

CONGRESO



Comisiones
Obreras de
Aragón

zaragoza, 22, 23 y 24 de enero de 2009

unidos
fuertes y comprometidos

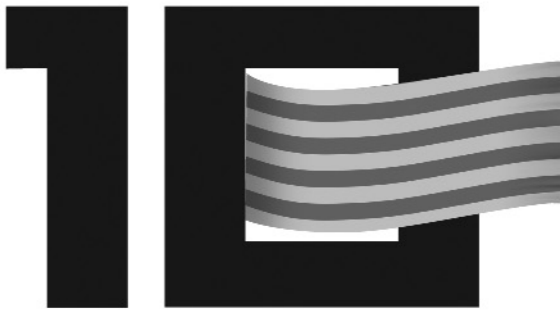
Ponencias



comisiones obreras de Aragón

el sindicato
para avanzar

CONGRESO



**Comisiones
Obreras de
Aragón**

zaragoza, 22, 23 y 24 de enero de 2009

**unidos
fuertes y comprometidos**

Ponencias



comisiones obreras de Aragón

**el sindicato
para avanzar**

Madrid, Junio de 2008

Edita:

Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Constitución, 12. 50008 Zaragoza

Tel.: 976 48 32 00

info@aragon.ccoo.es

www.aragon.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Comisiones Obreras de Aragón

Elabora:

Comisiones Obreras de Aragón

Producción:

io, sistemas de comunicación.

www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-236/2008

Índice

Introducción	7
Un modelo económico sostenible que garantice la cohesión social. Por el desarrollo territorial y la protección al medio ambiente	10
Una Acción Sindical que mejore las condiciones laborales. Erradicar los bajos salarios, reducir la precariedad y prevenir los accidentes laborales. Por el impulso de la solidaridad internacional y la cooperación al desarrollo.....	17
Igualdad de trato para combatir la discriminación	25
Una Acción Sociopolítica y una Participación Institucional para mejorar la cohesión social de Aragón	28
El empleo elemento central de la sociedad. Por su calidad y por su reconocimiento como eje vertebrador del trabajo sindical.....	35
Formación y cualificación profesional al servicio de las personas, la economía y la sociedad	39
Una organización fuerte para el trabajo sindical con una gestión eficaz de los recursos. Por el aumento de nuestra capacidad de comunicación.....	44
Estatutos	53
Definición de principios	55
I. Definición de la Unión Sindical de CCOO de Aragón	57
II. Afiliación. Derechos y deberes	58
III. Estructura de la Unión Sindical de CCOO de Aragón	62
IV. Formas de integración en la Unión Sindical de CCOO de Aragón	66
V. Órganos de Dirección, Coordinación y Representación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón	66
VI. Órganos de Garantías y Control	71
VII. Acción Sindical	73
VIII. Órganos de Prensa, Fundaciones y Servicios Técnicos	73
IX. Finanzas y Administración	74
Anexos	78

Ponencias

1. Introducción

2. Los congresos son el momento adecuado para la definición de objetivos, la discusión de estrategias y el establecimiento de pautas para nuestro trabajo sindical. Del debate deben surgir las propuestas para responder a los retos a los que nos enfrentamos. Esta ponencia quiere ser un documento útil y enriquecedor, un instrumento para afrontar las necesidades de los y las trabajadoras y del conjunto de la sociedad aragonesa.
3. El 10º Congreso de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón se produce en un contexto económico y social caracterizado por profundos cambios productivos, tecnológicos y laborales, pero sobre todo por el inicio de un proceso de crisis económica. Las excepcionales circunstancias de las que se ha beneficiado Aragón han terminado y la situación, tanto estatal como internacional, nos sitúa en un escenario de inseguridad que ensombrece el futuro más cercano.
4. La economía aragonesa ha mostrando un notable dinamismo en los últimos años que ha permitido un crecimiento económico por encima de la media española y europea. A pesar de este largo espacio de crecimiento, la evolución de los indicadores disponibles para el próximo periodo son preocupantes.
5. Los buenos datos económicos de Aragón no dejaban de plantearnos dudas basadas en la fuerte presencia de riesgos y desequilibrios que no eran solucionados cuando teníamos una mejor situación. La elevada inflación, la desfavorable evolución del sector exterior, el excesivo endeudamiento de las familias aragonesas y, sobre todo, la cada vez más baja productividad del tejido productivo, son problemas estructurales sumamente preocupantes que hemos manifestado reiteradamente y que eran obviados bajo la autocomplacencia de las grandes cifras macroeconómicas.
6. No podemos esperar más, este es el momento de adoptar medidas económicas y sociales que permitan afrontar la crisis evitando que las personas más desfavorecidas de la sociedad acaben siendo las más afectadas.
7. La crisis financiera desatada por las hipotecas de alto riesgo en Estados Unidos ha debilitado su actividad económica lastrada por la crisis del sector inmobiliario y por las tensiones financieras que la acompañan. El debilitamiento de la economía norteamericana ha resultado ser una crisis más seria de lo que parecía inicialmente, afectando a buena parte de los países industrializados y ha extendido un clima de incertidumbre, con especial incidencia en aquellas economías que eran más dependientes de la actividad inmobiliaria, como la nuestra.
8. Por el lado de la demanda, a diferencia de lo sucedido en años anteriores, el consumo privado aragonés muestra claros síntomas de ralentización. Esta caída no está siendo compensada por la inversión privada.
9. Desde el lado de la oferta el sector de la construcción ha reducido su tasa de crecimiento y dinamismo. La finalización de las obras de la Exposición Internacional de Zaragoza y de las importantes obras civiles asociadas a su celebración y la caída detectada en la edificabilidad hacen prever un sensible descenso de su valor añadido y del empleo generado.
10. En cuanto al resto de los sectores cabe destacar que, aunque parece consolidado el crecimiento de los servicios, los que tienen relación con la venta, el comercio y la hostelería (o sea, con el consumo) están sufriendo una evidente desaceleración. En todo caso este sector sigue aportando un importante volumen de empleo y un crecimiento de afiliaciones a la Seguridad Social.

11. La industria continúa con una ligera expansión que no es capaz de compensar la disminución del empleo en la construcción. Su pobre crecimiento hace prever que si esta situación económica negativa se mantiene puede iniciar la senda de la desaceleración por la caída de la inversión productiva.
12. Por otra parte, se mantiene uno de los principales desequilibrios de nuestra economía, el elevado crecimiento de los precios. La elevada tasa de inflación en Aragón, por encima de la media estatal y muy superior a la europea, supone un serio riesgo para la marcha de la economía. La inflación está creciendo muy por encima de todas las previsiones por efecto de los precios de los carburantes y de ciertos alimentos, y eso a pesar del efecto amortiguador que supone contar con un euro fuerte.
13. Aragón se ha consolidado, en los últimos años, como una de las comunidades autónomas más inflacionista. Y no sólo en el índice general sino también en la inflación subyacente, es decir, la que no tiene en cuenta ni los alimentos no elaborados ni el precio de los carburantes, que tampoco deja de incrementarse.
14. El hecho de que la inflación aragonesa esté por encima de la media española es un dato muy negativo ya que la práctica totalidad de los convenios colectivos que se aplican en Aragón utilizan el dato del IPC estatal tanto para la subida salarial como para la aplicación de las cláusulas de revisión. Cláusulas que con estos niveles de inflación son absolutamente imprescindibles para garantizar el poder adquisitivo de los salarios.
15. En todo caso, constatamos que la política económica ha fracasado en la lucha contra la inflación estructural, con la grave repercusión que tiene hacia la competitividad de nuestra economía y no sólo por nuestra excesiva dependencia energética del petróleo, sino también por la falta de transparencia en la fijación de precios en algunos sectores económicos, como el de la distribución de alimentos o los servicios tendentes a maximizar beneficios vía precios.
16. Aunque el sector exterior se está recuperando de la caída que viene registrando desde 2004 ya no contribuye con la tasa de crecimiento que aportaba con anterioridad. El pequeño incremento de la actividad industrial no es suficiente para reflejarse en las exportaciones de mercancías aragonesas. El incremento de los precios y de los costes industriales son las principales causas de este dato desfavorable, dato que se ha visto empeorado por la caída en las ventas al exterior de material de transporte y por la fortaleza euro.
17. Las importaciones están creciendo a un menor ritmo que las exportaciones pero no porque estemos solucionando los desequilibrios de nuestra economía sino por el menor consumo y la inversión privada.
18. En cuanto al mercado de trabajo aragonés, en los últimos años, se ha mantenido un notable ritmo en la creación de puestos de trabajo. Junto con el aumento en el número de personas ocupadas, se produjo un incremento en la población activa, hasta llegar casi al 59%, lo que permitió alcanzar una tasa de paro muy baja. La llegada de población extranjera ha favorecido este incremento en la población activa como lo demuestra el hecho de que los activos extranjeros no hayan dejado de crecer en los últimos años. El aumento en paralelo de la población activa y del empleo no ha evitado que, por vez primera en los últimos años, el paro haya crecido en nuestra comunidad autónoma.
19. En todo caso, el paro femenino continúa duplicando al masculino y su tasa de actividad sigue situándose casi 20 puntos por debajo de la de los hombres. Estos datos confirman que el problema del empleo en Aragón sigue teniendo un claro componente de género porque, además, las mujeres mantienen una menor tasa de actividad y de ocupación. Una ocupación que, en general, tiene unas peores condiciones laborales para las mujeres que para los hombres.

20. A pesar del fuerte ritmo de creación de empleo de estos últimos años, muchos de los puestos de trabajo generados son de baja calidad y se caracterizan por su baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno, sobre el que se sustentaba buena parte de la pasada fase de crecimiento, ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.
21. Esta segmentación constituye un auténtico problema desde el punto de vista de la cohesión social ya que se ha creado una gran bolsa de trabajadores mal remunerados y en situación de precariedad laboral que será muy difícil de reubicar cuando se acentúe la desaceleración del ritmo de crecimiento o entremos en un ciclo recesivo, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de personas desempleadas sin derecho a la red de cobertura social.
22. El gasto social en Aragón supone el 10'5% del PIB y continúa estando muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea, tanto de la Europa a 15 (15%) como a 25 (13'5%), y lo que es peor es inferior a la media estatal del 11'8%. Por tanto, hay mucho camino por recorrer para que nuestro estado del bienestar tenga unos presupuestos adecuados. Hay que decir que con lo que cuesta un solo kilómetro de autovía se pueden financiar muchas actuaciones sanitarias, educativas o de apoyo a la I+D+i, o que se puede invertir en mejorar la administración de justicia o los servicios sociales. En unos presupuestos públicos sometidos al criterio de "estabilidad presupuestaria" hay que priorizar muy bien qué acciones contribuyen mejor al desarrollo y a una más justa distribución de la renta.
23. Dentro de estas prioridades presupuestarias hay que destacar la necesaria puesta en marcha de la ley de atención a la dependencia que está arrancando con más lentitud de lo deseable, en algunas cuestiones por problemas de gestión pero también por la falta de voluntad política en su desarrollo.
24. Un gasto social que, además, está siendo puesto en riesgo como consecuencia de decisiones sobre la gestión de los servicios públicos que debemos calificar como mínimo de arriesgadas. La continuación de los procesos privatizadores puestos en marcha en la década de los años 80 y 90 del siglo XX afecta a sectores como la sanidad (con la privatización de determinadas listas de espera y de servicios de rehabilitación) o a las obras públicas (con la prevista privatización de más de 1500 Km. de carreteras aragonesas). Se contraen así compromisos económicos a más de dos décadas que lastran los presupuestos de Aragón a largo plazo, sin que quede margen de manobra política ya que romper los contratos es más caro que su continuidad.
25. En cuanto a las condiciones laborales hay que resaltar varias cuestiones. En primer lugar, que muchos de nuestros convenios siguen sin aprovechar las posibilidades, que las leyes derivadas del último periodo de diálogo social, permiten en cuanto a su desarrollo en la negociación colectiva. Cuestiones como el empleo, la formación o la salud laboral y, más en concreto, las derivadas de la Ley de Igualdad que hay que empezar a desarrollar sobre todo en la negociación de los planes de igualdad. Hasta ahora en Aragón, excluyendo los planes concilia de las administraciones y la aplicación de algún convenio estatal, no se están utilizando estos mecanismos.
26. Una segunda cuestión a destacar es la problemática de la siniestralidad laboral, que continúa siendo un grave problema laboral y social en Aragón. Aunque nuestros datos son algo mejores que la media estatal seguimos muy lejos de las cifras europeas. Para reducir la siniestralidad y otros riesgos laborales, tenemos que multiplicar las iniciativas de información y prevención, además de la denuncia de los riesgos y de la insuficiencia de medios allá donde existen mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

27. Por último hay que resaltar la problemática salarial. Los incrementos salariales han tenido, en los últimos años, incrementos superiores a las previsiones de IPC del gobierno (siempre del 2%), no eran aumentos espectaculares pero en el caso de que el IPC hubiera cumplido la previsión permitían un incremento moderado del poder adquisitivo. Pero, no es que la previsión no se cumpliera por algunas décimas, es que la desviación ha sido muy importante, lo que ha hecho que, cada año, se activaran las cláusulas de revisión. Los datos generales de incremento salarial una vez aplicadas las cláusulas indican que el crecimiento del poder adquisitivo en estos años ha sido muy pequeño.
28. El problema es que en algunos convenios no se recupera toda la desviación del IPC y que otros directamente no la incorporan (afectando a un 16% de los trabajadores en Aragón). En estos casos se produce una pérdida real de poder adquisitivo al tener incrementos inferiores al IPC (como es el caso de algunos empleados públicos), situación que se agrava cuanto mayor es esa desviación. Ante estas cifras hay que concluir que los incrementos de IPC son muy perjudiciales para los y las trabajadoras. Debemos ser los primeros interesados en que se cumplan las previsiones y, en todo caso, debemos propiciar la inclusión de cláusulas de garantía salarial de calidad como fórmula para salvaguardar el incremento.
29. Además, el tipo de crecimiento económico generado estos años, basado en gran medida en puestos de trabajo con baja remuneración, ha puesto de relieve la necesidad de erradicar los bajos salarios y mejorar el poder adquisitivo general. Ya hemos avanzado en varios frentes, aunque de forma insuficiente, por lo que deberemos continuar el proceso de mejora del Salario Mínimo Interprofesional y combinar un moderado crecimiento de los salarios más altos con una mejora significativa en los salarios más bajos, s o b r e todo en aquellos sectores y empresas que, año tras año, vienen obteniendo un crecimiento del beneficio empresarial muy superior al incremento de los costes laborales, sin que dichos beneficios redunden en inversión productiva o generación de empleo estable.

30. Un modelo económico sostenible que garantice la cohesión social

31. Por el desarrollo territorial y la protección al medio ambiente.

32. El crecimiento económico de Aragón ha sido muy importante en los últimos años y ha permitido la creación de empleo y una significativa reducción de las tasas de paro. Pero durante este tiempo nuestro sindicato ha estado advirtiendo que parte de ese crecimiento era insostenible, por estar basado en un consumo privado sustentado en un fuerte endeudamiento, en actividades especulativas, sobre todo ligadas a la construcción, en empresas de servicios con poco valor añadido y en algunos sectores económicos e industriales que competían en base a los bajos salarios y a una enorme precariedad.
33. Ser competitivos a expensas de mantener ventajas comparativas propias de economías emergentes, como los bajos costes laborales y la desregulación social y medioambiental, tiene poco sentido y menos futuro. Mientras el gasto social, en particular el gasto educativo, sanitario y en investigación es muy inferior a la media europea, el PIB por habitante ha superado ya esa media, lo que revela las deficiencias de nuestro sistema económico, pero también su potencialidad.
34. Por eso, CCOO Aragón reivindica un cambio hacia un nuevo modelo económico más eficiente que, con el objetivo de conseguir un desarrollo más duradero y sostenible, esté basado en la diversificación económica y territorial y en el respeto medioambiental. Hay que conseguir un mayor peso de la

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

35. Queremos un modelo que garantice la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social y de la apuesta por la formación de los y las trabajadoras. Es prioritario combatir la desigualdad que ahora se produce en Aragón dejando a muchas personas y zonas al margen de su desarrollo. Pero un nuevo modelo basado en las tecnologías y en la formación puede tener el mismo efecto si no conseguimos dar las mismas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón. Para que esto ocurra es tan necesario el impulso económico empresarial como que los servicios públicos (sanidad, educación, servicios sociales, etcétera) garanticen y actúen como motor del desarrollo territorial.
36. Aragón no puede incentivar modelos alejados de sus intereses de desarrollo. La apuesta por elementos externos que no garantizan el desarrollo de nuestro territorio y que ponen las inversiones públicas al servicio de otros intereses debe ser excluida definitivamente.
37. Si no hacemos una apuesta decidida por este cambio no podremos afrontar las consecuencias que la globalización de la economía y la externalización de actividades están teniendo en Aragón. Dos realidades que parecen contradictorias pero que no lo son y que pueden tener como efectos la rebaja de derechos de la población trabajadora y la reducción de la capacidad contractual de los propios sindicatos en amplios sectores.
38. La globalización es un proceso económico y político que sin ser nuevo se ha acelerado con la aparición de las tecnologías de la comunicación que permiten la interconexión de los países, las personas, las empresas y los capitales de manera instantánea. Se está originando una concentración de poder en empresas más grandes y fuertes que controlan sectores enteros creando redes de empresas jurídicamente independientes, pero absolutamente controladas a través de la descentralización productiva. Estas empresas globales en un mercado global están fuera del control de los estados y a veces son más fuertes que ellos.
39. Como toda realidad la globalización es un fenómeno que tiene varias caras. Entre las positivas hay que citar un nuevo internacionalismo sindical basado en reivindicaciones comunes que aúnan los intereses de todos los trabajadores. Ahora el ámbito empresarial es mundial y, por tanto, la interrelación de lo que acontece en cada área económica afecta a todas las demás, esta situación ya ha posibilitado la creación de la Confederación Sindical Internacional como fórmula para conseguir globalizar también los derechos laborales.
40. Y también, como instrumento para hacer frente a la nueva forma de organización empresarial en red, que está incidiendo de manera muy negativa en las relaciones laborales ya que persigue un triple objetivo: la reducción de costes laborales, la desregulación de las condiciones laborales y la traslación de la responsabilidad empresarial a terceros (contratas o trabajadores autónomos). Este modelo productivo se está generalizando a todos los sectores y actividades, por lo que requiere una gran atención sindical para impedir que la precariedad laboral sea la norma habitual en las empresas que surgen de estos procesos, se fragmente la estructura de la negociación colectiva o queden al margen de ella un gran número de trabajadoras y trabajadores. Hay que extender el importante trabajo que el sindicato hace para regular las condiciones laborales en los convenios colectivos a todas estas empresas.

41. La empresa única con plantilla integrada se ha ido transformando en una red de empresas y de plantillas que intervienen en un mismo proceso productivo. Primero externalizaron las actividades no esenciales, posteriormente los servicios complementarios y, finalmente, están incorporando en la propia empresa matriz productos elaborados por empresas proveedoras a través de sus propios trabajadores. Unos trabajadores que sufren en primera persona la reducción de las condiciones laborales y salariales.
42. Así, la empresa principal controla todo el proceso productivo y sus costes y consigue dos efectos: la externalización del riesgo productivo y la externalización de la responsabilidad sociolaboral. Cuanto más lejanas se encuentran las empresas del núcleo de poder empresarial peores condiciones laborales tiene su personal.
43. Toda esta problemática provoca que el trabajo esté dejando de ser una fuente de derechos, en la empresa y en la sociedad, además de producir una pérdida de identificación colectiva de los trabajadores y trabajadoras en las distintas empresas de la red. Desde el sindicalismo de clase debemos dar respuesta a los intereses de todos los colectivos de trabajadores o dejaremos de ser una referencia válida para la resolución de sus problemas. Tenemos que evitar que las empresas continúen externalizando los riesgos y los costes a los y las trabajadoras y a la sociedad mientras ellas se quedan con los beneficios.
44. Y esto ocurre en un contexto en el que las Pymes representan más del 90% del tejido empresarial aragonés. Estas empresas tienen una elevada inestabilidad que provoca altos niveles de precariedad en el empleo y unas relaciones de trabajo bien distintas a las que se establecen en las grandes o medianas, pero también hay que resaltar su rápida adecuación a las diferentes circunstancias. Por su importancia en la generación de empleo, necesitan un apoyo concreto y decidido para su adaptación al desarrollo tecnológico y a la internacionalización o no podrán competir.
45. La externalización de servicios afecta en buena medida también a los servicios públicos. Las Administraciones, en un intento de “maquillar” los datos contables con el objetivo de la estabilidad presupuestaria, han optado por privatizar servicios públicos básicos para la ciudadanía. Hemos asistido durante los últimos años al progresivo desmantelamiento de la red de servicios sociales de gestión pública y se abre en estos momentos la privatización del resto de los servicios públicos (carreteras, sanidad,...).
46. Junto a la precarización que para las relaciones laborales supone esta política (contratos precarios, salarios bajos, falta de sindicalización de las relaciones laborales,...) las consecuencias para la ciudadanía son inmediatas. Diversos estudios han demostrado que los servicios prestados por la iniciativa privada son de peor calidad y tienen mayor coste que los gestionados directamente por las Administraciones.
47. Otro aspecto negativo de la globalización es la deslocalización de empresas, tanto cuando se traslada la localización de una planta como cuando se contrata a ciertos subcontratistas o trabajadores de otro territorio para realizar parte del proceso productivo. En los dos casos provoca pérdida de empleo, reducción de condiciones laborales y marginación de los trabajadores, sobre todo de los menos cualificados. Lo más injusto es cuando esta situación se produce con empresas que han recibido importantes ayudas públicas para su instalación y mantenimiento.
48. El reto del desarrollo sostenible es aumentar el bienestar económico y social y disminuir los impactos sobre los ecosistemas. Para progresar sobre estas pautas de producción y consumo se necesita un sistema económico que sea menos intensivo en el uso de materiales y energía.

49. Uno de los principales desafíos actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero y sin embargo estamos muy lejos de cumplir los objetivos establecidos en Kyoto o de adoptar las medidas necesarias para hacerlo. El consumo de energía primaria, en gran parte combustibles fósiles, ha crecido en los últimos años más que la media europea y que el crecimiento económico. Lo cierto es que todos los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible.
50. Es posible hacer más con menos, produciendo ecológicamente dentro de un modelo de desarrollo sostenible basado en el conocimiento, en la protección y restauración de la naturaleza, en la gestión adecuada de los recursos, y en la multiplicación de la productividad de los recursos naturales y de la energía.
51. Nuestro sistema de transporte es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones al estar basado en la carretera, para las mercancías, y en el automóvil, para los desplazamientos urbanos, en vez en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. El Estado Español es el cuarto país del mundo en kilómetros totales de autovías por lo que hay que abandonar la idea de que somos deficitarios en infraestructuras carreteras.
52. La actividad sindical relacionada con la movilidad de los y las trabajadoras necesita un fuerte impulso en el próximo período ya que el actual modelo de movilidad, basado predominantemente en el uso del automóvil, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los bolsillos de la población trabajadora o en la siniestralidad “in itinere”, que están aumentando a pesar de la disminución global de los accidentes de tráfico.
53. CCOO Aragón promovemos una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos de sus territorios, a partir de iniciativas locales y comarcales de actividad productiva con carácter social. Las zonas rurales no necesitan megaproyectos urbanísticos sino apoyos para el desarrollo de factores productivos propios, preservando su patrimonio natural.
54. Necesitamos una política de ordenación territorial, coordinada con actuaciones económicas sostenibles y con objetivos sociales, que deje de considerar el mundo rural como mero depósito de recursos al servicio de las áreas urbanas y de la acumulación de capital, estableciendo límites claros a la transferencia de recursos hacia las áreas de mayor crecimiento.

55. Objetivos en Desarrollo Económico

56. Impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, un modelo que garantice una mayor cohesión social y un desarrollo territorial equilibrado.
57. Garantizar los derechos de los y las trabajadoras y la capacidad contractual del sindicato para evitar los efectos negativos de la globalización y la externalización de actividades.
58. Incorporar a nuestra acción sindical la problemática de todas las empresas de la cadena productiva realizando un trabajo coordinado en red de todos los sectores afectados.
59. Ampliar los ámbitos de interlocución e incrementar nuestra capacidad de influencia a través del diálogo social como marco más apropiado para promover el nuevo modelo económico en Aragón.

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

61. Acciones y herramientas de actuación en Desarrollo Económico

62. Promover actuaciones tendentes a recuperar el papel protagonista de la industria y promover los servicios de alto valor añadido como motores del crecimiento económico; exigiendo a las Administraciones aragonesas políticas sectoriales activas y a la iniciativa privada inversiones y proyectos empresariales que propicien el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible.
63. Demandar un aumento significativo de la inversión en I+D+i, tanto en el sector público como en el privado, que nos permita el establecimiento de nuevos sectores tecnológicos, hasta ahora inaccesibles por nuestra escasa capacidad de investigación. Para ello se demandará el incremento del gasto en los términos establecidos en la llamada estrategia de Lisboa, donde se fija un objetivo de gasto del 3% del PIB antes del 2010.
64. Apostar por la educación y la formación de alta y media cualificación que acompañe las necesidades de los nuevos sectores y la mejora competitiva de las empresas actuales. Hay que conseguir que la cualificación acompañe a las variaciones de los procesos productivos y a los requerimientos en I+D+i.
65. Potenciar las inversiones productivas para modernizar y ampliar la capacidad competitiva de las empresas y la incorporación y utilización de las TIC en todos los sectores de la economía. Debemos reivindicar, en la negociación colectiva, compromisos para afianzar en las empresas inversiones productivas que incorporen mayor valor añadido y empleo productivo, garantizando la participación sindical por su importancia para las condiciones laborales futuras.
66. Impulsar medidas que aborden la reducción de empleo en el sector de la construcción con tres apuestas: la inversión para la construcción de dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; la financiación de VPO, especialmente en régimen de alquiler, y un ambicioso plan para la rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica.
67. Incorporar a las Pymes a procesos de modernización por su importancia cualitativa en el tejido económico aragonés. Estas empresas reúnen condiciones de adaptabilidad y flexibilidad, pero necesitan apoyo externo para incorporar más medios técnicos. Los centros tecnológicos de Aragón deben convertirse en los departamentos de investigación de estas empresas.
68. Exigir que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales de nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones.
69. Potenciar la extensión de los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en zonas sin una sanidad, una educación o unos servicios sociales adecuados.
70. Enfrentar los procesos de privatización de los servicios públicos mediante las oportunas campañas, basadas en estudios económicos y sociales, que hagan evidentes las repercusiones negativas en cuanto a calidad de los servicios y las relaciones laborales que generan los procesos de privatización.

71. Mejorar la calidad de las infraestructuras ya que son fundamentales para aumentar la competitividad y el acceso de nuestros productos a los mercados internacionales. Unas infraestructuras que deben garantizar la movilidad de las personas, ser sostenibles y vertebrar territorialmente todas las zonas de Aragón.
72. Asentar y mantener los sectores básicos actualmente existentes no debe ser incompatible con nuestra apuesta por nuevos sectores. La clave para modernizarlos está en anticiparse a los cambios y desarrollar iniciativas que les permitan adaptarse a las nuevas situaciones, incrementado el nivel de especialización y de calidad, dedicando especial atención a los sectores altamente vulnerables a la competencia exterior.
73. Proponer que todas las ayudas públicas para la implantación y funcionamiento empresarial estén condicionadas al mantenimiento de la empresa en el territorio y a la garantía de las condiciones laborales de los y las trabajadoras. Hemos de evitar que la deslocalización se utilice como amenaza en los procesos de negociación colectiva.
74. Impulsar procesos de desarrollo basados en productos endógenos que permitan asentar en el territorio toda la cadena empresarial necesaria para obtener todo el valor añadido del producto. La industria agroalimentaria es una de las que debería tener un importante desarrollo para lograr este objetivo.

75. Objetivos en Medio Ambiente

76. Promover un sistema energético basado en la eficiencia, el ahorro y las energías renovables, así como apostar por un modelo de transporte sostenible de personas y mercancías.
77. Orientar el desarrollo industrial en la prevención de la contaminación y la producción limpia con innovación en procesos y materiales, con una apuesta decidida por la I+D+i.
78. Impulsar una ordenación territorial y urbanística racional que sea respetuosa con el medio ambiente.
79. Promover y apoyar la Nueva Cultura del Agua.
80. Ambientalizar la organización.

81. Acciones y herramientas de actuación en Medio Ambiente

82. Impulsar una Estrategia Aragonesa de Cambio Climático para la reducción de emisiones y sus efectos.
83. Proponer un Plan Energético y tomar medidas para ahorrar energía y mejorar la eficiencia energética en todos los sectores, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reducir la dependencia de los combustibles derivados del petróleo. Demandar la creación de un organismo público con participación sindical para su desarrollo.
84. Propiciar un sistema de transporte sostenible: aplicando medidas de regulación que tomen en consideración los objetivos ambientales, sometiendo cada infraestructura a un análisis de coste – beneficio y de compatibilidad ambiental y estableciendo criterios que fijen los umbrales de rentabilidad social que deben cumplir las nuevas infraestructuras.
85. Proponer un plan de transporte sostenible multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, la marcha a pie y los desplazamientos en bicicleta en el medio

urbano, complementados con la carretera y el avión. Las actuaciones del plan estarán orientadas a reducir la generación de necesidades de desplazamiento y transferir mercancías y pasajeros de la carretera a un ferrocarril moderno y eficaz. De esta forma conseguiremos reducir emisiones de CO₂, reducir la grave dependencia energética del petróleo y reducir drásticamente accidentes de carretera.

86. Demandar que el sector industrial sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas en los procesos productivos para evitar riesgos a los y las trabajadoras y al medio ambiente.
87. Promover la producción limpia avanzando en tecnologías de aprovechamiento de los residuos, en su reutilización y reciclado, de forma que se genere empleo y tejido empresarial y se eviten tratamientos finales contaminantes basados en la dispersión de los contaminantes como la incineración o el vertido.
88. Fomentar la agricultura ecológica y la reducción del uso de tóxicos y de plaguicidas. Exigir el cumplimiento del REACH (Registro, Evaluación, Autorización y restricción de sustancias Químicas) y desarrollar la I+D+i relacionada con una producción limpia y una química verde.
89. Impulsar un nuevo Plan de Gestión Integral de los Residuos de Aragón GIRA basado en la prevención de los residuos y la contaminación y en el aprovechamiento de los recursos con los criterios antes planteados y con participación de los agentes sociales.
90. Fortalecer el Observatorio de Medio Ambiente de Aragón OMA como órgano de dialogo y control de las políticas de medio ambiente industrial y proponer una oficina publica de promoción de tecnologías limpias.
91. Transformar los impuestos aragoneses denominados ambientales en herramientas eficaces y no en elementos recaudatorios, impulsando el desarrollo de una fiscalidad ambiental moderna impulsora de la eficiencia en la inversión y el consumo, bajo el principio de quien contamina y usa los recursos paga.
92. Proponer una política de compras públicas social y ambientalmente responsable.
93. Promover un nuevo modelo de inspección y auditoria de las empresas con mayor control publico rompiendo el vinculo controlador-controlado.
94. Demandar al Gobierno de Aragón un Plan Aragonés de Salud Ambiental para la mejora de la calidad del aire, el control de las sustancias químicas, la disminución del ruido y el incremento de la calidad de las aguas.
95. Impulsar el aumento de las zonas aragonesas protegidas por sus valores naturales. Hay que generar puestos de trabajo asociados a esos espacios con las adecuadas condiciones laborales.
96. Incluir en el trabajo sindical, en la empresa y en la negociación colectiva, además de la gestión ambiental, los aspectos energéticos y de transporte, exigiendo el derecho a la interlocución y a la existencia de delegados medioambientales, específicos o ampliando las facultades de los delegados de prevención existentes.
97. Coordinar las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, especialmente las de las políticas sobre transporte e infraestructuras de la Federación de Comunicación y Transporte.

98. Plantear planes de movilidad a los grandes centros de trabajo y los polígonos industriales ante las graves carencias de transporte público. Es imprescindible que en estos planes participen las administraciones públicas y los agentes sociales.
99. Impulsar planes de movilidad de empresa, a través de la negociación colectiva, así como introducir otros aspectos en los convenios como las compensaciones económicas por el uso del transporte público (abonos de transporte gratuitos), la creación o mejora del autobús de empresa, la gestión racional del aparcamiento, el apoyo al coche compartido y otras medidas que fomenten la reducción de las necesidades de movilidad o los modos de transporte no contaminantes como la bicicleta.
100. Impulsar la designación tanto de “gestores de movilidad”, en el marco de las empresas, como de “delegados de movilidad”, en el ámbito de la representación de los trabajadores, cuya función sea la de gestionar el desarrollo de las medidas que se acuerden.
101. Promover y apoyar la nueva cultura del agua y el dialogo social como medio de resolver los conflictos en torno al agua con los siguientes objetivos: una planificación hidrológica democrática sostenible basada en políticas de ahorro y gestión de la demanda, una política respetuosa con el medio ambiente de carácter preventivo y restaurador, la mejora del modelo de gestión de cuencas, democratizando las Confederaciones Hidrográficas, la mejora del medio rural, manteniendo la población y promoviendo el desarrollo sostenible de la agricultura y la ganadería y el rechazo a la mercantilización del agua ya que el acceso a la misma debe seguir siendo un derecho básico de la ciudadanía.
102. Revisar los Planes de Cuenca así como el Pacto del Agua de Aragón a la luz de la Directiva Marco del Agua y de los principios de la Nueva Cultura del Agua.
103. Aumentar la “coherencia ambiental” de CCOO Aragón incluyendo el factor ambiental en nuestros análisis y propuestas, pero además utilizando los criterios ambientales de sostenibilidad en la actividad cotidiana de la propia organización. Se trata de predicar con el ejemplo “ambientalizando el sindicato” con medidas y buenas prácticas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad.

104. Una Acción Sindical que mejore las condiciones laborales

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

106. La acción sindical es una de las principales razones de ser y de existir del sindicalismo, es una de nuestras señas de identidad y nos permite tener una posición protagonista en las Relaciones Laborales frente a los fenómenos de desregulación e individualización de los nuevos modelos de producción. Fenómenos que sólo evitaremos cuando, a través de la participación activa, los y las trabajadoras identifiquen nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones. Debemos conseguir que el sindicato sea percibido como una herramienta útil que sirva para mejorar de forma nítida las condiciones laborales.
107. En la empresa aragonesa, a los retos ya conocidos como la precariedad en el empleo, los bajos salarios, la alta tasa de siniestralidad o la discriminación laboral, hay que sumar la profundización

de las estrategias empresariales de descentralización y externalización de actividades y una negociación colectiva muy atomizada y con un importante número de trabajadores sin convenio colectivo de aplicación (algo más del 20% del total).

108. Pero ahora, en los inicios del siglo XXI, el conflicto social ya no se da sólo en la empresa o en el sector, los poderes públicos juegan un papel clave en la economía y tienen una importancia fundamental en el reparto de la riqueza y de la renta. Los derechos sociales, que conforman el estado del bienestar, o las infraestructuras son competencias de las distintas administraciones, especialmente de las comunidades autónomas que tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales.
109. Esta transferencia de poder hacia el Gobierno de Aragón nos sitúa ante una realidad más compleja, pero constituye una oportunidad para que CCOO Aragón tenga mayor capacidad de influencia. Los acuerdos de diálogo social en nuestra comunidad autónoma van ganando cada vez una mayor trascendencia en las políticas que definen el salario diferido de las personas trabajadoras y tienen que convertirse en un instrumento básico del trabajo sindical.
110. La combinación de los acuerdos de diálogo social, de ámbito estatal o aragonés, con la negociación de los convenios colectivos constituyen los elementos fundamentales del sindicato para representar a los y las trabajadoras en la defensa y ampliación de los derechos sociales, de forma universal, y en la garantía y mejora de las condiciones laborales, en el ámbito sectorial.
111. La estructura de un sindicato sociopolítico como CCOO Aragón, que agrupa a Federaciones de rama y a la organización territorial, nos debe permitir afrontar esta doble representación de intereses generales y concretos. Pero esto sólo será posible si nuestras distintas estructuras colaboran y se apoyan mutuamente, una colaboración que sume voluntades y respete las competencias de cada una de ellas.
112. Esta cooperación es imprescindible para que la acción sindical general este más cerca de las necesidades de los sectores productivos y para organizar de forma más efectiva la acción sindical sectorial. Nos tiene que permitir representar eficazmente, en un mercado laboral altamente fragmentado, a fijos, temporales, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos dependientes. La atención a toda esta diversidad debe ser una prioridad de todo el sindicato ya que no podemos consentir una doble escala de protección de derechos.
113. Y para conseguir esa eficacia el conjunto de CCOO Aragón debe defender una serie de criterios compartidos, tanto en la negociación colectiva de los convenios como en los acuerdos institucionales, que reflejen la problemática cotidiana de todos los colectivos. Unos criterios basados en la mejora de las condiciones laborales en el marco de un modelo económico sostenible, no puede haber crecimiento económico sano con un mercado laboral insano.
114. Por eso, debemos reivindicar, en todos los ámbitos, la reducción de la altísima temporalidad, la erradicación de los bajos salarios, la consecución real de la igualdad, la disminución de los accidentes de trabajo o el aumento de la participación sindical.
115. Por otra parte, en el ámbito del diálogo social confederal, se han producido importantes avances en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La idea fundamental que debe justificar la necesidad y exigencia de la RSE es la defensa de un modelo económico sostenible, justo y responsable.
116. Dos aspectos nos interesan remarcar de forma especial en cuanto a la RSE. El primero, la importancia primordial que las relaciones laborales deben tener en la valoración de las estrategias de las

empresas en este campo. No puede ser considerada socialmente responsable una empresa que precariza el empleo, que rebaja las condiciones salariales o laborales, que profundiza en la desigualdad o que no reconoce la participación sindical.

117. El segundo aspecto a resaltar es el papel que deben jugar las administraciones públicas; no sólo en su función reguladora, sino en la promoción, el impulso y la extensión de estas prácticas. Pero, además, las administraciones y sus empresas dependientes deben incorporar las estrategias de la RSE en su funcionamiento y en sus actuaciones, hay que exigirles ser ejemplo de lo que predicán para los demás ya que actualmente el empleo precario no es patrimonio de la empresa privada. En determinados ámbitos de las administraciones públicas (especialmente en la local) la gestión de personal conlleva no sólo pérdida de derechos para los y las trabajadoras sino que, en algunos casos, atentan directamente contra los derechos de la ciudadanía.
118. La globalización entendida como el gran proceso de internacionalización de las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales no sólo ha contribuido a incrementar la desigualdad entre los países del Norte y los del Sur sino también a deteriorar los derechos laborales, civiles y sociales. La internacionalización del sindicalismo y la globalización de derechos laborales y sociales serán las prioridades de nuestra acción sindical internacional.
119. El movimiento sindical está obligado a reforzar su organización y capacidad de acción internacionales y sus lazos de solidaridad. La presencia de CCOO en la Confederación Europea de Sindicatos CES y en la recién fundada Confederación Sindical Internacional CSI refuerza nuestra apuesta por el sindicalismo internacionalista.
120. El internacionalismo es intrínseco al sindicalismo y debemos practicarlo y fomentarlo en aquellos espacios en que participamos. En el caso de CCOO Aragón en el Consejo Sindical Interregional Eje Atlántico-Pirineos Occidentales (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón) que compartimos UGT y CCOO de esos territorios con los sindicatos franceses CFDT, CFTC, UNSA y CGT. También existen otros espacios políticos, sin participación sindical instaurada que debemos reivindicar: la Comunidad de Trabajo de los Pirineos (Aquitania, Midi-Pyrénées, Languedoc-Rousillon, Principado de Andorra, Cataluña, Aragón, Navarra y Euskadi) y la Eurorregión Pirineos Mediterráneo (Midi-Pyrénées, Languedoc-Rousillon, Cataluña, Islas Baleares y Aragón).
121. La Fundación Paz y Solidaridad- CCOO Aragón es nuestro instrumento para desarrollar la solidaridad a través de la cooperación al desarrollo, la cooperación sindical y la sensibilización.
122. No obstante, debemos profundizar en la posibilidad de realizar acciones de codesarrollo, entendido como una forma de cooperación en que los ciudadanos emigrantes sirven como vector de desarrollo en sus países de origen. Esto significa adoptar un conjunto de medidas que incidan en las causas que provocan los flujos migratorios, ayudando a crear las condiciones económicas y sociales que atenúen la necesidad de emigrar y excluyan las medidas coercitivas para impedirla. En todo caso de producirse la migración hay que impulsar la formación, la contratación en origen y la integración sociolaboral en destino.
123. La Fundación Paz y Solidaridad concentra una buena parte de sus proyectos de cooperación en Nicaragua y Guatemala, en consecuencia, sería en estos países donde deberíamos plantear los proyectos de codesarrollo.
124. En cuanto a la siniestralidad laboral, hay que constatar que desde 2005, en Aragón, estamos asistiendo al frenazo de la reducción de accidentes de trabajo iniciada en el año 2000 con el inicio de

los programas autonómicos de reducción de la siniestralidad y la puesta en marcha del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud con nuestra participación.

125. Los programas autonómicos cumplen una década de funcionamiento, Programa Aragón Empresas Alta Tasa de Siniestralidad, Programa buenas prácticas, Programa Objetivo cero accidentes de trabajo, Programa de sobreesfuerzos y Plan de Choque de Construcción. Todos ellos son muy valiosos por la cantidad y calidad de la información que contienen y nos ofrecen un diagnóstico claro sobre dónde intervenir para reducir la siniestralidad de manera drástica. La sociedad aragonesa y los y las trabajadoras debemos conocer el nombre de las empresas incumplidoras y reiteradamente repetidoras de nuestros programas, sobre todo aquellas que superan la media de siniestralidad de su sector.
126. Los resultados y la eficacia de estos programas son visibles; en unos casos, con la reducción de accidentes de trabajo; y, en otros casos, retratando las empresas incumplidoras. Ahora tenemos la radiografía de los últimos 10 años, el 1,85% de las empresas acumulan el 29% de los accidentes de Aragón. Las empresas repetidoras, 499, requieren medidas más contundentes de rechazo social, desde el conocimiento público de su razón social, el impedimento de acceso a concursos públicos o el estudio pormenorizado de su sistema de gestión preventivo hasta la intervención de la Fiscalía especial en siniestralidad laboral de TSJA tras el Convenio de Colaboración firmado con la DGA en enero de 2006 en el que también fuimos pioneros.
127. Tras lograr, en 2008, la creación del registro público de sanciones graves impuestas por Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales deberemos, dentro de un tiempo, extraer conclusiones y obtener información de sus datos.
128. Hay que continuar nuestro trabajo en dos temas de gran alcance; el primero el “Amianto en Aragón” en el que tenemos elaboradas propuestas para visualizar la realidad de los trabajadores afectados, para reducir el riesgo de salud pública con el amianto instalado y para eliminarlo de forma segura; y el segundo, la “Vigilancia de la salud de los trabajadores en Aragón”, que ha puesto de manifiesto la falta de calidad de los servicios de prevención y la ausencia de control público sobre el trabajo que desempeñan.
129. Hacer visibles las enfermedades profesionales sigue siendo nuestra asignatura pendiente, su infradeclaración crónica ha empeorado con la entrada en vigor del nuevo listado de enfermedades profesionales y su sistema de notificación y declaración. Hemos avanzado en el terreno de la denuncia pública y en el desarrollo del proyecto de sustitución de disolventes cancerígenos en 50 empresas aragonesas, pero una vez más, una reforma legal en sí misma es ineficaz si no va acompañada de otras medidas.

130. Objetivos en Acción Sindical

131. Reivindicar los derechos laborales básicos como la estabilidad en el empleo, el salario digno, la igualdad de trato o la prevención de la salud.
132. Impulsar políticas redistributivas más justas e incrementar la influencia del sindicato en defensa del interés general a través de los acuerdos de Diálogo Social en Aragón.
133. Potenciar nuestro trabajo en los distintos órganos de representación de ámbito laboral para que el sindicato se convierta en sujeto protagonista de la relaciones Laborales en Aragón.
134. Apoyar y reforzar el trabajo de las federaciones en el ámbito de la Negociación Colectiva mediante instrumentos de información y cooperación especialmente para conseguir que todos los y las trabajadoras de Aragón tengan un convenio colectivo de referencia.

135. Integrar en nuestras reivindicaciones la problemática de todas las personas trabajadoras: fijos, temporales, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos dependientes.
136. Visualizar la importancia de las responsabilidades laborales de las empresas en el ámbito de la RSE y asegurar la participación del sindicato en todos los organismos y foros que se traten de ella.

137. Acciones y herramientas de actuación en Acción Sindical

138. Organizar la acción sindical general en aquellos aspectos que afecten a los intereses de todos los y las trabajadoras de Aragón, ejerciendo esta interlocución ante las distintas administraciones públicas y las organizaciones empresariales. En los procesos de diálogo social hay que conseguir una mayor implicación de las federaciones de rama acercando sus contenidos a sus necesidades y relacionándolos con la negociación colectiva.
139. Generar espacios de ayuda y cooperación entre las estructuras sectoriales para organizar mejor a los y las trabajadoras frente a unas empresas cada vez más descentralizadas y externalizadas, hay que conseguir una negociación colectiva mejor articulada.
140. Asegurar, a través de la Unión Sindical de Aragón, la coordinación entre las organizaciones de los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama.
141. Abordar los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical múltiple y diversificada que tenga como objetivo prioritario los derechos de trabajadores y trabajadoras.
142. Marcar límites a las privatizaciones en las Administraciones públicas mediante la intervención en los pliegos de contratación, proponiendo medidas que garanticen la calidad de los servicios prestados, la estabilidad en el empleo y unas retribuciones homólogas a las que percibiría el personal propio de la Administración.
143. Luchar contra la temporalidad en el mercado laboral aragonés (más del 30%) y especialmente en los sectores más afectados. En este aspecto hay que exigir a las administraciones públicas un compromiso claro para reducirla en su ámbito de actuación y especialmente en las pequeñas administraciones locales (municipios de menos de 5000 habitantes) donde la temporalidad supera el 50% de las plantillas.
144. Erradicar los bajos salarios que afectan fundamentalmente a los colectivos más desfavorecidos. No podemos seguir basando nuestra competitividad económica en los bajos costes laborales por que ese ciclo ya está agotado, pero, además, no es justo que estos trabajadores y trabajadoras paguen los efectos de la crisis.
145. Mantener la prioridad en la lucha contra el desempleo que, en Aragón, afecta especialmente a las mujeres. La formación y la lucha contra la discriminación son herramientas esenciales.
146. Garantizar que los derechos de igualdad de trato y oportunidades sean una reivindicación sindical en la negociación colectiva ya que siguen siendo vulnerados tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales.
147. Impulsar los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma; los convenios de empresas, preferentemente en las grandes y medianas y los de grupo de empresa; así como la extensión de convenios sectoriales ya existentes a ámbitos geográficos que carecen de ellos.

148. Proponer la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitiría una mayor capacidad negociadora y una mayor influencia sindical.
149. Extender la negociación colectiva a los y las trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos para garantizar sus derechos laborales y que el sindicato gane espacios de representación.
150. Continuar en la búsqueda, a través de la negociación colectiva, de un equilibrio razonable entre las fórmulas de flexibilidad y protección de los trabajadores desde una posición de intervención y regulación, que compatibilice necesidades empresariales con derechos laborales, los empresarios no pueden tener poder unilateral sobre la flexibilidad.
151. Promover acuerdos de colaboración para el control de las relaciones laborales y de la siniestralidad en grandes proyectos siguiendo el esquema del firmado con Expo Zaragoza 2008. Sus buenos resultados demuestran que cuando hay voluntad las condiciones laborales mejoran.
152. Mantener y profundizar el Informe de Negociación Colectiva de CCOO Aragón por ser un instrumento importante para un mejor conocimiento del resultado de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos.
153. Impulsar el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como el centro de la interlocución social de los agentes sociales en materia socio-laboral superando su papel consultivo. Para ello debe aproximarse a la problemática de los distintos sectores económicos y asumir nuevas funciones legales como ser la Comisión Tripartita con la Inspección de Trabajo en Aragón o la extensión de convenios colectivos.
154. Potenciar la importancia de la negociación colectiva en el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón a través de nuestro trabajo en el Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón. Aunque su función principal es proporcionar una información común para todos los agentes sociales, hay que conseguir que sea el organismo que propicie mejoras generales consensuadas en los procesos de negociación colectiva de cada sector, mediante la extensión de buenas prácticas, la correcta aplicación de las leyes que hacen referencia a su desarrollo en los convenios, la simplificación de la estructura de nuestra negociación colectiva, la búsqueda de consensos para evitar la conflictividad o la cobertura de los vacíos que todavía se dan en muchos sectores laborales.
155. Debemos mantener el espíritu que inspiró al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje SAMA como organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales consensuado por los agentes sociales y apostar por el modelo de participación federal establecido.
156. Una vez aprobado el Estatuto del Trabajo Autónomo y definida la fórmula organizativa de los trabajadores autónomos en CCOO, es el momento de consolidar el trabajo de la Oficina de Atención a los Trabajadores Autónomos como punto de atención específico a su problemática concreta y como apoyo al trabajo sectorial de las federaciones. Es conveniente recordar que nuestra labor sindical debe tener como referencia fundamental a los autónomos dependientes por su relación con los procesos de descentralización productiva.
157. En los acuerdos de diálogo social tenemos que reivindicar nuestra participación activa y protagonista si no queremos que la RSE quede exclusivamente en manos de la iniciativa privada o de las ONG's. Una participación que debe ir acompañada de la exigencia a las administraciones públicas de un papel mucho más activo y de que, ellas mismas, apliquen cláusulas sociales y medioambientales en su funcionamiento y en los pliegos de condiciones de contratación.

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

159. Objetivos en Acción Sindical Internacional

160. Desarrollar las políticas sindicales confederales en Aragón.

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

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

163. Conocer y difundir el trabajo sindical internacional que desarrollan las federaciones de rama de CCOO de Aragón.

164. Acciones y herramientas de actuación en Acción Sindical Internacional

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

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

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

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

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

170. Objetivos en Cooperación al Desarrollo

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

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

173. Destinar el 0'7% de cada presupuesto a financiar proyectos de cooperación.

174. Incorporar el codesarrollo al trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad.

175. Acciones y herramientas de actuación en Cooperación al desarrollo

176. Incorporar la cooperación al desarrollo sindical en los distintos procesos de concertación social con el fin de establecer acuerdos de financiación directa de los proyectos.
177. Presentar proyectos de cooperación al desarrollo sindical en las principales convocatorias de las Administraciones Públicas y entidades privadas aragonesas.
178. Proponer la elaboración de un Plan de Trabajo en la Fundación Paz y Solidaridad que, entre otras cuestiones, implemente acciones de sensibilización.
179. Los proyectos de cooperación al desarrollo incorporarán el fortalecimiento organizativo, las cuestiones de género y exigirán el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución.
180. Proponer, en la Fundación Paz y Solidaridad, la realización de un boletín que informe sobre sus proyectos y actividades.
181. Articular la aportación del 0'7% de las cuotas de afiliación en CCOO Aragón y las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical.
182. Reivindicar que las instituciones aragonesas destinen al menos un 0'7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo.
183. Seguir participando en las movilizaciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
184. Elaborar y desarrollar proyectos de codesarrollo en Nicaragua y/o Guatemala, con las siguientes características: formación profesional en origen, análisis de las demandas profesionales del mercado laboral de origen y destino en colaboración con el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales, colaboración con organizaciones sindicales y/o sociales del país de origen y acompañamiento sociolaboral en destino.

185. Objetivos en Salud Laboral

186. Situar las enfermedades derivadas del trabajo en el centro de la prevención y la protección social. Seguir actuando de manera sostenida en la reducción de los accidentes de trabajo
187. Desarrollar y aplicar la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo mejorando el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa.
188. Ampliar los instrumentos de intervención del sindicato en todas las empresas, poner el acento en la internalización de la actividad preventiva y mejorar la calidad de los servicios de prevención.
189. Atender las desigualdades en salud laboral por género, nacionalidad, tipo de contrato y clase social.

190. Acciones y herramientas de actuación en Salud Laboral

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

192. Desarrollar la figura del delegado territorial o sectorial para la intervención en empresas de 6 a 50 trabajadores sin representación sindical.
193. Llevar la salud laboral a la negociación colectiva y plantear la participación en la organización del trabajo como objetivo para hacer prevención actuando sobre las condiciones de trabajo.
194. Reformar y democratizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social y debemos trabajar con el objetivo de su integración en el sistema público de salud y de protección social.
195. Proponer la creación de una red de médicos centinela de atención primaria en enfermedades profesionales, y la creación de Unidades de Salud Laboral, compuestas por especialistas en medicina del trabajo para apoyar esa red en la sospecha de diagnóstico de enfermedad profesional.
196. Conseguir que la salud laboral sea integral y multidisciplinar fomentando la investigación sobre nuevos riesgos, teniendo en cuenta no sólo la seguridad, sino también la salud.
197. Abordar la siniestralidad laboral en el colectivo de trabajadores extranjeros, que en el año 2007, sufrieron un Índice de incidencia de 11,2, mientras que los trabajadores españoles se exponen al 4,6.
198. Afrontar la perspectiva de género en el ámbito de salud laboral, un tema que gana en importancia con la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que entre otros aspectos trata la prevención de riesgos laborales sobre protección de la maternidad.
199. Proponer acciones para mejorar la movilidad al centro de trabajo y el desarrollo de planes de actuación en los accidentes en misión. El incremento constante, tanto leves como mortales, de los accidentes in itinere exige hacer planes de control en el seno de las empresas y hace necesario el debate de nuestra propuesta de un Plan de Movilidad sobre del transporte público y privado a los centros de trabajo.
200. Avanzar en la consolidación de la metodología de evaluación para la intervención sindical en los riesgos psicosociales. Ya hemos avanzado en el asesoramiento, la denuncia, y la aplicación de métodos de evaluación, ISTAS21 y otros. Hemos creado las condiciones objetivas para que el Observatorio Aragonés de Riesgos Psicosociales comience sus trabajos.
201. Pasar de la sensibilización a una verdadera implicación sobre el tema de las drogodependencias en el ámbito laboral. Reconocer la realidad social profundizando en las políticas de reducción del daño acompañándolas de políticas integrales que superen el carácter asistencial avanzando en programas globales de inserción social.

202. Igualdad de trato para combatir la discriminación

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

204. Nuestra prioridad debe ser tener en cuenta la realidad y las necesidades de los colectivos con más problemas de inserción en el mercado laboral: jóvenes, inmigrantes, discapacitados, etcétera. Estas personas son los afectados en mayor medida por el desempleo, los bajos salarios, la temporalidad o la inadecuación entre formación y perfil del puesto de trabajo, lo que exige la demanda de políticas públicas de igualdad que corrijan los factores de discriminación.
205. Es en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres donde se ha generado más avances legislativos en los últimos años. No obstante, la igualdad “formal”, siendo un requisito esencial, no ha sido suficiente para alcanzar la plena equiparación real de derechos y condiciones entre ambos sexos. No hemos superado el desequilibrio actual, por lo que, desde la corresponsabilidad y la equidad, hay que integrar el objetivo de la igualdad de trato en todas las actuaciones que tengan repercusión directa e indirecta sobre la ciudadanía.
206. CCOO Aragón hace suyo el objetivo de igualdad de trato como algo prioritario y lo incorpora a su trabajo cotidiano tanto en su proyección como agente social como en su intervención directa en el ámbito laboral.
207. En esta línea, las políticas de igualdad de CCOO Aragón potenciarán el cambio en los actuales roles sociales para establecer una mejor calidad de vida para el conjunto de población. Denunciaremos las desigualdades existentes en el mercado laboral y reivindicaremos cambios en el actual modelo productivo. Un modelo que está incrementando la vulnerabilidad de la mujer en la sociedad y continúa relegándola a un segundo plano.
208. A la hora de desarrollar nuestras políticas de igualdad, en especial las de género, optamos por la transversalidad como metodología de trabajo. Por ello, es fundamental que cada área o ámbito de intervención de nuestra estructura sindical, incorpore líneas estratégicas de actuación con objetivos sencillos, evaluables y con indicadores de fácil aplicación, que hagan posible que las políticas de género estén presentes en nuestro día a día.
209. Esto supone un reto en nuestros actuales modelos de trabajo que conlleva una mayor sensibilización y formación entre los diferentes cuadros sindicales, así como una mayor coordinación y colaboración entre las diferentes secretarías.

210. Objetivos

211. Promover políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de aquellos colectivos que por motivos de género, edad, procedencia o discapacidad tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral y a un empleo digno.
212. Desarrollar el principio de transversalidad de la igualdad de trato en la práctica de la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.
213. Hacer realidad CCOO Aragón como sindicato de hombres y mujeres. Ampliando la participación de las mujeres y avanzando hacia la paridad en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales.
214. Establecer una estrategia sindical para desarrollar la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres para reducir la segregación laboral de las mujeres y sus efectos negativos en los salarios, la promoción, la formación, la estabilidad y la seguridad en el empleo.

215. Ampliar la cooperación de las Secretarías de la Mujer con el resto de secretarías de cada organización para realizar de forma conjunta, evaluaciones del impacto de género de las iniciativas y negociaciones desarrolladas por el sindicato.
216. Ampliar nuestra capacidad de atención a los colectivos más desfavorecidos; favoreciendo su participación en el interno del sindicato y trabajando, territorialmente y en el conjunto de las federaciones, para su sindicación.

217. Acciones y herramientas de actuación

218. Fomentar una participación equilibrada de mujeres, en función de su presencia en las empresas, en las candidaturas de CCOO en las EESS, sobre todo en puestos de salida. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las trabajadoras y en particular a las afiliadas.
219. Garantizar la presencia de las mujeres afiliadas tanto en la elaboración de las plataformas como en las mesas de negociación de convenios y acuerdos colectivos. En las mesas de negociación su representación será al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.
220. Se realizarán dos evaluaciones, una a mitad del período entre congresos y otra a su finalización para constatar los avances y las dificultades para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.
221. Propiciar la presencia de las afiliadas en los órganos de dirección de las Secciones Sindicales en proporción al menos equivalente a su nivel de afiliación.
222. Las federaciones asumirán el deber de negociar medidas y planes de igualdad, según lo establecido en la Ley de Igualdad y en los criterios sobre negociación colectiva de CCOO.
223. Implantar la Secretaría de la Mujer en federaciones y uniones. Hacer un balance una vez finalizados los procesos congresuales, para verificar si se han cumplido los Estatutos en este asunto.
224. Las federaciones presentarán, a mediados de 2010, un informe de seguimiento y evaluación de lo realizado en la negociación colectiva, en relación con la implantación de medidas y planes de igualdad.
225. Realizar planes específicos de trabajo para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional.
226. Pedir a la Administración la modificación de la hoja de datos de los convenios, para incluir la composición de las personas que participan en la negociación colectiva, desagregados por sexo.
227. Realización de informes de evaluación del impacto de género sobre las propuestas sindicales para las negociaciones que se realicen en el ámbito del Dialogo Social interprofesional y sectorial y sobre el resultado de los eventuales acuerdos que se alcancen en este marco.
228. Mantener y reforzar la fórmula de preafiliación iniciada en este último periodo, bajo la denominación de ACCION JOVEN, dirigida a incrementar nuestra presencia y atención entre los y las jóvenes próximos a incorporarse al mercado de trabajo.
229. Mejorar las acciones de información y orientación sociolaboral (módulos de orientación laboral, materiales sobre derechos laborales, campañas de sensibilización) así como las de carácter so-

ciocultural (grupo de trabajo proyecta) y formativo que se desarrollan desde la Secretaría de Juventud que favorezcan nuestro acercamiento a los jóvenes aragoneses.

230. Mejorar la coordinación con las estructuras territoriales y federales que contribuyan al desarrollo de acciones en materia de juventud.
231. En el diálogo social se trasladará la defensa de políticas dirigidas a mejorar las políticas de emancipación de la juventud aragonesa.
232. CCOO Aragón defenderá, en el marco del dialogo social, el desarrollo de una política migratoria, vinculada al mercado de trabajo, que garantice los derechos de la población inmigrante, y medidas de integración en nuestra comunidad autónoma con una dotación presupuestaria suficiente.
233. Impulsar pautas organizativas que contribuyan a la sindicalización de nuestro trabajo de atención a la población inmigrante, que contribuya a incrementar su participación en sindicato y en las elecciones sindicales, así como su afiliación a CCOO.
234. Avanzar en la colaboración y coordinación con Federaciones y Comarcas que contribuyan a mejorar nuestra atención a los trabajadores inmigrantes.
235. Reforzar la implementación, desde la Negociación Colectiva, de cláusulas que contribuyan a la incorporación de medidas de acción positiva en materia de igualdad en general y dirigidas a colectivos específicos en particular, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad.
236. Impulsar el desarrollo de medidas de acción positiva, en el ámbito de las empresas y de la administración pública, que promuevan la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario así como el tránsito de los trabajadores desde el empleo protegido (CEE y Enclaves laborales) al empleo ordinario tanto en el sector público como privado.
237. Los agentes sociales, tenemos un papel fundamental en la gestión de la diversidad en el ámbito laboral, por ello es necesario que desarrollemos experiencias positivas de buenas prácticas que contribuyan a gestionar la lucha contra la discriminación con nuestro compromiso y participación.

238. Una Acción Sociopolítica y una Participación Institucional para mejorar la cohesión social de Aragón

239. La conquista de los derechos sociales ha sido determinante para avanzar en la cohesión social. Muchos de ellos han sido fruto de las luchas y reivindicaciones sindicales: las rentas básicas, la protección social, el subsidio por desempleo, la atención a personas dependientes,... han formado parte de las propuestas sindicales en los procesos de concertación social.
240. Pero no basta con el establecimiento nominal de los derechos, es necesario que los poderes públicos garanticen y oferten a la ciudadanía unos servicios públicos, universales y de calidad. La educación, la sanidad, la vivienda o la protección social forman parte de las necesidades básicas de la población y, para su adecuada satisfacción, se deben elaborar políticas públicas eficientes que tengan un adecuado reflejo en los Presupuestos de Aragón.
241. La dispersión geográfica, el extenso territorio, las malas comunicaciones, el envejecimiento de la población, no deben servir de excusa. La prestación de estos servicios, tanto para quien lo presta

como para quien lo recibe, debe hacerse en condiciones de calidad tanto en el medio rural como en el urbano. En todo caso, deberán ser circunstancias a tener en consideración en el momento que se aborda el nuevo sistema de financiación de las comunidades autónomas. No debemos permitir diferencias entre territorios ya que son un riesgo para la cohesión social.

242. Al hablar de Política Social nos referimos al conjunto de directrices y criterios para la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a toda la sociedad con equidad y de forma universal. Proteger y beneficiar a los ciudadanos aparece cada día como una condición fundamental para que las personas participen plenamente en la sociedad en que viven.
243. En Aragón, las políticas sociales, revisten una serie de carencias estructurales importantes: escaso peso de estrategias de prevención, planificación y evaluación, diseño de planes de intervención sectoriales sin la suficiente dotación presupuestaria, solapamiento o vacíos en la intervención y atención de determinados colectivos, tendencia creciente a la externalización en la gestión de las políticas sociales con consecuencias directas en la calidad del servicio y de manera especial en las condiciones laborales de los y las trabajadoras, escasez de instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación y, por último, ausencia de coordinación administrativa en las políticas tanto a nivel horizontal como vertical, etc.
244. Dado que el Gobierno de Aragón tiene la gestión de las competencias en materia de política social debemos exigirle la consolidación y ampliación de los sistemas públicos de protección social para conseguir una cohesión social con plena participación democrática.
245. En el ámbito educativo, tras 10 años de competencias de nuestra comunidad autónoma, CCOO de Aragón trabaja en el objetivo de consolidar y mejorar un sistema educativo aragonés de calidad, que facilite la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, que contribuya a la vertebración de nuestro territorio y que coadyuve a la compensación de las desigualdades sociales. Objetivo en el que la Universidad tiene mucho que decir a través de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.
246. Nuestro gran objetivo en materia sanitaria es garantizar a la ciudadanía aragonesa unas prestaciones sanitarias de calidad, después de 6 años desde las transferencias sanitarias a Aragón. Para conseguirlo es ineludible un nuevo Plan de Salud que marque las líneas estratégicas a seguir en Aragón teniendo en cuenta las características de la población, dispersa y envejecida, la creciente inmigración y la concentración en el área metropolitana de Zaragoza que supera el 50% de la población aragonesa. Este plan es cada vez más necesario ya que hace más de tres años que finalizó la vigencia del anterior.
247. En cuanto a la vivienda hay que constatar que, como bien básico que es, la Constitución y el Estatuto de Autonomía de Aragón incluyen el acceso a una vivienda digna como derecho de ciudadanía. Pero esta claro que el mercado por sí mismo no ha sido capaz de dar respuesta a este derecho, situando a la vivienda como una de las principales preocupaciones de la población aragonesa. El abusivo incremento de su precio en los últimos años exige un esfuerzo económico superior a las 9 anualidades de salario, que se eleva a las 16 anualidades en las grandes ciudades. Así mismo el alquiler medio se sitúa a unos precios casi inaccesibles.
248. En Aragón, los demandantes de vivienda protegida en propiedad, inscritos en el registro administrativo (Toc-Toc) del Gobierno de Aragón, son unos 45.000. A estos hay que añadir aquellos demandantes que no cumplen los requisitos para estar inscritos en el Toc-Toc pero tampoco tienen

capacidad adquisitiva para comprar una vivienda en el mercado libre, salvo que decidan hipotecarse de forma desmedida.

249. Para hacer efectivo el derecho a una vivienda digna, ya sea en compra o en alquiler, son necesarias políticas públicas como poner a disposición de las cooperativas suelo público para vivienda protegida (con una repercusión sobre el precio final no superior al 20%), crear un parque de viviendas en alquiler, tomar medidas para que afloran las viviendas desocupadas, trazar programas de rehabilitación de vivienda o diseñar medidas fiscales adecuadas a los objetivos que se persiguen.
250. Para realizar la política sindical que nos planteamos en este documento es fundamental la participación y representación institucional. Participación recogida en el Convenio 150 de la OIT, en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Aragón. Así mismo este tema ha formado parte del contenido de los diversos procesos de concertación social: Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 04-07 y del Plan de Acciones para el Desarrollo Económico y Social de Zaragoza 05-07.
251. Las organizaciones sindicales de clase desarrollamos el trabajo sindical de forma simultánea en dos ámbitos: en los centros de trabajo y en las instituciones. Los dos son imprescindibles para proyectar nuestra acción global y ser un instrumento para la transformación social. Del primero hemos tratado en los capítulos anteriores. El segundo se refiere a la acción institucional del sindicato como agente sociopolítico que, a través de la participación institucional tiene capacidad para influir en las decisiones de quienes elaboran las políticas que afectan a quienes representamos no sólo como trabajadores, sino también como ciudadanos.
252. En la actualidad tenemos representación en 110 órganos de participación y contamos con 146 representantes titulares y 55 suplentes. Además de otros 41 representantes en Consejos de Salud de Zona Básica. Nuestra representación recae en un 63% de hombres y un 37% de mujeres.
253. En los últimos años el avance en cuanto a número de órganos y de representantes ha sido muy significativo. Ahora es el momento de cualificar nuestra presencia según el tipo de órganos en los que participamos (el 80% son consultivos y el 20% ejecutivos); la trascendencia de los asuntos que se abordan; la importancia de nuestro voto o lo elaboradas que estén nuestras propuestas. Hemos incrementado nuestra participación y ahora debemos mejorarla, de forma que trascienda más allá de la reunión del órgano y sirva para los intereses que como organización sindical defendemos.
254. También son importantes las aportaciones, alegaciones, propuestas de modificación, dictámenes, etc. que realizamos sobre las propuestas normativas del Gobierno y sus Departamentos. En estos cuatro últimos años hemos tenido opinión sobre 24 proyectos de distinto rango, con una suerte diversa respecto a nuestras propuestas. En todo caso es un espacio de intervención de enorme calado aunque poco visible.
255. De especial importancia resultan los análisis que se elaboran con base en los Proyectos de Presupuesto del Gobierno de Aragón y ocasionalmente del Ayuntamiento de Zaragoza. Los Presupuestos son el reflejo de las prioridades políticas de los gobiernos y en ellos se recogen o no los compromisos económicos para financiar las políticas sociales, las políticas activas de empleo, las de I+D+i, el funcionamiento de los servicios públicos o los compromisos adquiridos en los Acuerdos de concertación social.

256. Objetivos en Política Social

257. Incidir en la responsabilidad de los poderes políticos para garantizar la cohesión social y el cumplimiento efectivo de los derechos y la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de protección social.

258. Impulsar el desarrollo de políticas integrales, para mejorar la inserción de los colectivos más desfavorecidos
259. Desarrollo de la Ley de Servicios Sociales de Aragón, garantizando la universalidad del sistema como derecho subjetivo de la ciudadanía, con una financiación suficiente.
260. Asegurar la participación sindical en la definición y desarrollo de la protección social en su conjunto, así como en los procesos de privatización de los sectores que proveen servicios sociales esenciales.

261. Acciones y herramientas de actuación en Política Social

262. Impulsar el establecimiento de un Plan Estratégico de Servicios Sociales y de planes sectoriales y territoriales que aseguren la acción pública en materia social y el funcionamiento eficaz del sistema público de servicios sociales, garantizando el principio de universalidad y clarificando las fuentes de financiación de forma que se garanticen para toda la población, en cualquier punto de nuestro territorio.
263. Proponer la realización de un Catálogo de Servicios que permita a la ciudadanía conocer las prestaciones del sistema público de servicios sociales a los que puede acceder en cuanto derecho subjetivo, no supeditadas a los recursos disponibles y las condiciones de acceso.
264. Demandar la aprobación y desarrollo de una renta básica como derecho subjetivo que garantice un mínimo vital a aquellos colectivos que por su situación de exclusión social no tengan la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo.
265. Impulsar la reforma del Ingreso Aragonés de Inserción como derecho vinculado a la inserción laboral, agilizando el período de gestión.
266. Desarrollo completo y con recursos suficientes de la Ley para la Autonomía y Atención a la Dependencia, garantizando los principios de calidad y de equidad para todos los ciudadanos. Realizar especial incidencia en la creación de infraestructuras de servicios, lo que permite garantizar una oferta suficiente a medio y corto plazo.
267. Seguimiento de la implantación del sistema de dependencia y de su grado de cumplimiento, velando, además para que todos los servicios sean de responsabilidad pública y se garantice la calidad del servicio.
268. Promover la creación de empleo de calidad en el sector de los servicios sociales, en general, y en el de atención a la dependencia, en particular, potenciando y promoviendo la formación y cualificación del personal.
269. Exigir un acuerdo en el Consejo Territorial de Dependencia en materia de Acreditación y Calidad del empleo y de Copago.
270. Pedir el aumento de plazas, de gestión pública, en los distintos tipos de servicios necesarios. Cuando se concierten con entidades privadas, se priorizará la iniciativa social sin ánimo de lucro siempre que existan semejantes condiciones de eficacia y calidad.
271. Propiciar la creación de cauces de coordinación y trabajo en red entre todas las Administraciones Públicas, sus Departamentos e Instituciones relacionadas con la política social en Aragón.

272. Potenciar la participación social a través del funcionamiento efectivo de los actuales órganos de participación institucional y de la constitución de otros nuevos que la realidad determine.
273. Impulsar y potenciar el papel de la Red Pública de servicios Sociales, apostando por la prestación de servicios sobre las prestaciones económicas, dotándola de más recursos humanos, materiales y económicos y teniendo en cuenta la realidad sociodemográfica de nuestro territorio, las demandas sociales emergentes y el nuevo marco comarcal.
274. Proponer la creación del Consejo Aragonés de Servicios Sociales en el que puedan incorporarse todos los órganos y consejos sectoriales de participación en materia de servicios sociales creados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Servicios Sociales.

275. Objetivos en Educación

276. Articular un sistema educativo de calidad y con recursos suficientes que dé respuesta a las demandas de la sociedad manteniendo el actual equilibrio entre la red pública y la concertada.
277. Hacer efectiva la formación a lo largo de toda la vida.
278. Planificar una oferta de Formación Profesional de calidad que facilite la inserción en el mundo laboral de forma cualificada.
279. Implicar la Universidad en el desarrollo social y económico de Aragón.

280. Acciones y herramientas de actuación en Educación

281. Demandar una Ley de Financiación de la Educación Aragonesa aumentando el porcentaje de gasto público hasta alcanzar la media de los países de nuestro entorno europeo, tanto en la enseñanza no universitaria como universitaria e investigación.
282. Avanzar en la atención a la diversidad en todos los niveles del sistema educativo, especialmente en las etapas básicas.
283. Exigir la distribución equilibrada del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y de compensatoria entre todos los centros sostenidos con fondos públicos.
284. Avanzar en la total escolarización del tramo de 0 a 3 años a través de una red pública de escuelas infantiles con implantación en todo el territorio.
285. Establecer medidas que permitan la convivencia de los intereses pedagógicos y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
286. Pedir que se implanten en los centros educativos servicios complementarios como comedores, bibliotecas, etc.
287. Ofertar de forma flexible formación en centros de personas adultas, en centros integrados de Formación Profesional y en Escuelas Oficiales de Idiomas.
288. Ampliar la oferta de Formación Profesional reglada y para el empleo.

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

290. Objetivos en Sanidad

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

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

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

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

295. Acciones y herramientas de actuación en Sanidad

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

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

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

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

300. Potenciar la atención primaria como primera puerta de acceso al sistema sanitario, incluyendo la oferta de horarios de mañana y tarde.

301. Objetivos en Vivienda

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

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

304. Demandar la creación de un parque de vivienda en alquiler.

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

306. Acciones y herramientas de actuación en Vivienda

- 307. Impulsar el desarrollo de una Ley que reconozca el derecho de la vivienda en Aragón.
- 308. Incorporar la vivienda en los procesos de concertación social tanto con la Administración Autonómica como con las Administraciones Locales.
- 309. Prestar especial atención a que en los Planes Generales de Ordenación Urbana destinen la mayor cantidad de suelo posible para vivienda protegida.
- 310. Proponer, en el marco de discusión de los presupuestos de la Comunidad Autónoma, medidas fiscales para favorecer el alquiler.
- 311. Pedir a los gobiernos municipales medidas que favorezcan la incorporación al mercado de alquiler de las viviendas desocupadas y que contribuyan a frenar la especulación.
- 312. Incrementar la oferta de vivienda protegida a precio tasado para las personas demandantes que sus ingresos anuales ponderados no superen 6,5 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples).
- 313. Plantear la creación de una Agencia Técnica para la evaluación de la calidad de la vivienda.
- 314. Demandar el establecimiento de controles efectivos sobre el cumplimiento de los periodos de descalificación.
- 315. Proponer la creación del Observatorio de la Vivienda, como espacio de seguimiento de las políticas en materia de vivienda en Aragón, siendo los agentes sociales más representativos miembros del mismo.

316. Objetivos en Participación Institucional

- 317. Promover la elaboración de una Ley de Participación Institucional de Aragón.
- 318. Realizar aportaciones a todos los proyectos normativos de naturaleza socioeconómica para defender los intereses que representamos como organización sindical de clase.
- 319. Aumentar la cualificación de la participación institucional.
- 320. Propiciar la incorporación de la participación en los planes de trabajo de las ramas.

321. Acciones y herramientas de actuación en Participación Institucional

- 322. La participación institucional será una línea estratégica en los procesos de concertación social.
- 323. Conseguir la regulación de la participación institucional mediante una Ley de Cortes de Aragón con los siguientes criterios: composición de los órganos de participación tripartitos y paritarios, garantía de la presencia de los agentes sociales en todos los órganos (actuales y futuros) y compensación económica de la participación.
- 324. Realizar Planes de Formación adaptados para los representantes de CCOO Aragón en los distintos órganos de participación.

325. Incorporar a miembros de las federaciones de rama en aquellos órganos de participación más adecuados.
326. Incrementar el número de mujeres en los órganos de participación.
327. Actualizar permanente el mapa de participación institucional de CCOO de Aragón.
328. Conseguir representación de CCOO en los siguientes órganos: Consejos Rectores del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM) y del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ); en Patronatos de los Parques Nacionales, en el Consejo de la RTV de Aragón y en la corporación de empresas públicas de Aragón.
329. Establecer un sistema de coordinación por áreas temáticas de la representación de CCOO en los distintos órganos.
330. Elaboración y seguimiento de las aportaciones a proyectos normativos.
331. Analizar los presupuestos anuales de las principales instituciones aragonesas y de las inversiones territorializadas de los Presupuestos Generales del Estado.

332. El empleo elemento central de la sociedad

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

334. Aragón ha vivido una larga etapa de crecimiento económico en la última década que se ha traducido a su vez en un significativo crecimiento del empleo, que ha permitido aumentar la población ocupada, reducir la tasa de paro, incorporar un gran número de inmigrantes y alcanzar en algún momento el pleno empleo masculino. Ahora bien la calidad del empleo es un déficit a superar.
335. Esto es consecuencia de un modelo productivo que se ha apoyado en sectores que hacen un uso intensivo de la contratación de duración determinada, al basar buena parte de su estrategia competitiva en la precariedad laboral; por tanto, es necesario exigir y propiciar un cambio de modelo productivo y de desarrollo económico, basado en una mejor cualificación, en unos salarios dignos y en una mayor calidad en el empleo.
336. Es cierto que en los últimos años, y en parte gracias a nuestro trabajo sindical, en el diálogo social y la negociación colectiva, ha habido pequeños avances en la reducción de la temporalidad. Especialmente significativo fue el Acuerdo para el Crecimiento y la Mejora del Empleo en 2006 que ha supuesto un elemento de inflexión en la mejora de la estabilidad aunque claramente insuficiente. Lo mismo sucede con el Plan de Estabilidad del Empleo firmado en el AESPA con el Gobierno de Aragón.
337. Aunque el empleo indefinido en Aragón está por encima de la media estatal, estos son instrumentos necesarios que hay que mantener y mejorar, ya que el empleo temporal ha crecido más que el fijo y la tasa de temporalidad y el encadenamiento de la contratación continúan en unos parámetros inadmisibles con la calidad del empleo y el modelo económico que pretendemos.
338. Otro aspecto significativo de la realidad laboral aragonesa es el avance en uno de nuestros objetivos sindicales: la incorporación de la mujer. En los últimos años las mujeres se han beneficiado más de esta creación de empleo y de la reducción del paro, aunque se mantienen diferencias significativas en las tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres. El crecimiento de la tasa

de ocupación de mujeres ha sido superior a la de hombres; pero mientras la masculina se ha equiparado con la de los países de la Unión Europea, la femenina sigue por debajo de la media española, que tiene un diferencial negativo con Europa de casi veinte puntos, lo que demuestra que el trabajo para llegar a los parámetros fijados en la Estrategia de Lisboa no se ha hecho.

339. Otro factor clave para analizar la situación del empleo en Aragón en los últimos años es el incremento de la inmigración, que ha ido pareja al crecimiento económico, con altas tasas de actividad pero soportando los mayores niveles de precariedad. Su peso en nuestra economía es cada día mayor, ya aportan el 5% del PIB y suponen uno de cada tres contratos realizados. En ellos se ha basado buena parte de nuestro crecimiento, pero también son el colectivo más expuesto a la salida del mercado laboral y están sufriendo los primeros las consecuencias de la desaceleración.
340. La incorporación de la juventud al mundo laboral se basa en gran parte en la precariedad laboral, un peaje que siguen teniendo que pagar a través de contratos que infravaloran su formación de base, con requerimientos laborales desequilibrados respecto al salario que perciben y con una duración temporal que impide consolidar un proyecto vital al que se tiene derecho. La tasa de paro entre los menores de 25 años casi triplica a la general. Algo similar sucede con la tasa de temporalidad que afecta a la mitad de los asalariados menores de 25 años, casi el doble que el promedio aragonés.
341. Estas y otras situaciones (como las personas mayores que son desempleados de larga duración, las personas discapacitadas...) han de ser un acicate para el trabajo sindical relacionado con la mejora del empleo. Es verdad, que gran parte de la responsabilidad es de las administraciones públicas, como el Servicio Público de Empleo (INAEM) y la Inspección de Trabajo, o de las empresas, pero la calidad del empleo es tan importante que no podemos dejarla en manos de otros, aunque debamos exigirles que cumplan con su función social.
342. CCOO Aragón viene trabajando desde hace años en la mejora del empleo tanto en las empresas como fuera de ellas. En este último caso hemos puesto en marcha programas y actuaciones complementarias del INAEM a través de nuestros Servicios para el Empleo. Estos servicios son una herramienta sindical cada día más reconocida como servicio a las personas y a nuestro sindicato y están encaminadas a mejorar la empleabilidad de las personas favoreciendo la información, orientación, inserción laboral y cohesión social.

343. Objetivos en Empleo

344. Defender el empleo de calidad en todos sus aspectos: estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo.
345. Exigir el buen funcionamiento de los instrumentos y las instituciones que velan por las personas desempleadas, por la protección del empleo y por el cumplimiento de las normas laborales.
346. Promover una adecuada gestión e integración de las políticas activas de empleo, desarrolladas desde el sindicato, al servicio de los clientes y de la organización.

347. Acciones y herramientas de actuación en el ámbito sectorial

348. Impulsar la creación y calidad del empleo a través de la negociación colectiva sectorial y empresarial, planteando propuestas que favorezcan mayor estabilidad y reducción de la temporalidad en Aragón. Se tendrá en cuenta, tanto para elaborar las plataformas de negociación como para realizar su seguimiento, estableciendo indicadores que favorezcan un control adecuado. Se potencia-

rá la participación, difusión y seguimiento, desde las secciones sindicales, de las medidas con relación a la mejora del empleo, tanto las dirigidas a colectivos como en general.

349. Promover la utilización de las herramientas establecidas a través del dialogo social, como el seguimiento de la contratación, evitando el encadenamiento y fraude de la misma (art. 15.5 ET), o la estabilidad de las plantillas en construcción, derivada de la ley de subcontratación.
350. Exigir a la inspección de trabajo que garantice, de una forma eficaz, el cumplimiento de la normativa laboral.
351. Impulsar la igualdad de trato tanto en las empresas como en la negociación colectiva; evitando discriminaciones por razón de sexo, edad y origen. Defender la igualdad en el empleo de los y las trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos para su posterior reinserción laboral.
352. Profundizar las actuaciones que garanticen la entrada de los jóvenes en condiciones laborales adecuadas, tanto en las empresas como en la negociación colectiva.
353. Promover, a través de la negociación colectiva, la utilización del contrato de relevo, ya que ha demostrado que es instrumento eficaz de inserción laboral.
354. Trabajar por el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva, del 2%, que garantice empleo ordinario para las personas con discapacidad, haciendo un seguimiento efectivo de su grado de cumplimiento en las empresas.
355. Velar por el cumplimiento de la norma sobre contratación, especialmente a través de los contratos más susceptibles de precarizar que se suelen realizar a las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión.
356. Fortalecer la conexión entre los distintos ámbitos sectoriales y los servicios para el empleo de CCOO Aragón como instrumentos al servicio de las personas y de la organización que se han mostrado eficaces a la hora de reforzar la acción sindical sectorial.

357. Acciones y herramientas de actuación en el ámbito general

358. Exigir el desarrollo de actuaciones que eleven las tasas de actividad y de empleo femenino, así como reducir la tasa de paro hasta equipararlas a las masculinas. Un objetivo a lograr en los próximos años es situar la tasa de actividad femenina aragonesa, en el 60% como establece la Estrategia Lisboa.
359. Reclamar políticas públicas de empleo que apoyen la incorporación laboral de la juventud al mercado laboral en condiciones dignas, con medidas y recursos, que vayan más allá de la regulación de contratos para jóvenes. Es fundamental la conexión entre el sistema educativo y el productivo, un uso adecuado de la contratación y sistemas de información y orientación profesional.
360. Exigir una política de inmigración laboral con derechos, con recursos económicos, asentada en el territorio y conectada al empleo. Asegurar redes de integración y protección social que respondan a sus necesidades.
361. Impulsar el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva de las personas discapacitadas; realizando un seguimiento de la misma a través del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y del IN-AEM; planteando el incremento al 5% en las Administraciones Públicas aragonesas.

362. Promover actuaciones que impulsen el tránsito del empleo protegido al ordinario apoyándolo con bonificaciones y/o ayudas económicas. Vigilar el cumplimiento de sus funciones y el respeto a los derechos laborales. Se impulsará la adecuación de la normativa de Empresas de Inserción a la norma estatal, ley 44/2007.
363. Promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos de las distintas administraciones públicas como fórmula de discriminación positiva para las Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo.
364. Exigir al Gobierno de Aragón la mejora del INAEM. Debe desempeñar un papel central en las políticas de empleo y formación de Aragón. Esto pasa por actualizar las políticas activas de empleo para que respondan a los requerimientos de una situación económica con mayor desempleo, por hacer políticas centradas en la personas y por el desarrollo de itinerarios flexibles como recoge la ley de Empleo.
365. Entendiendo que el INAEM debe ser el referente en materia de contratación, exigir que aumenten sus niveles de intermediación laboral, siendo más activos a la hora de captar ofertas de empleo. Se establecerán indicadores que permitan evaluar los resultados de sus actuaciones y se demandarán los recursos económicos necesarios.
366. Promover políticas públicas de reinserción laboral y de protección al desempleo. Siendo necesarias siempre son imprescindibles cuando hay un aumento del desempleo para recolocar y/o reorientar hacia otros sectores profesionales. Se exigirá el compromiso de atender, como mínimo, a toda persona inscrita en el INAEM antes del sexto mes en paro. Hay que establecer protocolos de acompañamiento y recolocación en casos de cierre de empresas, en colaboración con las entidades locales afectadas y los interlocutores sociales.
367. Difundir la orientación profesional, entre los trabajadores y la población en general, mediante campañas institucionales de sensibilización, promoviendo la orientación entre desempleados y ocupados y especialmente entre los jóvenes para su incorporación al empleo.
368. Promover la redefinición de los actuales Decretos de Fomento de Empleo del Gobierno de Aragón. Hay que evaluarlos para conocer en profundidad su grado de desarrollo e impacto y a partir de ahí para establecer medidas correctoras o de mejora de cara al futuro, aumentando la calidad del empleo subvencionado.
369. Exigir el mantenimiento e incremento de los Programas dirigidos a personas y colectivos con especiales dificultades para trabajar, como las mujeres, los jóvenes, las mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión y las discapacitadas.
370. Impulsar y mejorar programas mixtos de formación y empleo: escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficio, talleres ocupacionales, Plan Fija. Debemos propiciar su ampliación a todo el territorio.
371. Demandar la dotación adecuada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Por ello, se plantearán actuaciones encaminadas a revalorizar su función y aumentar el número de inspectores, subinspectores y personal de apoyo. Es preciso asegurar la participación sindical en las propuestas de la acción inspectora, de forma que aumente la acción planificada en relaciones laborales, contratación, subcontratación, igualdad de trato y empleo irregular.
372. Reforzar los mecanismos de control e inspección que limiten el uso indiscriminado del encadenamiento de contratos dentro de una misma empresa o la permanente circulación de trabajadores

entre distintas empresas de un mismo grupo, ya que esto último puede escapar al ámbito de aplicación de la reforma laboral del 2006.

373. Acciones y herramientas de actuación en la gestión de recursos para el empleo

374. Desarrollar un modelo de servicios integrados para el empleo; dirigidos a conseguir el pleno empleo mediante la mejora de la empleabilidad a través de la cualificación y/o actualización profesional de los y las trabajadoras de Aragón. Para ello, es preciso que tengan unas garantías de estabilidad y continuidad.
375. Mantener como líneas de actuación mínimas: información, orientación profesional para personas desempleadas y ocupadas, formación para el empleo, prácticas no laborales, inserción laboral y acompañamiento en procesos de recolocaciones laborales en empresas en crisis y otros programas específicos de empleo. Impulsar un modelo integral donde se prime la atención a las personas frente al número de usuarios atendidos
376. Reforzar el papel complementario de los servicios para el empleo con el INAEM. Mejorando la coordinación con el mismo a través de los recursos adecuados para ello (intercambio de datos e impulso de las TIC).
377. Extender la actuación al conjunto de Aragón, facilitando su acceso a todas las personas, bien de forma presencial o a través de las TIC.
378. Continuar con la colaboración existente con las organizaciones empresariales más representativas de Aragón.
379. Promover la intervención activa en el proceso de reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia de forma activa y a ser posible en todas las fases del mismo.

380. Formación y cualificación profesional al servicio de las personas, la economía y la sociedad

381. La formación y la cualificación profesional son factores clave para la dignificación laboral de las personas, la cohesión social y la mejora del tejido productivo aragonés. Esto es algo que, poco a poco, va calando en nuestra sociedad, pero sobre lo que queda mucho por hacer, siendo fundamental el papel de nuestro sindicato. Debe ser una cuestión clave para nuestra actividad, ya que conecta reivindicaciones importantes; nuevo modelo productivo, empleo de calidad y cohesión social. De ahí la necesidad de impulsar propuestas para mejorar la educación y la formación permanentes, que ayuden a “situar el trabajo en el centro de la sociedad” y a hacer de la Formación Profesional FP un elemento que permita más justicia social y desarrollo de Aragón.
382. CCOO Aragón ha trabajado en los últimos años para dignificar la FP, para dotarla de un marco normativo estable; para situarla como un elemento importante de las relaciones laborales; para promover el reconocimiento efectivo de la adquisición de competencias mediante la experiencia laboral; y para hacerla accesible a todos los trabajadores y trabajadoras.
383. Fruto del Diálogo Social se han producido una serie de modificaciones relevantes en materia de Formación Profesional: la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002; la Ley de Empleo de 2003 (que sitúa la formación en el centro de las políticas de empleo); el nuevo mo-

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

384. En Aragón también se han dado pasos muy significativos. Se han recibido y desarrollado las competencias en materia de Formación Continua; se han puesto en marcha la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón y el Plan Aragonés de Educación Permanente; y, de forma experimental, se han llevado a cabo procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal y los Centros Integrados de Formación Profesional.
385. Los próximos años estarán marcados por el desarrollo efectivo en Aragón del subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Es cierto que en todo proceso de cambio normativo hay una referencia clave: este es un ámbito de intervención sindical, donde los y las trabajadoras nos jugamos mucho y, por tanto, se ha de garantizar la presencia del sindicato en todo su desarrollo, desde la negociación de las normas a los planes de formación de las empresas.
386. Internamente, se ha avanzado en el desarrollo de instrumentos de intervención en esta materia, en el ámbito confederal con la aprobación de directrices para una mejor gestión de la formación. Producto de ello ha sido la constitución de la Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo (ARAFORM), dentro de la Red FOREM.
387. Estamos ante una situación donde se han dado avances significativos y se han construido herramientas que eran muy necesarias, pero falta una adecuada puesta en marcha de las mismas que tenga como elemento central la mejora de la cualificación profesional de las personas y el reconocimiento de la misma.
388. Por ello, nuestro trabajo es imprescindible, desde diferentes ámbitos y de una forma coordinada a través de nuestra presencia en los centros de trabajo, en la acción sindical sectorial o de la acción sindical general. Hay que exigir la mejora del sistema educativo y formativo en los distintos ámbitos de participación institucional. Como gestores debemos impulsar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo, fortaleciendo la comunicación y coordinación de las diferentes estructuras sindicales de Aragón implicadas en la formación.

389. Objetivos en Formación

390. Impulsar la mejora de la Formación Profesional, implicando a las Administraciones competentes de Aragón, y a nuestro sindicato.
391. Situar la formación como un elemento clave de intervención sindical en la organización del trabajo, potenciando la participación de los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras.
392. Continuar mejorando la gestión de la Formación Profesional desarrollada por CCOO Aragón, a través de sus diferentes ámbitos y estructuras.
393. Potenciar la Formación Profesional para el Empleo al servicio de los y las afiliadas a CCOO como instrumento que fortalece nuestra organización.

394. Acciones y herramientas de actuación en el ámbito sectorial

395. Considerar el derecho a la formación como un derecho individual y colectivo que sea materia fundamental de negociación colectiva con el objetivo de asegurar la participación sindical en la misma, tanto en los ámbitos sectoriales autonómicos o provinciales, como de empresa. Es preciso situarlo en los criterios de negociación colectiva, y realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de los mismos.
396. Impulsar un papel más activo de los representantes sindicales en el desarrollo de la Formación para el Empleo, consolidando y extendiendo los derechos a RLT reconocidos en el del RD 395/07 al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, subvencionadas o no.
397. Promover la negociación del conjunto de la formación de la empresa (PIF, bonificada y de oferta), vinculándola a los objetivos de empleo, clasificación, cambios en la organización del trabajo, etc. y, en su caso, a la promoción profesional; a través de las siguientes medidas: crear Comisiones de Formación, que asuman desde la elaboración del plan de formación a su puesta en marcha, desarrollo y evaluación estableciendo compromisos sobre tiempo para formación, exigir que la oferta formativa esté vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales realizando su seguimiento y asegurar el derecho de los y las trabajadoras de las subcontratas a la formación impartida en la empresa principal.
398. Mejorar los contenidos de los acuerdos de formación vinculando la formación a la promoción interna y la estabilidad del empleo evitando discriminaciones y asegurando la participación de todos los y las trabajadoras.
399. Reforzar y aumentar la información, a todos los niveles del sindicato (secciones sindicales y equipos de atención), del derecho individual de cada trabajador/a a su formación continua, mediante un plan de difusión permanente, elaborando materiales sindicales y manteniendo espacios de difusión e información sobre este derecho, utilizando principalmente las nuevas tecnologías (páginas Web del sindicato, correo electrónico...).
400. Establecer procedimientos de trabajo con la Secretaría de Acción Sindical para el seguimiento de la negociación colectiva en materia de formación permanente de los trabajadores en todos los ámbitos.
401. Promover la participación en los diferentes ámbitos vinculados con el desarrollo de la formación profesional en Aragón (Observatorios ocupacionales; jornadas sobre la adecuación de la formación a las necesidades sectoriales...) y su traslado a la oferta formativa.
402. Potenciar la negociación de planes sectoriales relacionados con necesidades específicas (empleo, adaptación, recualificación, etc.) en situaciones concretas y también ante posibles situaciones de crisis.
403. Promover, a través de la negociación colectiva, el desarrollo de la formación permanente y la implicación empresarial en la misma, como factor de mejora competencial que pasa por la cualificación profesional.

404. Acciones y herramientas de actuación en el ámbito general

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

406. Impulsar la adecuación de la oferta formativa a la realidad social y del entorno productivo vinculándola al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, que sea referente para la acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales, sea cual sea la forma en que se han adquirido, y teniendo en cuenta las siguientes líneas de actuación: promocionar la formación en nuevos yacimientos de empleo y en actividades emergentes generadoras de empleo, potenciar la formación en actividades o profesiones de interés para el desarrollo económico y social de Aragón, mayor especialización de la oferta formativa para aquellas profesiones y actividades con déficit de mano de obra, fomentar la formación en TIC especialmente en aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión tecnológica, potenciar la formación que favorezca e incida en el desarrollo sostenible.
407. Promover y exigir el desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, del Real Decreto 395/2007 y otras normativas específicas en el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal, con el referente del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
408. Impulsar el desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo en Aragón. Para ello, será necesario adaptar la normativa autonómica y los diferentes órganos de participación y control existentes y, si es necesario promoviendo un nuevo modelo autonómico de gestión de la Formación Profesional para el Empleo mediante la creación de un órgano tripartito compuesto por el INAEM y los agentes sociales más representativos.
409. Requerir el desarrollo del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional promoviendo que la orientación profesional sea considerada un instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
410. Exigir una mayor conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, para contribuir a reducir el fracaso y abandono escolar y promocionar la formación profesional de calidad.
411. Impulsar la oferta formativa para personas y colectivos con especiales dificultades (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, parados de larga duración, trabajadores no cualificados, inmigrantes, personas en riesgo de exclusión sociolaboral); potenciar su acceso a la formación para favorecer su integración sociolaboral, diseñando programas integrales (orientación, formación, prácticas e inserción).
412. Mejorar la distribución territorial de la oferta formativa desarrollada por CCOO Aragón, exigiendo a las administraciones medidas e indicadores para fomentar la formación en el medio rural.
413. Continuar impulsando la colaboración, con otros organismos y entidades sociales, especialmente con la Universidad de Zaragoza, para desarrollar acciones formativas que cualifiquen profesionalmente y que fortalezcan la conexión del sindicato con la sociedad.
414. Promover la incorporación de programas de formación que fomenten la igualdad de oportunidades de las mujeres, elaborando los contenidos entre la Secretaría de la Mujer, ARAFOREM y las Federaciones.
415. Asegurar vías de formación para los trabajadores encuadrados en la figura de los autónomos dependientes.
416. Impulsar la formación de demanda, entre los y las trabajadoras, difundiendo y promoviendo su utilización (PIF y formación bonificada).

417. Impulsar la elaboración y posterior puesta en marcha del II Plan de Formación Profesional de Aragón con participación de los agentes sociales y adecuada financiación.
418. Impulsar la Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón con más recursos y competencias como instrumento básico para la certificación y acreditación de las cualificaciones y de la experiencia profesional en nuestra Comunidad.
419. Promover la puesta en marcha en Aragón de los Centros Integrados de FP y creación de una Red Pública, con participación de los agentes sociales, finalizando la fase de experimental en la que se encuentran.
420. Exigir la creación y puesta en funcionamiento en Aragón de un Observatorio Ocupacional.

421. Acciones y herramientas de actuación en la formación como servicio del sindicato

422. Contribuir, a través de la formación que gestionamos, a la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
423. Reforzar el compromiso del sindicato con las personas afiliadas, poniendo la formación al servicio de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en los siguientes términos: información sobre la oferta formativa de CCOO de forma preferente a las personas afiliadas.
424. Impulsar un servicio de información, asesoramiento y orientación permanente para afiliados sobre cualificaciones profesionales, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales y acceso a Formación Profesional para el Empleo.
425. Potenciar la coordinación de los distintos ámbitos sindicales que intervienen en esta materia, reforzando el funcionamiento del Plenario de Formación de Aragón.

426. Acciones y herramientas de actuación en Araforem como servicio de CCOO Aragón

427. Impulsarla Araforem como referente en Aragón de la Formación para el Empleo, promoviendo la mejora continua de la calidad de los servicios que ofrece.
428. Incrementar la participación activa en la Red Forem Confederal.
429. Establecer planes de trabajo consensuados, territorios y federaciones, para avanzar en la complementariedad y coordinación de todas las actividades formativas promovidas por ellas.
430. Establecer acuerdos de colaboración plurianuales entre las distintas estructuras federales y ARAFOREM para la gestión, asesoría y evaluación en materia de Formación para el Empleo, mediante la prestación de los siguientes servicios: evaluación y seguimiento de las programaciones de formación y auditoría de calidad en las distintas modalidades formativas.
431. Sistematizar información periódica y protocolos de bienvenida en ARAFOREM a las personas usuarias de sus servicios, que potencien la imagen de CCOO.
432. Realizar un estudio sobre motivación, expectativas y demandas de los usuarios de ARAFOREM para mejorar los servicios y establecer nuevas propuestas de atención a la afiliación.

433. Una organización fuerte para el trabajo sindical con una gestión eficaz de los recursos. Por el aumento de nuestra capacidad de comunicación.

434. Para transformar la sociedad que nos rodea y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Aragón, actuando en los ámbitos y con las acciones descritas a lo largo de este documento, es imprescindible una buena gestión de nuestros recursos internos. Es necesario que nuestro “músculo sindical” sea suficiente y adecuado para alcanzar los objetivos de CCOO Aragón.
435. El primer requisito para que nuestra organización responda a los retos sindicales planteados en la sociedad y en las empresas, es que agrupemos al mayor número posible de personas que compartan nuestros objetivos, lo que supone crecer como organización. Crecimiento que pasa por las dos medidas de nuestra representatividad: la afiliación y las elecciones sindicales.
436. Una alta representatividad sindical y una sólida afiliación no son sólo una base necesaria para desarrollar con garantías de éxito nuestra acción sindical, sino que también son consecuencia de nuestro trabajo y, por tanto, elementos valorativos del mismo.
437. En este documento se plantea, como desarrollo lógico del trabajo y de propuestas anteriores, crecer en afiliación alcanzando mayores cotas de representatividad entre la población trabajadora. Para ello, nos planteamos llegar a grupos donde se produce una menor tasa de afiliación, curiosamente los más necesitados de apoyo sindical; también queremos reducir la rotación ahondando en las causas de las bajas y mejorando la gestión, potenciar la utilidad del sindicato para los afiliados y afiliadas y extender la actividad afiliativa a sedes, empresas y servicios.
438. Es cierto que la unión hace la fuerza, tal como sostiene el movimiento obrero desde su origen, pero también hay que decir que en nuestro país la representatividad se mide por el número de delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de cada sindicato y si de ello se deriva nuestra fuerza negociadora e interlocución sociolaboral, es lógico que nuestro objetivo prioritario sea ganar las elecciones en todos y cada uno de los ámbitos donde actuamos, queremos ser el sindicato mayoritario en Aragón. Para ello, es necesario realizar una serie de medidas basadas en criterios como la planificación, la gestión eficaz, la consolidación de equipos y la evaluación del trabajo en base a objetivos.
439. Es preciso que abordemos la adaptación de nuestras estructuras a las realidades sociales y territoriales de nuestra comunidad, analizando y respondiendo a los retos que nuestra dispersión geográfica y debilidad demográfica ocasionan en las comarcas, y a la imposibilidad de que nuestras organizaciones, por sí solas, puedan realizar una labor eficaz.
440. Hay que consolidar políticas y actuaciones tendentes a fomentar la afiliación y tener una actitud que la favorezca. Eso sin olvidar el esfuerzo a realizar en las empresas y en las comarcas con los equipos de atención y extensión, integrados en un vasto proyecto de fortalecimiento de la organización, de nuestras sedes y de los servicios para captar nuevas afiliaciones. Tenemos que promover y ganar más elecciones sindicales haciendo notar nuestra presencia y llevar nuestros valores a un mayor número de empresas.
441. En cuanto al aprovechamiento de los recursos para realizar nuestro trabajo sindical debemos utilizar criterios de eficiencia, transparencia y racionalización, estableciendo unas normas de gestión

objetivas y verificables, garantizando la disponibilidad suficiente para dar cobertura a la actividad sindical. Igualmente hay que adecuar instrumentos y herramientas a una legalidad externa contable y fiscal, siempre cambiante y, cada vez más exigente (elaboración de documentos contables, sujeción a auditorías externas, fiscalidad...). Tenemos que avanzar para que nuestros recursos sirvan para la mejora de resultados sindicales, sean puestos al servicio de la afiliación y nos permitan desarrollar mejor nuestra organización priorizando el refuerzo de nuestras estructuras más débiles.

442. Un elemento esencial en la valoración del sindicato, tanto de los afiliados como de la organización, es la política de comunicación, entendiéndola como una herramienta básica para crear una relación positiva entre el sindicato, su afiliación, los y las trabajadoras y la sociedad en general. Debe servir como instrumento que establezca relaciones, las organice, las ordene, las coordine y facilite acciones eficientes y eficaces; posibilitando la realización de los objetivos sindicales y suscitando adhesión a nuestro proyecto en los diferentes ámbitos de trabajo sindical.
443. El objetivo fundamental que debe guiar la política de comunicación es la mejora permanente de la comunicación interna y externa del sindicato.
444. En materia de comunicación externa la estrategia de comunicación debe servir para transmitir las opiniones y propuestas del sindicato, la divulgación de nuestra actividad institucional y contractual a través de nuestros propios medios (página Web, publicaciones, etc.) o a través de los medios de comunicación. Para que esta transmisión sea coherente, sólida y genere identidad, sin distorsiones que resten eficacia a los mensajes y credibilidad al sindicato, es necesario partir de una interdependencia e interrelación entre las diferentes estructuras de nuestra organización. Se deben establecer relaciones de coordinación de todas las acciones comunicativas, profesionalizar la información (entendiéndola como la dotación de formación necesaria a los gestores de la información y la dotación de herramientas necesarias para desarrollar la labor informativa con el conocimiento y el rigor dignos de una organización como la nuestra) y convertirnos en referente imprescindible para los medios y la opinión pública.
445. En el ámbito interno, todos aquellos que sustentan el sindicato deben tener las herramientas necesarias para que su trabajo derive en un crecimiento organizativo. La información es fundamental para nuestra penetración en las empresas, para transmitir la cultura y valores de CCOO al conjunto de los trabajadores y para promover su implicación en los fines y objetivos del sindicato. La información sirve para motivar lo que lleva a aglutinar y finalmente a movilizar. Pero no debe ser indiscriminada sino sistemática, a través de los canales adecuados, siguiendo un mapa de distribución, hay que distinguir en cada momento de qué y a quién se informa si queremos que sea útil. Ahora disponemos de nuevas tecnologías de la información y comunicación que habremos de utilizar e integrar en nuestro trabajo.
446. También hemos de prestar especial atención a la imagen de nuestro sindicato, COMISIONES OBRERAS, un nombre que es uno de nuestros mayores y mejores activos y del que nos sentimos legítimamente orgullosos.
447. Así mismo, CCOO Aragón, desde el respeto a la diversidad que practica y caracteriza a nuestro sindicato, impulsará acciones encaminadas a facilitar que las personas hablantes del aragonés y del catalán puedan ejercer el elemental derecho a emplear y servirse de su lengua materna en todos los ámbitos y especialmente en el propio sindicato.
448. Para poder conseguir los objetivos que nos planteamos es fundamental la formación sindical. Uno de los elementos y valores estratégicos para reforzar nuestro sindicato de cara al futuro son las

personas que lo forman, personas a las que hay que cualificar, pues son la garantía del desarrollo, la autonomía y la independencia del sindicato. CCOO Aragón, consciente de este valor, ha trabajado en la formación de sus representantes sindicales, tanto delegados como cuadros sindicales, a través de la Formación Sindical, haciendo de ella un servicio al conjunto del sindicato, tanto de Federaciones como de Uniones Comarcales.

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

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

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

452. Objetivos en Afiliación

453. Incrementar la afiliación.

454. Mejorar la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del sindicato.

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

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

457. Acciones y herramientas de actuación en Afiliación

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

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

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

461. Campañas afiliativas dirigidas a: ámbitos comarcales y mujeres y discapacitados en el marco de las empresas.
462. Desarrollar la figura del defensor del afiliado como fórmula de compromiso cada vez mayor con el conjunto de la afiliación, buscando un perfil que sirva para poner en valor los derechos de los y las afiliadas.
463. Ficha individualizada de seguimiento del afiliado en el seno de la organización, aprovechando el importante impulso que en este último período han experimentado los programas informáticos. Especial atención al cambio a la situación de pensionista o jubilado, propiciando la incorporación de estas personas a la Federación de Pensionistas y Jubilados.
464. Sistematización en el tiempo de la atención al afiliado, evitando que a períodos de intensa comunicación y cercanía le sigan largos espacios de silencio y falta de relación entre las organizaciones y sus afiliados.
465. Incremento progresivo de la comunicación de las actividades del sindicato propiciando la participación.
466. Diseño de actividades no laborales que promuevan la participación de las personas afiliadas, de manera que puedan sentir el papel de nuestra organización en todos los órdenes sociales, no solo en el aspecto laboral.
467. Protocolo de atención de afiliados en servicios y formación. Nuestros usuarios deben percibir en todo momento que su organización les da la atención y el servicio que demandan.
468. Ampliación progresiva en el tiempo del nivel de servicios en uniones comarcales, buscando la mejora permanente de las condiciones de atención de los trabajadores de las comarcas.
469. Ampliación progresiva de sedes abiertas en función del crecimiento y de la realidad económica de las comarcas.
470. Ampliación de la asesoría laboral en sedes, especializándola en afiliados.
471. Crecimiento progresivo de la constitución de secciones sindicales, entendiendo éstas como el espacio de atención sindical más propio de CCOO y más válido para el conjunto de los trabajadores.
472. Nombramiento de responsables de afiliación en todos los ámbitos del sindicato, incluyendo las secciones sindicales creando una red de atención cada vez más fuerte y consolidada
473. Potenciación de la figura del preafiliado, en los términos aprobados por el Consejo de la Unión Sindical de CCOO Aragón en el pasado mandato.
474. Diseño de actividades específicas para asociaciones de inmigrantes, para promover la igualdad de género y para formar sindicalmente a jóvenes. El objetivo es la integración progresiva de estas personas y colectivos en las candidaturas electorales y en las estructuras de trabajo y órganos de dirección sindical.

475. Objetivos en Elecciones Sindicales

476. Ser sindicato mayoritario en Aragón.

477. Consolidar los equipos Pymes.

478. Diseño del proceso electoral para la renovación y extensión con una planificación previa como herramienta de trabajo.

479. Protocolos de atención y formación de candidatos (electos o no).

480. Acciones y herramientas de actuación en Elecciones Sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

489. Objetivos en Estructura Organizativa

490. Mejora progresiva de atención y servicios en sedes.

491. Desarrollo de una estructura organizativa territorial.

492. Diseño de un modelo de organización federaciones de rama- territorios.

493. Plan de formación del personal de atención en sedes comarcales y servicios.

494. Acciones y herramientas de actuación en Estructura Organizativa

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

- 496. Plan de extensión de servicios a las sedes comarcales, marcando plazos temporales, definiendo qué servicios y en qué momento pretendemos ofrecer, tanto al conjunto de los trabajadores como sólo a las personas afiliadas.
- 497. Plan de inversiones y temporalización de las mismas, para dotar a toda la organización territorial de las mejores herramientas para la ejecución de su trabajo y la consecución de sus objetivos.
- 498. Análisis de la situación actual: afiliación/territorio/tejido productivo, realizado zona a zona. Propuesta de modificación del modelo actual.
- 499. Análisis de la situación actual de la sede central de CCOO Aragón en Zaragoza para realizar propuestas que mejoren el diseño organizativo y de relación entre la Unión Sindical y las Federaciones de Rama.
- 500. Diseño y ejecución de un plan de formación del personal de CCOO Aragón en atención y desarrollo del trabajo organizativo.

501. Objetivos en Formación Sindical

- 502. Potenciar la formación sindical para fortalecer la organización en Aragón.
- 503. Reforzar la independencia económica respecto de subvenciones públicas.
- 504. Continuar adecuando la formación sindical a las demandas y necesidades de las organizaciones y a la necesaria renovación de las personas.

505. Acciones y herramientas de actuación en Formación Sindical

- 506. Profundizar en el desarrollo del Plan de Formación Sindical Confederal para delegados y delegadas, ejecutándolo de forma coordinada con las Federaciones y Uniones Comarcales.
- 507. Continuar con la formación de cuadros sindicales, dirigido a quienes tienen responsabilidades en diferentes estructuras sindicales, como apoyo a su cualificación sindical.
- 508. Diseñar un programa de formación orientado a garantizar la adecuada renovación de todas las estructuras, tanto territoriales como sectoriales.
- 509. Potenciar la formación sindical en colaboración con las diferentes áreas sindicales, especialmente la de Juventud.
- 510. Reforzar y consolidar un equipo de formadores sindicales en Aragón, multidisciplinar e integrado por personas de todos los ámbitos, que desde perfiles profesionales adecuados, aporten también una visión sindical de los mismos.
- 511. Destinar el uno por ciento de los ingresos por cuota del sindicato en Aragón para destinarlo a los planes propios de Formación Sindical, con independencia de acciones que pudiesen ser subvencionadas.
- 512. Seguir potenciando espacios de encuentro, reflexión y debate, que abiertos a la sociedad sirvan también de Formación Sindical, como la Escuela Sindical u otros que se puedan realizar desde otros ámbitos internos, como la Fundación Sindicalismo y Cultura.

513. Continuar fomentando la colaboración con otras entidades sociales, especialmente la Universidad, que colaboren en mejorar la calidad de la Formación Sindical y proyecten a la sociedad la imagen del sindicato.

514. Diseñar y poner en marcha un plan de difusión de la Formación Sindical que posibilite su conocimiento por parte de toda la organización, así como favorecer y extender la participación a la misma incorporando progresivamente las TIC.

515. Objetivo en Comunicación

516. Mejora de la comunicación interna y externa.

517. Acciones y herramientas de actuación en Comunicación

518. Conseguir referentes claros, en cada una de las estructuras del sindicato, en materia de comunicación.

519. Realizar formación periódica para las personas que gestionan la comunicación y para aquellos miembros de las estructuras de dirección que tienen relación con los medios de comunicación.

520. Coordinar las políticas de comunicación, canalizando esta coordinación a través de los responsables de comunicación.

521. Garantizar la utilidad de la comunicación interna.

522. Actualizar bases de datos de los receptores de la información interna.

523. Adaptar la comunicación externa e interna al nuevo escenario multimedia: video conferencias, SMS masivo...

524. Mejorar y consolidar las publicaciones del sindicato: Trabajo Sindical, Documentos Sindicales, Memorias, Informes...

525. Desarrollo de protocolos que faciliten políticas coordinadas de comunicación (manual de comunicación interna) y de nuevas herramientas de información interna (boletín digital, SMS masivo...). Establecer mapas de distribución, canales de información y sistematizar los procedimientos y los formatos de protocolo interno y comunicación.

526. Realización de seguimientos periódicos y presentación de informes del tratamiento informativo que nos hacen los medios.

527. Realización de una campaña de imagen a medio y largo plazo para potenciar la identidad del sindicato en el exterior.

528. Desarrollar un proyecto de identidad corporativa con los y las trabajadoras del sindicato.

529. Desarrollar, conjuntamente con la secretaría de finanzas y las secretarías promotoras, diferentes campañas sindicales priorizando los mensajes que queremos lanzar a la población trabajadora y a la sociedad.

530. Mejorar el sistema de archivo para que se pueda tener un acceso ágil y eficaz a los documentos y a la información que genera el sindicato.

531. Objetivos en Recursos

532. Avanzar en la gestión de nuestros recursos hacia una mayor cota de eficacia y transparencia, sin olvidar la integración de los recursos humanos, las empresas y las fundaciones en esta senda.
533. Vincular la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales.
534. Poner los recursos al servicio de los afiliados y afiliadas: mejorar la atención y los servicios prestados.
535. Desarrollar nuestra organización priorizando nuestras organizaciones más débiles.

536. Acciones y herramientas de actuación en Recursos

537. Concluir la puesta en funcionamiento de herramientas de gestión que son fundamentales para dotarnos de la información necesaria para gestionar: programa de contabilidad confederal de nueva factura, programa de gestión de servicios jurídicos, sistema de gestión informática en materia de recursos humanos, aplicación del Plan General Contable de CCOO.
538. La adecuación de aquellas pautas de obligado cumplimiento confederal en nuestra Comunidad como consecuencia del desarrollo e implantación de la Hoja de Ruta Confederal, tanto en materia de ingresos y gastos comunes como de asesorías sindicales y jurídicas.
539. Continuar con la política de realización de auditorías externas que venimos desarrollando desde 2004, consolidándolas en las empresas y fundaciones cuando el volumen lo requiera o las circunstancias lo aconsejen.
540. Continuar con la elaboración de un presupuesto anual donde se integren las medidas económicas que conforman la gestión de recursos.
541. Profundizar en la organización de la gestión de recursos diferenciando y reforzando la coordinación de los recursos humanos, la contabilidad, la administración y la gestión de programas.
542. Buscar la eficiencia económica y sindical en todos nuestros departamentos, empresas y fundaciones como marca de calidad de nuestra organización.
543. Dirigir nuestros recursos humanos, económicos y materiales, prioritariamente, a la consecución de nuestros objetivos sindicales estratégicos, diseñados y mandatados por nuestros órganos de dirección.
544. Destinar, de forma preferente en nuestros presupuestos, los recursos necesarios para reforzar una presencia del sindicato cercana a los y las trabajadoras, consolidando y potenciando los equipos de atención y extensión en Pymes.
545. La atención a los afiliados será el principal destino de los recursos sindicales, con políticas preferentes y exclusivas en las asesorías jurídicas.
546. Avanzar en la objetivación de los resultados de tal manera que la financiación y puesta a disposición de recursos a las organizaciones y departamentos requiera el establecimiento de objetivos cuantificables y medibles en orden a la evaluación de los resultados.

547. Conseguir la extensión de una atención sindical gratuita y de calidad a los afiliados, conforme a la norma confederal en materia de asesorías.
548. Avanzar en la creación de una asesoría jurídica de calidad para afiliados y afiliadas, conforme a la norma confederal en materia de asesorías.
549. Incrementar la oferta de servicios a los afiliados así como una información acerca de los mismos.
550. Reforzar el compromiso con el proyecto de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, garantizando la información a los afiliados y priorizándoles en las promociones de vivienda libre que se realicen.
551. Dar preferencia a la afiliación en el acceso a servicios que dependan del sindicato.
552. Orientar los recursos hacia las estructuras que dan atención directa a afiliados y afiliadas, que en esta comunidad dada su peculiaridad territorial y de población se reparte entre el territorio y la rama, buscando posibilitar la mayor cobertura horaria en todas las oficinas de atención.
553. Procurar, como criterio de solidaridad, ayudar especialmente a aquellas estructuras más débiles, demandándoles un esfuerzo para reforzarse y corresponder con resultados sindicales y afiliativos según unos objetivos medibles y evaluables.
554. Desarrollar un plan de recursos humanos que integre liberados y asalariados con el objetivo de reforzar las estructuras de trabajo destinadas a trabajar para afiliados y la acción sindical en las empresas, al que se adecuarán, igualmente el conjunto de los recursos de la organización.

Estatutos

Definición de principios

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son:

Reivindicativo y de clase

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad.

Unitario

La Unión Sindical de CCOO de Aragón mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la Unión Sindical de CCOO de Aragón se compromete a:

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente

La independencia de CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados/as, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La Unión Sindical de CCOO de Aragón asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, la Unión Sindical de CCOO de Aragón se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

De hombres y mujeres

La Unión Sindical de CCOO de Aragón tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

Para ello CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

-
-
-
5
-
-
10
-
-
15
-
-
20
-
-
-
25
-
-
30
-
-
35
-
-
40
-
-
45
-
-
-
50

- *Sociopolítico*

- Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y la explotación, especialmente si esta se produce contra menores.

5 Asimismo, la Unión Sindical de CCOO de Aragón ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

10 La Unión Sindical de CCOO de Aragón, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- * Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

- * Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

15 - * Y se define a favor del estado federal.

- La Unión Sindical de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la C.S. de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado Español.

- La Unión Sindical de CCOO de Aragón desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

- *Internacionalista*

- Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la Unión Sindical de CCOO de Aragón afirma lo siguiente:

30 a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

- b) La Unión Sindical de CCOO de Aragón colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

35 - De igual manera, la Unión Sindical de CCOO de Aragón se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

40 d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

- *Pluriétnico y multicultural*

- La Unión Sindical de CCOO de Aragón combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores de respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.

45 - Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

50

I. Definición de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

La Unión Sindical de CCOO de Aragón es una organización sindical democrática y de clase que agrupa Federaciones de Rama, sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y agrupando a través de éstas a las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo. Defiende los intereses profesionales, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. La Unión Sindical de CCOO de Aragón pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a un empleo estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras
- c) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- d) La solidaridad internacional con los trabajadores de todos los países.
- e) La integración social y laboral de los trabajadores en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- f) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- g) La consecución de la igualdad entre los sexos, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.

Para ello la Unión Sindical de CCOO de Aragón desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y en especial de los afiliados.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

La Unión Sindical de CCOO de Aragón admite a los trabajadores y trabajadoras, con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

La Unión Sindical de CCOO de Aragón es parte integrante de la C.S. de CCOO del Estado Español, en cuya estructura orgánica participa, reconociendo la capacidad de dirección de los órganos estatales y aceptando la política sindical que por los mismos se elabore, participando en las actividades de los mismos, aceptando sus decisiones con carácter vinculante.

En consecuencia con todo ello, la U.S. de CCOO de Aragón, mantendrá sus vinculaciones organizativas y económicas con las organizaciones estatales. En todo caso, las CCOO de Aragón mantendrán plena autonomía en su ámbito territorial dentro de las relaciones detalladas, en relación con la C.S. de CCOO del Estado Español.

La Unión Sindical de CCOO de Aragón adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones que la

- conforman, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integra la Unión Sindical de CCOO de Aragón y a su afiliación.

- Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

- Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías de la Unión, será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones, Sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y el Consejo de la Unión, en el desarrollo de los preceptos estatutarios. Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

15 La Unión Sindical de CCOO de Aragón tendrá como domicilio social en Zaragoza, Pº de la Constitución número 12, El Consejo de la Unión, a propuesta de la Ejecutiva de la Unión, podrá acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema

20 El emblema de la Unión Sindical de CCOO de Aragón que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es un romboide de fondo rojo con las letras CCOO en blanco, al que se añade otro, más pequeño, en la parte inferior, en fondo blanco con letras negras, con el nombre de Aragón.

- El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo de la Unión a propuesta de la Ejecutiva de la Unión.

Artículo 5. Ambito territorial

- El ámbito territorial de actividad de la Unión Sindical de CCOO de Aragón será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 6. Ambito Profesional

- El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón comprenderá:

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.

35 b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

- c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

II. Afiliación. Derechos y deberes

Artículo 7. Afiliación

- La afiliación a la Unión Sindical de CCOO de Aragón es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 5 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo de la Unión acordadas que los desarrollen.

- La afiliación se realizará a la Unión Sindical de CCOO de Aragón a través de las organizaciones que la conforman, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

Artículo 8. Carnet.

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CCOO o por la Unión Sindical de CCOO de Aragón, de común acuerdo con la C.S. de CCOO. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la Unión Sindical de CCOO de Aragón, a la C.S. de CCOO y a la Federación Estatal en las que se integra el afiliado.

El Consejo de la Unión, regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas

Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas.

Todos los afiliados y afiliadas a la Unión Sindical de CCOO de Aragón, con independencia de la Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial en las que se integren, tienen derecho a:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.
- b) Ser elector o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, o de cualquier otro de la estructura sindical de CC.OO dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse a los puestos de liberado sindical con una antigüedad de afiliación acreditada de 9 meses; como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.
- c) Recibir el carné y los estatutos regionales vigentes, como máximo en un plazo de tres meses desde su afiliación.
- d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.

En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

- e) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.
- f) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la Unión Sindical de CCOO de Aragón, o la C.S. de CCOO, las organizaciones en ellas integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las Fundaciones o Entidades similares por ellas creadas.
- h) Los datos personales serán confidenciales y sólo se utilizarán con fines sindicales. En ningún caso se facilitarán listados de afiliados o afiliadas o datos parciales a empresas u organizaciones ajenas a CCOO

Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras d, e y h, se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnico o administrativa o de servicios, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el art. 30, apartado c) 9, de los Estatutos Confederales ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), f) y g) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato.

Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.

Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.

Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.

En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.
- b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados o delegaciones presentes.
- c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.

Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión

1. Podrán existir en la Unión Sindical de CCOO de Aragón corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artº. 9. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:
- a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. 5
 - b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. -
 - c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes. -
 - d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo de la Unión, o 1/4 de las Federaciones de Rama. 10
 - e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. -
 - f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública. 15
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente. 20

Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas.

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo de la Unión que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la Unión Sindical de CCOO de Aragón propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma. 25
- b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la Unión Sindical de CCOO de Aragón en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores. -
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano. 30
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la C.S. de CCOO o de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. -
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles. -
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 30 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. 40

Artículo 13. Medidas disciplinarias

El incumplimiento por los/as afiliados/as de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. 45

El Consejo de la Unión aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador. -

- Dicho reglamento contendrá una descripción de las faltas calificándolas como muy graves, graves y
- leves, así como las sanciones a aplicar en correspondencia con la gravedad de las faltas.

- Por faltas muy graves:

- a) Expulsión.

5 b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en as-
- pectos concretos de los mismos.

- Por faltas graves:

- * Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad bien en
10 aspectos concretos de los mismos.

- Por faltas leves:

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en as-
- pectos concretos de los mismos.

15 b) Amonestación interna y/o pública.

- El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los
- plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestima-
- ción de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones caute-
20 lares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo de la
- Unión y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de
- derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la
- adopción de medidas disciplinarias.

- En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona
25 interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

- **Artículo 14.** Baja en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

- Se causará baja en la Unión Sindical de CCOO de Aragón por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.

30 b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la Unión Sindical de CCOO de Ara-
- gón

- c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación
- previa al interesado.

- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.

35 e) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, sal-
- vo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito
- correspondiente.

- f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profe-
- sional de actuación del sindicato.

- **III. Estructura de la Unión Sindical de CCOO de Aragón**

- **Artículo 15.** Ámbitos de estructuración o integración

45 Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo
- de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la Unión Sindical de CCOO de Aragón, agrupa dos ti-
- pos de organizaciones: las de rama; Federaciones de Rama y Sindicatos Provinciales, y las de territo-
- rio; Uniones Comarcales o Provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen res-
- ponsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando
50 las circunstancias lo requieran.

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.	- - - - 5
La Unión Comarcal o Provincial, está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.	- - - -
Secciones Sindicales. La sección sindical, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.	10 - -
La constitución de las secciones sindicales, se llevará a cabo además de acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congruales de las federaciones estatales.	- - 15 - -
Artículo 16. Derechos y deberes de las Federaciones de Rama, Sindicatos Provinciales y Uniones Comarcales o Provinciales.	- -
Las organizaciones que componen la Unión Sindical de CCOO de Aragón, según los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:	20 -
1. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, podrán los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.	- - - 25 -
2. Las Federaciones de Rama, tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en el número anterior del presente artículo. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. En todo caso la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo de la Unión. No podrán utilizar la denominación de otra o el de la Unión Sindical de CCOO de Aragón en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.	- - 30 - - - 35 - -
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón a través de los órganos de dirección y de coordinación de la Unión de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.	40 - - -
4. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, su política sindical y su programa, aprobados en el Congreso de la Unión y en de la Confederación, y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo de la Unión.	45 - - - - 50

5. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

Artículo 17. Responsabilidad de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

1. La Unión Sindical de CCOO de Aragón no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones que la conforman, según los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
2. La Unión Sindical de CCOO de Aragón no responderá de la actuación sindical de las organizaciones que la componen ni de las organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos de acción sindical, en los que haya mediado intervención de los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
3. La Unión Sindical de CCOO de Aragón no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la Unión pudiera adoptar respecto a su afiliado.

Artículo 18. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

El Consejo de la Unión, aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad:

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar.

Por faltas graves:

- a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo. -
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados. 5
- c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos. -

Por faltas leves:

- a) Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación. 10

Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las comisiones de garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias. 15

En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado. 20

Artículo 19. Autodisolución de los órganos

- 1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón, la Ejecutiva inmediatamente superior, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección. 25

- 2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma. 35

- 3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mismos. 40

Artículo 20. Acuerdos de los órganos

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos. -

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante. 45

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a estos y a la afiliación del ámbito afectado. 50

IV. Formas de integración en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

Artículo 21. Integración en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

1. La solicitud de integración de un sindicato, unión territorial y organización sectorial en la Unión Sindical de CCOO de Aragón deberá instarse a la Ejecutiva de la Unión y, posteriormente, aprobarse por el Consejo de la Unión.
2. La integración en la Unión Sindical de CCOO de Aragón por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

Artículo 22. Formas especiales de asociación a la Unión Sindical de CCOO de Aragón

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a la Unión Sindical de CCOO de Aragón. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo de la Unión a instancias de la Ejecutiva de la Unión.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la Unión Sindical de CCOO de Aragón que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de la Unión a instancias de la Ejecutiva de la Unión.
3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

V. Órganos de Dirección, Coordinación y Representación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

Artículo 23. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

Los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son:

- a) El Congreso.
- b) La Conferencia.
- c) El Consejo.
- d) La Ejecutiva.

Los órganos de coordinación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son:

- a) El Comité.
- b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva.

El cargo de representación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

Artículo 24. Congreso.

El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

a) Composición: El Congreso I, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones de Rama, por un lado, y de las Uniones Comarcales o Provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso de la Unión Sindical de CCOO serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de quórum.

b) Funcionamiento:

1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.
3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.
4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la U.S. de CCOO de Aragón, en los apartados de definición de principios y definición de la Unión, que requerirán mayoría de dos tercios.
5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso de la Unión, mediante asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones que conforman la U.S. de CCOO de Aragón.

c) Funciones y competencias.

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
2. Aprobar y modificar el programa de la Unión Sindical de CCOO de Aragón
3. Aprobar y modificar los Estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón
4. Aprobar la composición del Consejo de la Unión.
5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón mediante sufragio libre y secreto.
6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la Unión Sindical de CCOO de Aragón mediante sufragio libre y secreto.
7. Elegir la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y/o su fusión con otra organización sindical.
9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 25. Las Conferencias.

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva de la Unión, se considere oportuno por el Consejo de la Unión, podrán convocarse conferencias de la Unión para debatir y establecer la posición de la Unión Sindical de CCOO de Aragón con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón en la línea de lo aprobado en los congresos de la Unión. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso de la Unión.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo de la Unión se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo de la Unión y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo de la Unión, representando paritariamente, la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.

Artículo 26. El Consejo.

El Consejo es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo estará compuesto por:

1. La Ejecutiva, incluido el Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón
2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las estructuras de rama por una parte, y de la territorial de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el artº. 23.a). Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo, con los mismos criterios anteriores. Los secretarios o secretarías generales de las Federaciones de Rama y Uniones Comarcales, son miembros del Consejo y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos.

El Consejo de la Unión, a propuesta de la Ejecutiva de la Unión, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros de la Unión Sindical de CCOO de Aragón cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo será convocado por la Ejecutiva 4 veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.

a) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la Unión Sindical de CCOO de Aragón entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.
2. Convocar el Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva.
4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones Comarcales o Provinciales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.
5. Fijar el sistema de cuotas de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.
6. Regular la edición de carnés.
7. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8. El Consejo, por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva de la Unión, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100. | - |
| 9. Elegir a los representantes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón en el Consejo Confederal | - |
| 10. Aprobar los siguientes reglamentos: | 5 |
| a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección. | - |
| b) El Reglamento que desarrolle el art. 13 sobre medidas disciplinarias y art. 18 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón. | 10 |
| c) El Reglamento que desarrolle el art. 9.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación. | - |
| d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada. | - |
| e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas. | 15 |
| f) El Reglamento de desarrollo del artº. 15 sobre la Sección Sindical. | - |
| g) Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y de las organizaciones que la componen a que se refiere el artº. 38 de estos Estatutos. | 20 |
| h) Los que el propio Consejo , en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes. | - |
| 11. Tener conocimiento, anualmente, de los presupuestos y balances de todas las empresas , fundaciones y sociedades en las que participe. | - |
| 12. Convocar las conferencias de la Unión. | - |
| 13. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos. | 25 |

Artículo 27. La Ejecutiva

La Ejecutiva es el órgano de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Aragón que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso de la Unión.

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| a) Composición: El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva. | 30 |
| b) Funcionamiento: | - |
| 1. La Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. | 35 |
| 2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. | - |
| 3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando estos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma. | 40 |
| 4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón, de lo que serán informados las estructuras intermedias. | - |
| 5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno. | 45 |
| 6. Responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo entre congreso y congreso. | - |

Funciones y competencias

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando la di- | 50 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

- rección permanente de la actividad de la U.S. de CCOO de Aragón., deliberando y tomando
- decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo de la Unión Sindical de
- CCOO de Aragón.
- 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la Unión Sindi-
- 5 cal de CCOO de Aragón
- 3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Unión
- Sindical de CCOO de Aragón
- 4. Coordinar las actividades del Consejo , de las secretarías y de los servicios técnicos de la
- Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- 10 5. Mantener contactos periódicos con todas las organizaciones de rama y territoriales que con-
- forman la Unión Sindical de CCOO Aragón.
- 6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la Unión Sindical de
- CCOO de Aragón.
- 7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios
- 15 dependientes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón
- 8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones que componen la
- Unión Sindical de CCOO Aragón, así como recabar información a las entidades financieras
- sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama
- 20 o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en
- cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de
- dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados debe-
- rán ser ratificados por el consejo de la organización afectada.
- 10.Potenciará la creación de las secretarías de la mujer en las organizaciones territoriales y fede-
- 25 rales e impulsara las que ya existen. Las secretarías de la mujer se integrarán en los órganos
- de dirección respectivos con plenos derechos.
- 11.Potenciar las secretarías de Juventud.
- 12.Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

30 **Artículo 28.** El Comité.

- Es el órgano para la coordinación de la Unión compuesto por los miembros del Secretariado o Co-

- misión Permanente de la Ejecutiva de la Unión, y por los secretarios y secretarias generales de las Fe-

- deraciones de Rama y Uniones Comarcales o Provinciales. Este órgano participará en la elaboración

- de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y

35 aplicación.

- Preparará las reuniones del Consejo y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

- **Artículo 29.** Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

- a) Es quien representa legal y públicamente a la Unión Sindical de CCOO de Aragón Actúa bajo el
- 40 acuerdo colegiado del Consejo y de la Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representa-
- ción colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.
- Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO
- b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatu-
- tos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer es-
- 45 tas facultades.
- c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en
- los miembros y órganos competentes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- d) En caso de ausencia, la Ejecutiva de la Unión, colegiadamente, asumirá las funciones reconoci-
- das al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.
- 50 e) Si entre congreso y congreso el Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de

Aragón dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

- f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva, y las del Consejo, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva y las del Comité.
- g) El Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.
- h) Presentará el informe al Congreso en nombre del Consejo, e informes periódicos a los Consejos en nombre de la Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Artículo 30. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

La condición de miembro de la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón o de responsable directo de una secretaría de la misma, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- * Alcalde, Alcaldesa, Concejal o Concejala.
- * Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- * Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- * Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- * Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- * Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- * Secretario o Secretaria General de un partido político.
- * Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- * Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- * Miembros de Consejo de Administración de Empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por la Unión Sindical.

Ser responsable de una secretaría de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Así mismo será incompatible formar parte de la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón.

Así mismo, será incompatible presentarse como Candidato o Candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial.

VI. Órganos de Garantías y Control

Artículo 31. La Comisión de Garantías de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la U.S. de CCOO de Aragón, sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección de la U.S. de Comisiones Obreras de Aragón.
2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su

- vez, miembros de los órganos ni de la Unión Sindical de CCOO de Aragón ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- 3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo.
- 4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa. Serán recurribles ante la Comisión de Garantías Confederal.
- 5. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento para su funcionamiento, que aprobará el Consejo .
- 6. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- 7. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
- 8. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

25 **Artículo 32.** La Comisión de Control Administrativo y Finanzas

- 1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la U.S. de CCOO de Aragón.
- 2. Será elegida por el Congreso de la Unión, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de la Unión Sindical de CCOO de Aragón ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo de la Unión y que se publicará en los órganos de expresión de la Unión Sindical de CCOO de Aragón
- 3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- 4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo .
- 5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización de las que conforman la U.S. de CCOO de Aragón, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito de la Unión.
- De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las organizaciones integrantes de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.

6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial. -
7. Revisará los estados de cuentas de la Unión y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo de la Unión. 5
8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero para su funcionamiento, se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo de la Unión. -
9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero. -
10. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administración y Financiero, se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la Unión, o cualquiera de sus organizaciones, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada. 10

VII. Acción Sindical

Artículo 33. Principios generales de la acción sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

La acción sindical de la Unión Sindical de CCOO de Aragón se acuerda por los órganos de dirección regionales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la C.S. de CCOO y la Unión Sindical de CCOO de Aragón -

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón: 25

- a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma. -
- b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión de la Comunidad Autónoma de Aragón. 30

VIII. Órganos de Prensa, Fundaciones y Servicios Técnicos

Artículo 34. Órgano de Prensa de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

El medio de expresión y difusión de CCOO es el «Trabajo Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo de la Unión y dotada de un Consejo Editorial, en el que podrán participar representantes de las Federaciones y Uniones. -

Así mismo, será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. 40

Artículo 35. Fundaciones de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

La Unión Sindical de CCOO de Aragón podrá crear, fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la Unión Sindical de CCOO de Aragón para poder cumplir mejor las finalidades previstas. 45

Artículo 36. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la Unión Sindical de CCOO de Aragón 50

- La Unión Sindical de CCOO de Aragón, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

IX. Finanzas y Administración

10 **Artículo 37.** Principios de la actuación económica

- La actividad económica de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, la de las organizaciones que la conforman y las de aquellas en que estas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

- Autonomía de gestión: La Unión Sindical de CCOO de Aragón, dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los de la C.S. de CCOO y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

- 20 a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Se presentarán conjuntamente con los presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la integran.
- b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos, los de la C.S. de CCOO, y sus normas de desarrollo.

- Gestión presupuestaria: El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la Unión Sindical de CCOO de Aragón constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

- Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

- Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

- Información y transparencia: La Unión Sindical de CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman, están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

- a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- 40 b) Disponer de:
 - 1. Un Registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su Balance General.
 - 2. Un Registro de afiliadas y afiliados
 - 3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 - 4. Un Registro de apoderamientos.

- 45 El Consejo de la Unión aprobará un Reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a los Registros de Contabilidad y la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliados y delegados.

- **Artículo 38.** Patrimonio y financiación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y de las organizaciones que la conforman.

Los recursos y bienes propios de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y de cada una de las organizaciones confederadas en la misma, están integrados por:	-
1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.	-
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por capital que acumule a lo largo de su gestión.	5
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.	-
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.	10
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.	-
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la Unión Sindical de CCOO de Aragón , o a cada una de las organizaciones que la conforman.	-
	15
Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.	-
La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la Unión Sindical de CCOO de Aragón. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que en la U.S. de CCOO de Aragón se estructuran.	-
	20
	-
Artículo 39. Balance y Presupuesto de la Unión Sindical de CCOO de Aragón	-
Anualmente la Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y la de cada una de las organizaciones que la conforman, presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás organizaciones en que estas se estructuran y sus cuentas anuales. La Ejecutiva de la Unión presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la conforman.	-
	25
La Unión Sindical de CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el Consejo de la Unión, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.	-
	30
	-
	-
Artículo 40. Ordenamiento de la gestión económica	35
El Consejo de la unión para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones que la conforman aprobará:	-
1. El importe, periodificación y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que propongan las organizaciones para todos los afiliados de estas, o de secciones sindicales concretas.	-
	40
2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, en consonancia con el aprobado por el Consejo de la C.S. de CCOO, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran la Unión Sindical de CCOO de Aragón.	-
3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.	-
	45
4. El presupuesto y las cuentas anuales de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y las consolidadas con las organizaciones que la conforman.	-
5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones que la conforman y los de gestión de los fondos patrimoniales regionales.	-
6. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.	50

- 7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
- 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica: Afiliados y Apoderamientos.
- 9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de la Unión Sindical de CCOO, y de las organizaciones que la conforman.
- 5 - 10. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas as estructuras de rama y territorio.
- 11. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 12. Los proyectos de iniciativa económica de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman.
- 10 - 13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.
-

Artículo 41. La actividad mercantil y fundacional

- La Unión Sindical de CCOO de Aragón podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo de la Unión, previo informe favorable del Consejo Confederal.

- Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares.

20 **Artículo 42.** Obligaciones de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón

- Todas las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Aragón tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización preferente por la vía de la Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) y en todo caso de cotizar, en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso de la Unión o por el Consejo de la Unión.

25 - Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo de la Unión, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.

- Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva de la Unión, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones que componen la U.S. de CCOO de Aragón.

- El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

35 - La Unión Sindical de CCOO de Aragón arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO de federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

40

Artículo 43. Personal al servicio de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

- Aquellas personas que presten sus servicios a la Unión Sindical de CCOO de Aragón se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del Reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo de la Unión.

45

50

X. Disolución de la Unión Sindical de CCOO de Aragón

Artículo 44. Disolución de la Unión Sindical de CCOO de Aragón o de las organizaciones que la conforman.

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. La forma de disolución del patrimonio regional se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

En los supuestos de expulsión o disolución de una organización integrante de la U.S. de CCOO de Aragón, su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la Unión Sindical de CCOO de Aragón excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

-
-
-
-
5
-
-
-
-
-
10
-
-
-
-
-
15
-
-
-
-
-
20
-
-
-
-
-
25
-
-
-
-
-
30
-
-
-
-
-
35
-
-
-
-
-
40
-
-
-
-
-
45
-
-
-
-
50

Anexo a los Estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón aprobados en el Congreso Confederal

5 En relación con el artículo 29, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:

- Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

10 - Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

15 - Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

20 - Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la Unión Sindical de CCOO de Aragón, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la Unión Sindical de CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman según estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la Unión Sindical de CCOO de Aragón así como de la propia Unión Sindical de CCOO de Aragón y de sus organizaciones.

25 - Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

30 - Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Justicia de Aragón, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

35 - Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos;

dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales. -

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real. 5

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenios Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos. 10

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior. 15

Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o Secretaria General en estos Estatutos. 20

25

-

-

-

-

40

-

-

-

45

-

-

-

50

-

79



comisiones obreras de Aragón