de las condiciones laborales en las administraciones, la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y la recuperación de la negociación colectiva.

### **2.3 Los modelos de prestación y gestión de los servicios públicos que se nos quieren imponer: privatización y externalización, copago y cheque-gasto individual.**

La actual deriva de los servicios públicos se produce por una acelerada transformación del Estado Gestor caracterizado por asumir de forma directa la prestación de servicios que atienden las necesidades y demandas de su ciudadanía, a un Estado Contratante cada vez más proclive a poner en manos del sector privado y de la lógica de mercado la atención de dichas necesidades bajo diversas fórmulas.

Del ciudadano con derechos y agente activo en la recepción de servicios se pasa al cliente/usuario. Las administraciones, al mismo tiempo que reducen la cantidad y calidad de servicios públicos que prestan han ido desconcentrando su gestión (y la titularidad en algunos casos) de los mismos, acercándose al modelo de “producción en red” de las grandes empresas mercantiles, multiplicando las modalidades de prestación externalizada a través del sector público (entes, empresas, consorcios, fundaciones..) y sobre todo de la privatización.

La Directiva Mac Greevy 123/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2006, abrió la puerta a la gestión por parte del sector privado de muchos servicios, que hasta la fecha se han considerado patrimonio del sector público, obligando a la transposición de toda la normativa de los Estados miembros, hasta el 31 de diciembre de 2009 como fecha tope. Como consecuencia de esta Directiva, la nueva Ley española de Contratos del Sector Público, permite la externalización de casi cualquier ámbito de gestión, prohibiendo exclusivamente la gestión indirecta de aquellos servicios que impliquen el ejercicio de potestades administrativas y de poder público (defensa y seguridad, relaciones exteriores, actividad inspectora, justicia, y poco más).

La CEOE lleva años pretendiendo la apertura a la iniciativa privada de la mayor parte de los servicios que todavía presta el sector público, porque constituyen un campo libre como nichos de negocio (de modo especial en momentos como estos de recesión de la actividad económica) ya que pueden producir pingües beneficios y acumulación de capitales a los que las empresas mejor posicionadas no están dispuestas a renunciar, sin plantear una batalla en todos los frentes que comienza por alimentar el descrédito y la deslegitimación social de lo público.

Es previsible que se produzca, en años sucesivos, un importante ajuste del sector público aragonés que, con el restablecimiento del crédito a medio plazo y el deterioro de los derechos y servicios a la ciudadanía, justificados durante los periodos más duros de la crisis, permitirá la apertura de nuevos espacios de intervención privada, por vía de concesiones, externalizaciones y desarrollo de nuevos proyectos empresariales. Las administraciones se reservarán el papel de planificación, regulación, concesión, inspección y control de las prestaciones.

En este escenario, no tardará en generalizarse el cheque-gasto individual y el copago como forma de financiación. El Estado de Bienestar Social dará paso a un nuevo modelo dual, de prestaciones básicas en el sistema gestionado por las administraciones y de carácter privado y exclusivo para las rentas con mayor capacidad adquisitiva.

Debemos revalidar nuestra apuesta por la gestión directa como garantía de universalidad, equidad y calidad de los servicios públicos y nuestro rechazo a las privatizaciones.

Al mismo tiempo, debemos reorientar y mejorar nuestra intervención para evitar que las privatizaciones y externalizaciones tengan como consecuencia un debilitamiento de nuestro espacio y nuestra influencia sindical. Para la FSC debe ser una prioridad la atención a los trabajadores y trabajadoras de las empresas públicas, de los organismos públicos y de las empresas privadas gestoras de servicios a la ciudadanía.

Es imprescindible la puesta en marcha de planes de acción y extensión sindical para frenar la fragmentación y precarización de condiciones laborales fruto de los procesos privatizadores de servicios, proceso que a su vez retroalimenta el modelo al hacerlas más rentables para la administración y para el empresario. Por eso nuestra acción sindical debe orientarse en todos los organismos públicos y el sector público empresarial a la aplicación de similares requisitos de acceso y promoción, condiciones laborales y principios éticos y de conducta previstos para el resto de los empleados públicos de su ámbito.

En el caso de las empresas privadas gestoras de servicios públicos, tengan carácter lucrativo o no, debemos activar al máximo la negociación colectiva en sus sectores, sea directamente, sea en colaboración con aquellas federaciones de CCOO que tienen atribuida la afiliación, propiciando a través de los convenios el progresivo acercamiento de las condiciones laborales y salariales a las del personal de la administración titular del servicio. En este sentido hemos de conseguir mayor incidencia para que los pliegos de contratación con las administraciones contemplen cláusulas de responsabilidad social corporativa negociadas previamente entre las administraciones y los sindicatos.

## **2.4 Las alianzas sociopolíticas en al defensa del Estado de Bienestar.**

Desde mediados de la década pasada nos encontramos en el centro de una profunda crisis. A diferencia de las que hemos vivido con anterioridad, ésta no es una crisis económica. Nos hallamos ante una crisis del sistema capitalista. En esta evolución solo hay un objetivo para el sistema: empobrecer a los trabajadores para hacer más rica a la minoría que actualmente posee la mayoría de la riqueza mundial (el 10% de la población mundial posee el 70% de la riqueza; en España, el 10% posee el 42%) y para ello se han desarrollado los mecanismos de especulación financiera a los que hemos asistido en la última década. Los mecanismos denominados "de rescate" no pretenden salvar pueblos, ni siquiera países; pretenden garantizar que los especuladores que han apostado por la deuda de esos países recobren su dinero y sus intereses. Pero ésta es la naturaleza del capitalismo. El denominado "Estado del bienestar" sólo respondía a la necesidad de evitar que los trabajadores occidentales pudieran mirar hacia otros modelos como alternativa a un sistema que, por su propia naturaleza, es depredador. Acabada la posible alternativa (que hemos rechazado por su falta de democracia real) no hay porque ocultar la realidad. Y eso incluye reducir las libertades democráticas formales en los países occidentales. La falta de debate sobre alternativas de las últimas décadas (bien potenciada por el presunto

izquierdismo de la socialdemocracia occidental) nos sitúa en una perspectiva de debilidad ideológica. Sin embargo, la realidad está haciendo que nuevas generaciones de trabajadores se incorporen a la nueva fase de la lucha de clases.

Las organizaciones sindicales clásicas somos, en parte, corresponsables de la desideologización de las últimas décadas. Pero ni somos responsables de la crisis económica ni hemos sido ni seremos cómplices de las políticas de restricción de derechos sociales y políticos. Debemos combatirlas desde la unidad de la clase trabajadora al margen de matices ideológicos o de intereses tácticos. En CCOO así lo hemos hecho históricamente y así debemos seguir haciéndolo.

En este contexto surgen, y surgirán, numerosas plataformas y propuestas. Incorporarlas a la lucha colectiva es fundamental pero siempre desde la exigencia de propuestas concretas, de izquierdas, que permitan avanzar a los trabajadores a esa batalla con objetivos claros. No cabe, en esta lucha, la demanda de procesos constituyentes o de reformas políticas basadas en lemas y que no concreten hacia donde se quiere avanzar. Conocemos esta dinámica que históricamente ha llevado a apoyar procesos que no responden a los intereses de la clase trabajadora.

Este proceso debe llevar a una renovación de nuestro modelo organizativo: más participación de los afiliados a CCOO y más ideología en nuestras propuestas se hacen imprescindible.

## **2.5 La reforma de las Administraciones Públicas, una corresponsabilidad de los empleados públicos y de la ciudadanía.**

Somos conscientes de que la actual tendencia de recortes y externalizaciones puede verse fortalecida por los numerosos déficits que arrastran nuestras administraciones públicas, cuya superación nunca ha sido en Aragón una prioridad política.

Una Administración autonómica o local demasiado rígida, con una plantilla desmotivada y sin incentivos, con un sistema de selección de personal y de provisión de puestos degradado y lento, sin planificación ni gestión integral de recursos humanos, es mucho más vulnerable a estos procesos.

Es preciso dimensionar adecuadamente las plantillas orientándolas a las necesidades reales de los servicios para lo que debemos impulsar la planificación estratégica y operativa de los recursos humanos a través de la negociación colectiva, perfeccionando y extendiendo las experiencias con Planes de Empleo o instrumentos similares

Para CCOO es una prioridad abordar una profunda reforma de las administraciones públicas aragonesas, cuyo punto de partida debe ser la arrinconada Ley de la Función Pública de Aragón. Pero la reforma no debe agotarse en la definición legal de un modelo de empleo público; es necesario, de forma negociada con las organizaciones sindicales, racionalizar la estructura y los procedimientos de gestión de cada administración, de cada centro, sindicalizar y democratizar la organización del trabajo introduciendo sistemas de calidad y de participación ciudadana. En definitiva debemos trabajar en este periodo por la inclusión decidida de la organización del trabajo y de la calidad y la eficiencia en la

prestación de los servicios en nuestra agenda de acción sindical y de negociación colectiva.

Debemos incorporar nuevos enfoques en nuestra acción sindical orientados a la incorporación de la opinión y la implicación de la ciudadanía mediante su valoración sobre la organización y calidad de los servicios, y la implementación, en los sistemas contables, de elementos que incorporen mediciones sobre un mayor número de criterios, en relación a la función social de estos servicios.

La gestión pública de los servicios a la ciudadanía, bajo control democrático y con corresponsabilización de la ciudadanía y de sus propios trabajadores y trabajadoras en la gestión, es para la FSC la mejor forma de obtener servicios eficientes y de calidad generando al propio tiempo empleos estables y condiciones de trabajo dignas.

### **3. DEFENDER Y DESARROLLAR EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

#### **3.1 SITUACIÓN ACTUAL**

##### **3.1.1 La crisis**

Es evidente que en los últimos tres o cuatro años la Negociación Colectiva ha sufrido un importante revés, tanto en el ámbito de la Administración pública como en de la empresa privada.

La situación de crisis económica por la que atravesamos ha supuesto un deterioro de las condiciones laborales de la gran mayoría de trabajadores de este país y Aragón, lógicamente, no ha sido un excepción.

Hemos visto como han aumentado las cifras de desempleo significativamente, y en muchos casos, las condiciones laborales de quienes tienen empleo han empeorado .

En pequeñas empresas –Pymes-, y algunas de un tamaño mayor, sin la más mínima negociación, se han reducido los salarios, se han cambiado horarios, condiciones de trabajo. Estos cambios de las condiciones de trabajo se refieren a todos sus aspectos: Salud Laboral; Igualdad; Negociación Colectiva; etc., imitando la política de recortes de los sucesivos gobiernos contra los empleados públicos.

Al mismo tiempo ha habido constantes amenazas, que en demasiadas ocasiones se han hecho realidad, de Expedientes de Regulación de Empleo. Han resultado a menudo una trampa, ya que CCOO en casos de suspensión temporal en empresas con dificultades hemos hecho todo lo imposible para llegar a acuerdos, que finalmente, se han convertido en ERES de rescisión de contratos, ya sin acuerdo, y no siempre argumentados económica u organizativamente.

La Negociación Colectiva durante los últimos tiempos ha sufrido un parón notable. Tanto las administraciones como con la patronales lo han considerado un tiempo de espera, hasta la aprobación de la reforma laboral.

Ha habido enormes dificultades para sentar en la Mesa de Negociación tanto a las patronales como a las diferentes administraciones públicas y, cuando se ha conseguido, ha sido para acabar en acuerdos absolutamente frustrantes que poco o nada han aportado a los trabajadores más allá de conseguir un ámbito regulatorio que cada vez se intuye más imprescindible.

En la actualidad, nos encontramos con problemas a la hora de actualizar los convenios ya firmado con anterioridad, ya que la situación económica por la que atraviesan tanto las empresas como las propias administraciones públicas, empuja a intentar por todos los medios reducir los costes laborales, perjudicando gravemente cualquier intento de llegar a acuerdos si no son muy a la baja.

### **3.1.2 La reforma laboral**

A lo anteriormente expuesto derivado de la situación de crisis económica existente, se ha unido y de qué forma, la aprobación de la Reforma Laboral en febrero de 2012 por el Gobierno del Partido Popular y algunos aliados. En dicha Reforma, entre otras consideraciones, se le atribuye al acuerdo de empresa prioridad aplicativa respecto del Convenio Sectorial Estatal, Autonómico o de ámbito inferior, en las materias que más influyen en las condiciones laborales de los trabajadores que son, salario y complementos salariales; horario y distribución del tiempo de trabajo; Contratación; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; etc.....Esta modificación, a nuestro modo de ver va encaminada a ir consiguiendo un retroceso de las condiciones de trabajo, y también el debilitamiento del papel de los sindicatos en las negociaciones.

De la misma manera, abre un extenso abanico de posibilidades no sólo en la inaplicación de dichos convenios y pactos de empresa, sino también a la hora de aplicar Expedientes de Regulación de Empleo y Despidos procedentes. Al mismo tiempo ha modificado la ultra actividad de los Convenios Colectivos, obligando a las partes a firmar un nuevo Convenio en el plazo de 1 año desde su finalización.

Esta regulación, al orientar la negociación al ámbito de la empresa, paradójicamente, está desregularizando la Negociación Colectiva. Al acercarla empresario-trabajador en el ámbito de la empresa, está llevando y llevará a la parte empresarial a exigir esfuerzos a cambio de nada, con la esperanza de que el miedo a perder el puesto de trabajo impida cualquier reivindicación. Este “cara a cara” en época de crisis, no sólo frenará a los trabajadores a la hora de pedir mejoras sino, en algunos casos, siquiera de exigir el manTenimiento de la situación actual.

No cabe duda que las reformas laborales aprobadas nos llevan a considerar que la negociación colectiva va a ser compleja. Desde CCOO defendemos la presencia de las organizaciones sindicales en las relaciones laborales.

## **3.2 EL ESCENARIO FUTURO**

### **3.2.1 Defensa de la negociación colectiva**

A nadie se le escapa que de continuar en vigor todas las medidas aprobadas por el Gobierno, ni las Administraciones Públicas ni las Patronales Empresariales van a tener el más mínimo interés en avanzar en acuerdos con la representación de los trabajadores e intentarán trasladar la negociación a ámbitos cada vez menores, posiblemente a la propia empresa, en la medida de que ahí es donde pueden realizar más presión sobre los trabajadores y, por lo tanto, conseguir acuerdos más interesantes para sus intereses.

Partimos, en una situación de crisis, y con una reforma laboral aprobada por lo tanto de una posición en la que tanto los trabajadores privados como los públicos estamos más preocupados de mantener nuestro puesto de trabajo, que de reivindicar mejoras laborales.

Y es cierto que el empleo debe de estar en el centro de la Negociación Colectiva, con la situación de desempleo que tenemos en la actualidad, la meta principal de cualquier negociación debe de ser el mantenimiento y la creación de empleo, máxime teniendo en cuenta el acuerdo de contención salarial firmado con CEOE y CEPYME.

Los próximos años debemos pues incidir en la Negociación Colectiva de ámbito sectorial, provincial o autonómica como forma de reivindicar la validez de la propia negociación, por encima de las presiones y reformas planteadas por el Gobierno. La mejor manera de mantener las condiciones laborales será la transformación de los convenios de ámbito provincial al ámbito autonómico en el sector privado y la búsqueda de ámbitos superiores al ayuntamiento o la comarca en las pequeñas administraciones públicas convenciendo a la FAMP de que es necesario tener un planteamiento de mínimos para todos los ayuntamientos, sobre todo en una época tan convulsa como la actual.

Debemos hacer entender a toda nuestra afiliación y a nuestros delegados y delegadas el peligro que conlleva negociar en el ámbito de la empresa, sobre todo en las pequeñas empresas y administraciones, cuando no se tiene una fuerza social detrás que impida que se acaben perdiendo derechos que, en muchos casos, nos ha costado años de esfuerzo conseguir.

La Reforma Laboral ha puesto en manos de los empresarios y de las administraciones públicas herramientas suficientes para terminar con la Negociación Colectiva, para desregular las condiciones laborales de cualquier colectivo y para despedir a cualquier persona que le resulte molesta sin apenas posibilidad de recurrir ante la Justicia. Es por ello que vamos a tener que hacer un esfuerzo extra sólo para poder sentar en la Mesa de Negociación a las propias patronales y a las administraciones públicas más recalcitrantes.

Desde CCOO debemos de ser conscientes que en Aragón, alrededor de un 90% de las empresas son pymes. Esto significa que en muchas ocasiones no tienen representación sindical, que existe una gran inestabilidad como empresas que conlleva precariedad en el empleo para los trabajadores y trabajadoras.

Es importante contar asimismo con la gran cantidad de empresas subcontratistas y también trabajadores autónomos que dependen tanto de las distintas Administraciones. Normalmente sus condiciones de trabajo son peores que las empresas que les contratan. Desde el sindicato debemos trabajar para exigir las mismas condiciones laborales y los mismos derechos,....

Y cuando hablamos de las condiciones de trabajo, nos referimos también a la salud laboral. Estamos convencidos que durante estos tiempos de crisis van a intentar modificar nuestras condiciones de trabajo, abaratar costes en demasiados capítulos. Pensamos que la crisis, el miedo constante al paro, esta sensación generalizada de derrota genera, además, nuevos factores de riesgo psicosocial que habrá que atender.

Desde CCOO no podemos consentir que la crisis y las reformas laborales se lleven por delante derechos y avances conseguidos a lo largo de los años, como son el derecho a la incapacidad laboral (las bajas), derecho a una jubilación con coeficientes reductores, derecho a la protección del embarazo y la lactancia materna, a trabajar sin tóxicos, a trabajar con seguridad,...

Tenemos a nuestro favor ese enorme bagaje que son los y las delegadas de prevención, quienes con capacidad, honestidad y valentía defienden en los centros de trabajo unas condiciones de trabajo dignas a diario, y en la negociación colectiva. Seguiremos impulsando la formación en prevención, con publicaciones, charlas, jornadas, asesoría, como hasta ahora.

Promover iniciativas y planes frente a la siniestralidad laboral, así como trabajar en la línea de que las enfermedades profesionales consten como tales, e implantar medidas preventivas forma parte también de nuestra hoja de ruta.

En nuestra federación, la FSC, hemos trabajado por la defensa del medio ambiente en las empresas, y en las administraciones. Tanto en su concepción global entendida en líneas generales como lucha contra el cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales, la defensa de la biodiversidad, etc... como en concreto en los centros de trabajo impulsando una política de compras públicas verdes y responsables en la Administración, proponiendo medidas de ahorro de energía, de agua, ...

A lo largo de este tiempo hemos promovido debates, jornadas, publicaciones, y también asesoramiento sobre sensibilización ambiental desde la Secretaría en temas como la contaminación, el uso racional de los recursos, el ahorro y la eficiencia energética, los incendios forestales, los productos tóxicos en el trabajo, la producción de residuos, sobre cómo ambientalizar a las Administraciones,...

Consideramos que la movilidad de los trabajadores y trabajadoras a los centros de trabajo, que está basada fundamentalmente en el automóvil privado no es sostenible. A la emisión de contaminantes a la atmósfera, ocupación del espacio, contaminación por ruido, agotamiento de los combustibles fósiles, debemos de sumar los accidentes de tráfico "in itinere". Los desplazamientos al trabajo suponen el 33% de los desplazamientos urbanos. Los accidentes de tráfico representan el mayor porcentaje de los accidentes mortales y graves en el trabajo.

Tenemos que impulsar la negociación de planes de movilidad sostenible a los centros de trabajo y a los polígonos industriales que carecen de transportes públicos. Fomentar en primer lugar el transporte público y colectivo. Facilitar los desplazamientos a pie cuando las distancias lo permitan. Promover en las empresas uso del coche compartido, así como el uso de la bicicleta en la responsabilidad común de la defensa una movilidad respetuosa con el medio ambiente.

### 3.3 MAPA DE SITUACIÓN

En las siguientes tablas se puede comprobar la realidad de la Negociación Colectiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía en Aragón, por sectores constituidos y con el porcentaje de afiliación de cada uno:

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA REGIONAL	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
<b>ADMINISTRACION AUTONOMICA</b>	<b>6,82%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
DGA	7,39%	1	1

EMPRESAS PUBLICAS, ORGANISMOS Y OTROS	3,37%	2	2
---------------------------------------	-------	---	---

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA REGIONAL	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
ADMINISTRACION DE JUSTICIA	6,67%	1	1

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS SECTORIAL	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
ADMINISTRACION DEL ESTADO	6,41%	1	1

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
ADMINISTRACION LOCAL	8,58%	113	97

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS S EMPRESA	CONVENIOS SECTORIAL	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
AEREO	7,16%	3	3	6
AENA Y COMPAÑIAS AEREAS	11,67%	3	1	4
AGENCIAS DE VIAJE	2,98%		2	2
ALQUILER DE VEHICULOS Y OTROS	0,00%			

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA REGIONAL	CONVENIOS PROVINCIALES	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
CARRETERA	8,79%	25	8	7	28
AMBULANCIAS	3,18%		1	1	2
APARCAMIENTOS	3,08%		1		1
AUTOPISTAS	13,93%				
ESTACIONAMIENTO REGULADO	3,90%			1	1
LOGISTICA	6,33%				
GRUAS	4,88%		1	1	2
TRANSPORTE MERCANCIAS	6,16%	15	3	4	15
PAQUETERÍA	4,46%				
TRANSPORTE DE VIAJEROS	7,72%	9	2		6
TRANSPORTE DE VIAJEROS URBANO	24,12%	1			1
TAXI	15,69%				

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
CICLO INTEGRAL DEL AGUA	5,93%	2	1	1

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA ESTATAL	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
FERROVIARIO	19,97%	2	1	3
ADMINISTRADORES DE INFRAESTRUCTURAS	27,79%	1		1
CONTRATAS FERROVIARIAS	10,62%		1	1
OPERADORES	19,22%	1		1
TELEFERICOS, FUNICULARES Y CREMALLERAS	2,27%			

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS EMPRESA	CONVENIOS PROVINCIALES	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	2,55%	10	1	6	15
ESPECTACULOS DEPORTIVOS Y TAURINOS	2,77%		1	6	
IND. CINEMATOGRAFICA Y SALAS DE EXHIBICION	3,67%				
PRENSA, AGENCIAS Y FOTOGRAFOS	3,61%	2			
PUBLICIDAD	2,33%	2			
RADIOS	2,21%	3			
TELEVISIONES	1,38%	3			

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
O.N.C.E.	7,98%	1	1

	TASA TOTAL AFILIACION	CONVENIOS PROVINCIALES	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
PAPEL, GRAFICAS Y FOTOGRAFIA	8,20%	4	2	6
IMPRESIÓN	2,87%			
INDUSTRIAS DE PASTA PAPEL Y CARTON	7,35%	2	1	3
PAPEL Y ARTES GRÁFICAS	10,96%	2	1	3

	TASA TOTAL AFILIACION	EMPRESA ESTATAL	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
POSTAL	28,25%	3		3
CORREOS Y TELEGRAFOS	33,50%	1		
ENTREGA DOMICILIARIA	5,43%	2		2

	TASA TOTAL AFILIACION	EMPRESA ESTATAL	CONVENIOS SECTORIALES	CONVENIOS FIRMADOS POR CCOO
TELECOMUNICACIONES	22,69%	5	1	6
OPERADORAS DE TELEFONIA	32,83%	5		5
TELEMARKETING	5,55%		1	1

Como se puede observar la realidad comercial es muy variada, con sectores en los que apenas hay convenios negociados o son de ámbito estatal y otros en los que son mayoritarios los convenios de empresa o de pequeña administración.

Estas enormes diferencias nos obligan a un arduo trabajo de negociación propiamente dicha o de información a la afiliación en los casos que la negociación se desarrolla en el ámbito estatal.

### 3.4 ESTRUCTURA Y CONTENIDOS MÍNIMOS DE LAS PLATAFORMAS

Partiendo de lo expuesto anteriormente, es obvio que la estructura de los convenios colectivos que se negocien a partir de ahora, debe adecuarse a la realidad actual. Esto no quiere decir que dejemos de reivindicar todo aquello que venimos defendiendo en las últimas negociaciones, simplemente que, si seguimos los planteamientos definidos por la Confederación, a grandes rasgos, debemos luchar más por el mantenimiento y creación de empleo a través de la reinversión de los beneficios empresariales, a cambio de una moderación salarial para los próximos años.

No obstante, la estructura propiamente dicha no puede variar mucho de la que ya venimos defendiendo en los últimos años:

Modernización de los convenios colectivos que llevan anclados mucho tiempo en viejos esquemas.

Mantenimiento y mejora, en la medida de lo posible, de los derechos adquiridos.

Adecuación de los convenios a las leyes de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral.

Poner en valor todo lo relativo a la Salud Laboral, con mecanismos de seguimiento que impliquen directamente a empresas y trabajadores.

Proponer medidas de defensa del medio ambiente destacando el ahorro y la eficiencia energética por ser pieza clave en la lucha contra el cambio climático y para el cambio de modelo productivo.

Configuración de las Comisiones Paritarias para que sean verdaderas herramientas de trabajo en el tiempo de duración del Convenio.

### **3.4.1 Modernización**

Muchos convenios colectivos llevan años en los que únicamente se negocian tres o cuatro artículos, principalmente los económicos, manteniendo así todo su articulado tal y como se escribió en los años 70 y 80, cuando la realidad social, económica y laboral ha cambiado considerablemente desde entonces.

Hemos empezado a insistir en las negociaciones en este sentido, trabajando las plataformas para actualizarlas en todos sus aspectos, incluida, por ejemplo, la propia redacción de los convenios que, como es imaginable, cuenta con expresiones que la realidad laboral actual ha dejado obsoletas.

Hasta ahora, excepto en el convenio Transporte de Viajeros por Carretera, no ha habido posibilidad de actualizar ningún convenio, las negociaciones han venido influidas ya por la situación de crisis y las patronales no han entrado a hablar de otros temas que no sean la contención salarial y los descuelgues de convenio.

Tenemos un importante handicap mientras la situación actual no cambie, ya que tanto la parte empresarial como otros sindicatos con representatividad en nuestros sectores, no tienen ningún interés en estas actualizaciones, por lo que será, posiblemente, una reivindicación propia de Comisiones Obreras y será trabajo exclusivo nuestro la redacción y su defensa.

### **3.4.2 Derechos**

Más allá de los acuerdos firmados con las patronales, siempre debe de ser una reivindicación de Comisiones Obreras, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de todos los trabajadores públicos y privados.

Las plataformas de Comisiones Obreras deben hacer un desarrollo, lo más concreto posible, del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2012, 2013 y 2014, aunque debe de ser la realidad del sector en cuestión la que nos indique las posibilidades reales de negociación. No es igual negociar un Convenio en una empresa del papel, por poner un ejemplo, con beneficios en la actualidad, que en un pequeño ayuntamiento, con las restricciones presupuestarias que existen hoy en día o de un sector con graves problemas de viabilidad.

Es responsabilidad de la Federación hacer comprender al conjunto de la afiliación del sector, empresa o administración que corresponda en cada momento, la necesidad de respetar este Acuerdo y de comprometer la Negociación Colectiva hasta los términos que el conjunto del Sindicato ha firmado. Esto es algo que no sabemos hacer habitualmente,

bien por la propia presión de los trabajadores o delegados, bien porque no hacemos una buena labor de concienciación, bien porque la Acción Sindical no es la adecuada.

Estando pues, regulados con más o menos rigidez los términos en los que nos vamos a mover en el ámbito salarial, que aún siendo escasos no siempre somos capaces de conseguir, tenemos que incidir en controlar todo lo posible lo que la reforma laboral ha descontrolado.

Debemos que definir la flexibilidad interna de las empresas, de manera que se adecue a lo firmado en el ANC y no puedan utilizar todas las armas que el Gobierno ha puesto en sus manos.

Debemos insistir en lo que ya venimos trabajando desde hace tiempo, la limitación de la contratación temporal no justificada.

También se debe hacer un esfuerzo por adaptar los actuales permisos a la realidad actual de la Sociedad, diferentes opciones sociales, nuevo modelo de familia, etc..

### **3.4.3 Igualdad de oportunidades**

En materia de igualdad de oportunidades, nuestros convenios deben incorporar:

Un Principio de Igualdad general en su preámbulo: Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, diversidad sexual, tipo de contratación o jornada.

La Constitución de una Comisión para la igualdad de género integrada por representantes de la empresa y de sindicales cuyas funciones serán:

Mediar en los conflictos que puedan surgir en la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal.

Velar por la consecución de la igualdad de oportunidades efectiva a través de la negociación e implantación de un Plan de Igualdad (PIO) entre mujeres y hombres que recoja el diagnóstico de la situación y las medidas concretas que incidan en la formación, la promoción de los/as empleados/as, así como en la selección, contratación y retribución de todo el personal.

Impulsar la evaluación y la aplicación de mecanismos de prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta el impacto de género (especialmente en los riesgos por embarazo y lactancia) así como la prevención del acoso laboral, psicológico, sexual y por razón de sexo, así como la elaboración y puesta en vigor de los correspondientes protocolos de actuación en esta materia.

El compromiso de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, atendiendo a su diversidad funcional en las futuras contrataciones tal como establece la Ley.

Todas las medidas de CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL recogidas en la legislación laboral vigente y otras mejoras, sobretodo las que restablezcan en el convenio los derechos previos a la última reforma laboral.

Los derechos laborales que la Ley otorga a las mujeres víctimas de violencia machista.

#### **3.4.4 Salud Laboral y Medio Ambiente**

Exigir la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo. Promover la integración de la prevención en las empresas. Impulsar la participación en esta materia de los comités de seguridad y salud y de los delegados y delegadas de prevención.

Presionar por que exista un estricto cumplimiento de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales (vigilancia de la salud, normativa de seguridad, protección de embarazo y lactancia, medidas preventivas...)

Trabajar para que las empresas y administraciones elaboren un plan de prevención, que incluya, entre otros capítulos, la organización de la prevención de la empresa, una evaluación de riesgos y también de riesgos psicosociales y planificación de las medidas preventivas adecuadas, marcando plazos y presupuestos para su ejecución.

La empresa garantizará la formación teórica y práctica de la plantilla en materia de salud laboral y prevención. El tiempo dedicado a formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

Promover que la protección del medio ambiente esté presente en las empresas. Lograr que la contaminación, el ahorro de energía, uso responsable del agua, la gestión de los residuos, el trabajo con productos tóxicos, entre otros temas, sean materias a incluir en la negociación colectiva.

Fomentar la interlocución de los trabajadores y sus representantes sobre materia ambiental en la empresa y la formación adecuada en dicha materia.

Impulsar las compras verdes y responsables en la Administración y empresas privadas.

Impulsar la negociación de planes de movilidad sostenible a los centros de trabajo y a los polígonos industriales que carecen de transportes públicos.

Promover el transporte público y colectivo.

Fomentar el uso del coche compartido, así como el uso de la bicicleta

#### **3.4.5 Comisiones paritarias**

Debemos superar el antiguo modelo en el que las comisiones paritarias únicamente se utilizaban para responder las preguntas que alguna empresa o comité hacía, para aclarar algún artículo del Convenio o Pacto.

En la actualidad, las Comisiones paritarias deberían tener la potestad de incidir en la negociación de cualquier empresa o administración, sobre todo en las de pequeño tamaño que ni siquiera tienen delegado de personal. Así, deberían poder:

Controlar cualquier modificación sobre flexibilidad interna de la empresa que se proponga, tanto de ámbito salarial como de tiempo de trabajo.

Mediar en todos los conflictos que se produzcan en el interno de las empresas, como paso previo a la Solución Extrajudicial de Conflictos.

### **3.4.6 Participación y toma de decisiones**

Sigue siendo una de nuestras peleas cotidianas desde el área de Negociación Colectiva, si ya era complicado involucrar a nuestra afiliación y a las delegadas y delegados de esta Federación, en la redacción y defensa de nuestras plataformas reivindicativas, en épocas como la actual, en la que la negociación es tan escasa y con tan pocos resultados, todavía es más difícil conseguir un acercamiento con la afiliación en los temas relacionados con la Negociación Colectiva. Las causas son muy variadas, sin embargo, es posible que la falta una información detallada y continua sobre los aspectos propios de cada sector, propicie un alejamiento de las políticas sindicales, lo que conlleva, a su vez, una menor voluntad participativa.

Por todo esto, tenemos que realizar un mayor esfuerzo por llegar a nuestra afiliación. Para ello, debemos explicar bien el funcionamiento del sindicato en este tema y dar a toda la afiliación más posibilidades de participar en la redacción de las plataformas, con asambleas generales adecuadas a los horarios de trabajo, con información continua a través de correo electrónico u ordinario, con asambleas en los centros de trabajo con más afiliados, etc..

Del mismo modo, la representación del sindicato en la Mesa de Negociación debe de ser consensuada entre la dirección del sindicato y los afiliados y afiliadas de cada sector. Si queremos que los trabajadores se sientan representados, es necesario que se vean reflejados en las personas que van a negociar aunque, por otra parte es necesario que esas personas tengan las capacidades mínimas exigibles para poder defender las propuestas de Comisiones Obreras, sin tener que recurrir continuamente a los asesores del sindicato en la mesa negociadora.

Para ello es importante que toda persona que quiera formar parte de una Mesa de Negociación, reciba la formación necesaria, tanto sindical como técnica, que le permita desenvolverse con soltura en ella. Sólo así conseguiremos no sólo afiliados y afiliadas capaces de defender sus propuestas sino, con el tiempo, posibles cuadros sindicales que participen en el día a día de su sector.

De la misma manera, debemos plantear una fórmula lo más consensuada posible, de cómo se toma la decisión final de apoyar o rechazar el resultado de una negociación. Parece evidente que en una empresa con una Sección Sindical constituida y con experiencia en la negociación, debe de tomarse la decisión en su seno y con el modelo de participación de la afiliación que ellos elijan.

Lo mismo puede decirse de sectores constituidos y con medios suficientes para llevar su propia acción sindical, en los que las negociaciones suelen ser de ámbito estatal o autonómico y en las que la Federación participa poco o nada y poco o nada podemos, por tanto opinar en la toma de decisiones.

El conflicto viene derivado siempre de aquellas negociaciones que se llevan en sectores en los que no existen medios suficientes para desarrollar la acción sindical y es la propia Federación la que se hace cargo mayoritariamente de la misma, visitas a empresas, negociación colectiva, etc.

Es imprescindible tener contactos continuos con la afiliación, con formación y, sobre todo, con información constante, como única forma que tenemos de trasladarles tanto las posiciones troncales de Comisiones Obreras, como la propia realidad de la negociación en cuestión. Sólo con estas condiciones podemos tener garantías de que las decisiones de nuestra afiliación han sido tomadas con conocimiento real de la situación. Así pues, si pese a realizar este esfuerzo formativo e informativo, la participación en la toma de decisiones de la afiliación es de un porcentaje insuficiente, será la importancia para la estrategia de la Federación de Servicios a la Ciudadanía la que pese más a la hora de firmar o no dicho Convenio Colectivo.

## 4. MEJORAR LA ATENCIÓN A LA AFILIACIÓN Y A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Aunque no existen datos contrastados, la práctica cotidiana hace pensar que en los últimos años la razón fundamental para afiliarse a un sindicato ha pasado a ser la búsqueda de soluciones concretas a problemas laborales concretos. Es decir, buena parte de las personas que se afilian lo hacen buscando la atención de los servicios jurídicos o de expertos laborales que les ayuden a solucionar su problema en la empresa. Teniendo además en cuenta que acuden al sindicato buscando estos servicios bajo la premisa de que o bien son gratuitos o tienen un coste mucho menor que en las asesorías laborales externas.

Por otro lado debemos ser conscientes del coste que el mantenimiento de los servicios jurídicos o asesores laborales tiene para la organización. En un momento de crisis económica y con la reducción de ingresos previstos en nuestros presupuestos hace muy difícil mantener los actuales niveles de gasto en esta materia, pero la demanda en lugar de disminuir sigue creciendo.

No podemos caminar por tanto en la prestación indiscriminada de servicios, pero tampoco podemos olvidar que es una de las mayores demandas de los trabajadores y trabajadoras y uno de los principales motivos de afiliación. Independientemente de que, tal como se ha descrito en otros apartados, debemos tratar de cambiar la tendencia de afiliarse por la búsqueda de servicios tenemos que encontrar un término medio entre la solución indiscriminada de problemas individuales concretos y la desaparición total de la asesoría.

### 4.1 AFILIACIÓN

La actual afiliación de la FSC de Aragón parece padecer un fuerte problema de rotación de sus afiliados y por una pérdida neta de afiliación en los últimos trimestres.

Sin embargo, no es una característica aislada de nuestra Federación e incluso los datos nos permiten establecer que nos encontramos en una situación ligeramente mejor. Los últimos datos comparativos que podemos manejar (febrero, 2011. *Observatorio confederal de afiliación*) permiten establecer que somos la Federación con mayor tasa de fidelidad después de la de Pensionistas (en la que se produce una afiliación más ideológica y menos vinculada a elementos coyunturales) con un 42'20% de permanencia más allá de los 10 años y un 65'52% con una permanencia superior a 5 años. Índices ambos muy alejados de las medias de 33'50% y 56'19% de media de la US de CCOO de Aragón.

En cuanto a la afiliación desde enero de 2011 hemos sufrido una pérdida del 1'96% (127 afiliados) de nuestra afiliación lo que nos ubica por debajo de la media de la US de Aragón y no en un mal lugar entre las Federaciones regionales. Sin embargo, este dato ha empeorado de forma clara en 2012; sólo en los cinco primeros meses la cifra de afiliados ha disminuido en 139, una pérdida que se produce de forma casi constante en todo el periodo.

<b>dic-07</b> 6.228	<b>dic-08</b> 6.500	<b>dic-09</b> 6.655	<b>dic-10</b> 6.500	jul- 11 6.514	ago-11 6.507	sep-11 6.524	oct-11 6.501	nov-11 6.501
<b>dic-11</b> 6.512	ene-12 6.465	feb-12 6481	mar-12 6.465	abr-12 6.404	may-12 6.373			

Los datos anteriores pese a ser buenos en su relación con los del resto de la organización no pueden parecerse positivos. En los 5 primeros años de afiliación perdemos a un tercio de nuestros afiliados y no somos capaces de atender el alto número de afiliados que se dan de baja en los últimos años por motivos que desconocemos pero que intuimos, en este momento, como esencialmente económicos.

Conocer esas causas, intervenir en ellas y resolver de forma positiva un alto porcentaje debe ser el objetivo básico de este periodo.

Junto a lo anterior debemos constatar la ausencia de un plan que nos permita extender las ventajas de la afiliación, su necesidad para los trabajadores e incorporar a nuestros nuevos afiliados de una forma proactiva.

Ciertamente, para muchos de nuestros afiliados somos algo parecido a una asesoría que permite por un módico precio tener garantizada la asistencia en situaciones laborales conflictivas, acceso a una información adecuada sobre sus derechos y deberes y a una serie de servicios anexos en condiciones ventajosas. Sin embargo, ésta es una idea que procede de la intuición y solo ligeramente apuntalado por algunos estudios de la Fundación 1º de Mayo.

El desconocimiento que apuntamos no puede hacer que no se adopten algunas medidas de forma inmediata.

1. *Plan de recepción de afiliados* que permita homogeneizar la documentación y forma de presentación a los nuevos afiliados del sindicato. Como mínimo, estatutos del sindicato, su convenio colectivo, otra información de actualidad sobre su empresa o sector, una referencia de persona o personas para su atención individualizada y oferta de una sesión introductoria (1 hora) de conocimiento del sindicato.
2. *Plan de seguimiento de bajas*. Coordinación con el servicio de recuperación confederal para potenciar la recuperación de afiliados y conocer los motivos reales de su baja. Debemos ser conscientes de que no será posible conocer los motivos de la totalidad pero si ampliar el conocimiento actual.

Actuación directa en el caso de bajas de más de 5 años para intervenir en los motivos de dicha baja, motivos que hay que suponer más ligados a nuestra actuación sindical que a otros motivos más coyunturales.

3. *Desarrollo de planes de afiliación sectoriales* atendiendo a la composición sociológica de los sectores (sexo y edad, fundamentalmente pero no únicamente –estudios,...-).

4. *Carta de servicios* que permita al afiliado conocer en qué forma y con qué condiciones acceder a los mismos.
5. *Seguimiento trimestral de la afiliación* por sectores y provincias previo una planificación que nos permita establecer objetivos razonables de afiliación en cada sector y provincia.
6. *Actualización permanente de las bases de datos* de forma que se potencie la información cotidiana a nuestros afiliados tanto en las cuestiones sectoriales o de empresa como en las de tipo general. Especial atención a recoger los datos de teléfono y correo electrónico para fomentar las comunicaciones electrónicas.

## 4.2 SERVICIOS JURÍDICOS

La fusión de las dos antiguas Federaciones produjo la coexistencia de dos modelos distintos de servicios jurídicos, con diferencias en Zaragoza tanto en los gabinetes que prestaban el servicio como en las obligaciones para acceder a los mismos y las cuantías económicas a abonar por los afiliados y afiliadas. Siguiendo las pautas marcadas en la Hoja de Ruta Confederal se ha conseguido unificar tanto los criterios de acceso como el coste del servicio para el afiliado, siendo en este momento la única diferencia el servicio jurídico que presta la atención (el de la Unión Sindical o un servicio externo al sindicato).

Durante el próximo periodo, de forma gradual y progresiva, la Comisión Ejecutiva adoptará las medidas que garantizando una atención y conocimiento de los convenios mantengan los actuales niveles de asesoría, como máximo al final del mandato, se produzca el traspaso al Gabinete de la Unión Sindical de CCOO de Aragón de la totalidad de la asistencia jurídica de los afiliados de la FSC en Aragón

Hasta que se produzca dicho traspaso se mantendrán para la totalidad de los afiliados, al margen de la adscripción sectorial, las condiciones de acceso al servicio y de tarifas aprobadas por el Consejo Confederal y por la Unión Sindical de Aragón.

## 4.3 EL ASESORAMIENTO SINDICAL

Debemos partir de establecer que el asesoramiento sindical en tanto que atención individual de los problemas de los trabajadores es una de las funciones fundamentales del sindicato junto a la negociación y representación colectivas. Y es uno de los motivos fundamentales que favorecen el primer acercamiento al sindicato.

Esto nos obliga a garantizar que la calidad de nuestro asesoramiento en todos los niveles sea alta y no origine problemas al trabajador en el uso de sus derechos.

El asesoramiento sindical no es un asesoramiento jurídico sino que debe ser una herramienta para combinar la defensa de los derechos de los trabajadores y la extensión de las propuestas sindicales, favoreciendo nuestra implantación en los centros de trabajo.

La resolución de los problemas de los trabajadores debe realizarse en un primer nivel por nuestros delegados y delegadas, a los que debemos garantizar el mayor nivel posible de formación en torno a los aspectos generales y particulares de los derechos de los trabajadores (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo, fundamentalmente) y a las propuestas de CCOO sobre estos temas o sobre las cuestiones que en cada momento se encuentren en discusión.

Una labor que debe ser complementada por nuestras Secciones sindicales y sectores cuando tenga recursos suficientes para atender esta labor o por la estructura de la Federación cuando se trate de sectores que no tienen medios.

Uno de los problemas fundamentales del periodo anterior ha sido la notable diversidad de formas en que se ha prestado la asesoría sindical en nuestra Federación.

Algunos avances en mecanismos de ordenación y de coordinación en este aspecto se han realizado. Sin embargo, el reto fundamental del próximo periodo debe ser dotarnos de un funcionamiento homogéneo basado fundamentalmente en dos niveles:

*Nivel básico:* atención a los trabajadores en los centros de trabajo a través de los delegados, secciones sindicales y equipos de extensión de nuestra Federación. Es una atención primaria, de resolución de los problemas más inmediatos y que no requieren una especial atención para ser solucionados.

Cualquiera de nuestros delegados debe ser capaz de atender las preguntas básicas sobre los derechos de los trabajadores de su centro lo que requiere un fuerte esfuerzo desde la formación continua de los mismos en los aspectos sindicales así como una presencia intensiva de los equipos de extensión en los mismos para complementar o sustituir esta acción donde sea necesario.

Esta es una intervención que por su naturaleza debe ser gratuita para el trabajador pero que debe ser usada como un elemento más para fomentar la afiliación y la participación sindical.

*Nivel especializado:* labor de atención a trabajadores y secciones sindicales en el resto de los aspectos que requieren una mayor especialización (atención a despidos, cuestiones laborales no simples, salud laboral,...). Se presta por los sectores y por la estructura de la Federación en sus sedes de forma organizada (horario establecido, cita previa en la medida que el asunto lo permita,...). Esta atención se presta por sindicalistas y por los equipos de extensión de forma estable.

Se trata de una asesoría de tipo general salvo en lo relativo a los asuntos de salud laboral que requieren un alto grado de especialización. Por ello, quienes la prestan tienen que tener un alto grado de conocimiento de las materias laborales y estar sometidos a un alto nivel de reciclaje que la Federación debe facilitar y fomentar.

Este nivel de asesoramiento debe ser gratuito para nuestros afiliados (en la forma que se apruebe) pero no para quienes se acercan a nosotros para una consulta concreta en la misma forma que usarían los servicios de una consultoría.

Es un servicio que debe fomentar la sindicalización de los problemas derivando la resolución de los que se pueda a nuestros delegados o secciones sindicales.

### Objetivos

1. Un plan de formación dirigido a nuestros delegados y al reciclaje de los asesores laborales.
2. Finalizar la homogeneización del sistema de asesoría sindical. Integración en un modelo único en su funcionamiento en la totalidad de sectores que atienden con sus propios recursos. Implantación de las herramientas confederales de gestión de la asesoría sindical.
3. Garantizar una presencia estable del sindicato en las empresas de más de 250 trabajadores mediante secciones sindicales que realicen labores de asesoramiento directo de nivel básico a los trabajadores de la empresa de forma organizada.
4. Establecimiento de un sistema de asesoramiento especializado que atienda de forma directa y programada por asesores laborales en empresas de más de 250 trabajadores.

## 4.4 FORMACIÓN

### 4.4.1 Formación sindical

En los documentos aprobados en nuestro Congreso Constituyente celebrado en Barcelona los días 5 y 6 de marzo de 2009 decíamos: *“Debemos apostar por una mejora de la eficacia y la eficiencia de nuestro trabajo, para lo cual es necesario apostar por una política de cuadros y de formación sindical integrales que sirvan para cubrir esos objetivos, al mismo tiempo que pone las bases para facilitar un relevo generacional en los en los órganos de dirección federales”*.

Esta idea compartida por toda la organización debe ser la base, el objetivo general, que debe presidir el trabajo de Formación sindical, de forma permanente.

La formación de delegadas y delegados así como la de cuadros debe ser una formación de tipo individual y las escuelas sindicales como foros de formación de tipo colectivo,

Esta formación sindical debemos cuantificarla en cuanto a su rentabilidad sindical, esto es cómo mejoramos la organización y la calidad de nuestra representación sindical, lo que redundará en un aumento de nuestros niveles de representatividad.

Debemos valorar los recursos económicos que va a destinar nuestra Federación para el desarrollo y realización de esta Formación sindical. Para lo cual deberá haber partidas económica fijadas en los presupuestos de la organización, más allá de los recursos que se destinan desde el plan Intersectorial de Formación Continua.

Este plan de trabajo en formación sindical reflejará los objetivos generales y objetivos concretos a desarrollar. Siendo los elementos centrales en los que se basa los siguientes:

La formación sindical debe ser integral, abarcando la formación para la afiliación, para las delegadas y los delegados que ostentan la representación de Comisiones Obreras en las empresas y para las personas que son o pueden llegar a ser cuadros dirigentes de esta organización.

Debe ser una formación en valores, de carácter transversal, donde las políticas de igualdad y género sean un referente para todos y todas.

La metodología ha de ser participativa sobre la base de que la formación sindical va dirigida a personas adultas y que todas vienen con un aprendizaje personal y característico que será punto de inicio de la formación a adquirir. La metodología deberá por tanto recaer sobre el conocimiento teórico-práctico del saber-conocer, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir.

La independencia económica debe ser la seña de identidad de la formación sindical, lo que redundará en la estabilidad de la misma. Debemos lograr que quede al margen de los avatares de cambios en los congresos o en las fuentes de financiación.

La formación sindical es formación profesional ya que supone la cualificación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores su desarrollo debe ser, por tanto, certificable y evaluable.

En esta línea de trabajo deberemos tener tres tipos de formación diferenciada:

#### *4.4.1.1 Formación a Delegados y Delegadas*

Este tipo de formación debemos seguir realizándola a través de la Unión sindical de Aragón, dando información de los cursos a los delegados y delegadas de la planificación que realiza la Unión y aportando alumnos/as así como aportamos profesorado para algunas acciones formativas concretas.

Dada la diversidad de Sectores podemos plantearnos realizar Jornadas Formativas sobre los propios Sectores que harán que exista conocimiento entre sí de los Delegados y Delegadas así como una profundización en su formación específica (Convenio propio, salud laboral.. etc)

Tendrá que existir coordinación entre sectores, Federación y Unión para tener un conocimiento concreto de los y las nuevas delegadas, realizando un primer curso dentro de los tres primeros meses de la elección, sondeando en estos cursos la demanda formativa de las y los delegados.

#### 4.4.1.2 Formación de Cuadros

Esta formación es fundamental para que continúen y nazcan nuevos dirigentes sindicales. Esta formación debe ser coordinada tanto con La Secretaría de formación sindical estatal como con la secretaría de formación sindical de la Unión sindical de Aragón, de tal forma que podamos conseguir una sistematización de la formación Sindical, llegando a conseguirse los itinerarios formativos individuales dentro de los niveles básico, intermedio y superior. Será importante para este motivo el desarrollo de la herramienta informática FORSIN

El planteamiento Federal nos parece válido y podemos definir dos niveles de actuación:

El primer nivel para las ejecutivas de las federaciones de comunidad autónoma y Representantes en sectores estatales. Tendría cuatro bloques donde encuadrar los conocimientos adquirir y las herramientas necesarias para su aplicación.

- Acción Sindical.- Podemos decir que es la parte clásica de la formación de cuadros. Se trataría de profundizar en elementos como: negociación colectiva, RR.LL. ERES, acuerdos sociales, acción sindical internacional, las técnicas a desarrollar y el aprendizaje de experiencias habidas en todos los campos.
- Economía.- Dedicada a conocer conceptos macroeconómicos, de estructura y política económica y contenidos presupuestarios y de balances.
- Política Institucional y Seguridad Social.- Contendría los aspectos de participación institucional en sus diversos ámbitos y el conocimiento profundo del sistema español de seguridad social con elementos de derecho comparado.
- Habilidades Sociales.- Técnicas de comunicación, dirección de grupos y equipos, inteligencia emocional, etc.

El segundo nivel lo ocuparían las ejecutivas de los sindicatos provinciales, y secciones sindicales, así como delegados y delegadas que puedan acceder en un futuro a alguno de estos cargos, desarrollaría el nivel superior que define la secretaría de formación sindical confederal y que contempla: Sindicato y Globalización, Técnicas de negociación, Técnicas de comunicación, Economía Básica, Elecciones Sindicales.

Evidentemente para realizar todo este tipo de formación ya no podremos esperar las ayudas y subvenciones externas para formación, y deberemos aportar parte del presupuesto que deberá ser al menos el 1% del Presupuesto total que tengamos en cada ejercicio en nuestra Federación.

#### 4.4.2 Formación continua

La Formación es un derecho reconocido para todos los trabajadores y trabajadoras reconocido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Promoción y formación Profesional en el Trabajo.

Hasta este momento hemos sido partícipes en la Gestión de los diferentes planes de formación tanto estatales como autonómicos, así como planes de Formación para Empleados Públicos como a Trabajadores a Cuenta Ajena.

Pero esta forma de entender la formación debido a los cambios políticos así como la persistencia empresarial del cambio del Modelo formativo va a hacer que no seamos sujetos activos en la Formación continua (no gestionaremos nosotros la formación) sino que tendremos que negociar en el seno de cada empresa o en cada convenio nuestra participación en la formación continua colaborando en la elección de los planes formativos que vayan encaminados en la consecución de una mejor cualificación Profesional.

Si la Gestión continúa por parte sindical deberemos buscar la colaboración con entidades Formativas que tengan cualificación, calidad y Certificación para poder unificar los diferentes planes formativos





**servicios a la ciudadanía**  
**aragón**