



Zaragoza, 27 de marzo 2009

Resolución general



UN ESPACIO COMÚN
para los servicios a la ciudadanía



Índice

Bloque 1. La Federación de Servicios a la Ciudadanía	3
1.1 La Federación de Servicios a la Ciudadanía: Una herramienta sindical más fuerte y eficaz para seguir avanzando	3
1.2 Evolución del Sector Público en Aragón	6
1.2.2. La reestructuración del sector público	8
1.2.3. Las privatizaciones de servicios públicos	9
1.3 Incidencia de la crisis económica en los servicios a la ciudadanía	11
1.3.1 Crisis económica y servicios públicos. La necesidad de un cambio de modelo de desarrollo	12
1.4 Nuestras estrategias de defensa de los servicios públicos	15
 Bloque 2. Una acción sindical útil para los trabajadores y trabajadoras de Aragón	18
2.1 La negociación colectiva	18
2.2 Objetivos de las políticas salariales	20
2.3 La intervención sindical en los procesos de externalización de los servicios públicos	21
2.4 Objetivos de las políticas de empleo	21
2.5 Responsabilidad social de las empresas	23
2.6 Participación	23
2.7 Políticas de igualdad	24
2.8 Salud laboral y Medio Ambiente	26
2.9 Derechos sindicales	26
2.10 Situación de la negociación colectiva en los sectores de Aragón	27
2.10.1 Sector de Administración Autonómica	27
2.10.2 Sector de la Administración Local	27
2.10.3 Sector de la Administración General del Estado	28
2.10.4 Sector de la Administración de Justicia	29
2.10.5 Sector aéreo y de servicios turísticos	29
2.10.6 Sector de empresas del ciclo integral del agua	30
2.10.7 Sector de acción e intervención social y atención a las personas	30
2.10.8 Sector de carretera	30
2.10.9 Sector ferroviario	31
2.10.10 Sector del mar	32
2.10.11 Sector de medios de comunicación, cultura, ocio y deporte	32
2.10.12 Sector gráficas, papel y fotografía	33
2.10.13 Sector postal	34
2.10.14 Sector de telecomunicaciones	34

Bloque 3. Un modelo organizativo eficiente, participativo, enraizado en el centro De trabajo, que organiza la diversidad	36
3.1 Afiliación	36
3.2 La sección sindical	36
3.3 Las elecciones sindicales	37
3.4 El desarrollo territorial de la FSC	38
3.4.1 Los sindicatos provinciales	38
3.5 El desarrollo del modelo territorial	39
3.5.1 Los sectores de la FSC Aragón	39
3.6 Fortalecer el proyecto federal	40
3.6.1 La cultura de la colaboración	40
3.6.2 Colaboración federal e interfederal	41
3.7 Los planes de trabajo, una nueva cultura organizativa	41
3.7.1 Planes de trabajo: cuantificables, evaluables y auditables	41
3.8 Plan de Igualdad Federal	43
3.9 Las políticas comunicativas	43
3.10 La formación sindical	45
3.10.1 Una política de formación eficiente	45
3.11 Los órganos de dirección de la FSC	46
La Federación	46
El Congreso Federal	46
El Consejo Federal	46
La Comisión Ejecutiva Federal	47
La Secretaría General	48
El Comité Federal	48
Los plenarios de la FSC-CCOO de Aragón	49
3.12 La gestión de los recursos en la FSC	50



1.1. La Federación de Servicios a la Ciudadanía: Una herramienta sindical más fuerte y eficaz para seguir avanzando.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Aragón, que constituimos en este I Congreso, va a tener la responsabilidad de representar a más de 6.500 afiliados y afiliadas, a más de 700 delegados y delegadas electos bajo las siglas de CCOO en nuestros ámbitos de actuación.

La nueva Federación va a organizar en su seno y a desarrollar su acción sindical entre trabajadores y trabajadoras de ámbitos de actividad diversos, pero con numerosas interrelaciones entre ellos, vinculados todos ellos y ellas por su pertenencia al sector servicios y, en gran medida, por su dependencia o regulación total o parcial por las Administraciones Públicas: Transporte por carretera, ferroviario y aéreo; papel, artes gráficas y fotografía; medios de comunicación, cultura, espectáculos, ocio y deporte; postal; telecomunicaciones; administración de justicia; administración general del Estado; empresas del ciclo integral del agua; administración autonómica; administración local; empresas y entidades de servicios sociales y atención a las personas. Además de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE.

Las regulaciones laborales han ido estableciendo a lo largo de los años derechos y condiciones de trabajo muy diferentes para estas personas en función de su adscripción sectorial, de la fuerza y capacidad real de negociación del sindicato, o de su mayor o menor vinculación con las Administraciones Públicas. Es voluntad inequívoca de la FSC-Aragón promover a través de su acción sindical la igualdad de derechos y una mayor equiparación de condiciones de trabajo para todas ellas.

Nuestra afiliación es diversa en su ocupación laboral y también en sus características. Pertenecen a la FSC hombres y mujeres de todas las edades y orígenes. El sexo, la edad, la nacionalidad o la diversidad funcional siguen siendo importantes factores de discriminación social que se reflejan en las condiciones de empleo y en las relaciones laborales. En cualquiera de nuestros sectores predominan las mujeres en los servicios de atención directa a las personas, siendo sus puestos de trabajo, por lo general, los peor remunerados y aquellos caracterizados por mayores tasas de temporalidad y precariedad. Nuestra Federación desarrollará estrategias para combatir activamente toda forma de discriminación laboral y social, y trabajará transversalmente desde todas sus estructuras para abordar los desequilibrios de género que hoy existen en los centros de trabajo, en el conjunto de la sociedad y también en el seno de nuestro Sindicato.

Desde nuestra opción por la extensión de los valores del sindicalismo de clase en los servicios a la ciudadanía impulsaremos un modelo organizativo que agrupa a la afiliación por su

vinculación a una misma empresa y sector, no por el colectivo profesional al que pertenece. Creemos en la necesidad de seguir fortaleciendo el papel de nuestros sectores y secciones sindicales como herramientas básicas para la acción sindical en cada centro de trabajo. Creemos que, sólo desde ellos, podemos ser capaces de construir la necesaria síntesis entre las reivindicaciones profesionales y nuestra política sindical como sindicato de clase de ámbito general.

Gran parte de la afiliación de nuestra Federación trabaja en empresas de tamaño pequeño y mediano; somos además la organización de CCOO con más componente afiliativo y mayor intervención en el medio rural. La fuerte atomización empresarial y territorial de nuestros ámbitos de intervención va a ser uno de nuestros retos. Trabajar con eficacia para hacer crecer el sindicato e implantarlo en todas las empresas y administraciones, en todas las localidades de Aragón, va a ser una de nuestras primeras prioridades. No vamos a escatimar medios y recursos para ello. La creación de la FSC es una oportunidad para dotarnos de una red de extensión y atención sindical más potente y eficiente. Y esto pasará en los próximos años por un importante refuerzo de nuestras estructuras provinciales.

Participamos de un modelo de Federación Estatal que, lejos de concebir a sus Federaciones territoriales como meras sucursales en cada Comunidad Autónoma, respeta su autonomía y su papel como columna que vertebra la federalidad y la confederalidad.

Nuestra Federación nace con la vocación de asumir plenamente su corresponsabilidad en el plano organizativo estatal, pero también, y muy prioritariamente, con la consolidación y fortalecimiento del proyecto confederal, que en Aragón se expresa a través de la Unión Sindical de Comisiones Obreras.

El desarrollo federal, cuando se plantea de manera adecuada, no sólo no es contradictorio sino que es la base para el desarrollo de la confederalidad. Una Federación más potente, con fuerte presencia y arraigo en el medio rural, en la totalidad del territorio aragonés, repercutirá en una mayor potencia de nuestras Uniones Comarcales y, en consecuencia, de nuestra Unión Sindical de Aragón.

En definitiva, nuestro proyecto es construir una Federación en Aragón partícipe de su proyecto federal estatal, activa y corresponsable del proyecto confederal, solvente organizativa y financieramente. Una Federación capaz de hacer frente con mayores garantías a otros modelos sindicales, que hoy disponen de mayor afiliación e implantación en nuestros ámbitos de actuación, una Federación capaz de actuar con mayor eficacia para hacer que entre sus trabajadores y trabajadoras arraiguen los principios y valores de Comisiones Obreras.

Nuestro proyecto sindical, a diferencia de otros, no se agota en la negociación de las condiciones laborales en cada administración o empresa. No aspiramos sólo a garantizar a la población trabajadora condiciones de trabajo óptimas y un salario digno. Como sindicato sociopolítico integrante de CCOO, la FSC aspira a contribuir a transformar la sociedad, a construir un modelo económico más justo, sostenible e igualitario. A este respecto aportamos a

CCOO nuestra propia especificidad, que debe reflejarse en nuestro compromiso por la mejora de los servicios públicos y en nuestra capacidad para elaborar y aportar al conjunto de la organización análisis y estrategias concretas para la defensa de un modelo de servicios a la ciudadanía que garantice su universalidad, calidad y eficiencia, y convierta a éstos en un poderoso factor de equidad y cohesión social. La FSC trabajará activamente, en cooperación con las estructuras confederales, para que, entre otras cuestiones, en Aragón se desarrollen:

- ✓ Unas Administraciones Públicas profesionalizadas que gestionen servicios eficientes y de calidad para toda la ciudadanía.
- ✓ Una Administración de Justicia independiente, eficaz y eficiente.
- ✓ Unas infraestructuras de transporte ferroviario y por carretera de gestión íntegramente pública que garanticen la movilidad eficiente de personas y mercancías, respondan a un modelo social y ambientalmente sostenible, y tengan un desarrollo equilibrado contribuyendo a la vertebración de la totalidad del territorio aragonés.
- ✓ Un sistema de servicios sociales y de protección social que asegure la atención a todas las personas que lo necesiten, que genere empleos de calidad y cuya gestión sea predominantemente pública.
- ✓ Un modelo de medios de comunicación públicos y privados que garanticen la veracidad y pluralidad de la información, así como su acceso al conjunto de la sociedad.
- ✓ Un sistema de tratamiento, suministro y depuración de aguas residuales para usos urbanos, industriales y agrícolas eficiente, concebido como servicio y no como negocio, y siempre bajo control público.
- ✓ Una gestión de los bienes y servicios culturales, del ocio y del deporte, que garantice su acceso universal, su incidencia en el desarrollo integral de las personas y el fomento de valores de participación social.
- ✓ Un modelo de seguridad pública integral basado en la defensa de las libertades y derechos democráticos.
- ✓ Una red postal y de telecomunicaciones que garantice el derecho de toda la ciudadanía al acceso en condiciones de igualdad a las tecnologías de la información y la comunicación.

1.2. Evolución del sector público en Aragón

Nuestra Federación agrupa en su ámbito una parte sustancial de los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos. CCOO mantiene una posición de defensa de un modelo de servicios públicos que garantice la universalidad de éstos, su calidad y la eficiencia de su gestión como la mejor garantía de su desarrollo. No es concebible para nosotros un Estado del Bienestar sólido y moderno, capaz de dar respuesta a las nuevas demandas sociales, sin atender a las condiciones de trabajo en el sector público. La estabilidad en el empleo, la existencia de condiciones de trabajo y salariales dignas, la formación y cualificación profesional, son factores que influyen en la calidad que perciben los usuarios de los servicios públicos. El empleo de calidad y los servicios públicos de calidad son dos caras de la misma moneda. En ambas facetas debemos situar nuestro compromiso sindical.

En las dos últimas décadas del siglo pasado, los poderes públicos comenzaron a evolucionar en la formas de gestionar sus obligaciones para con los ciudadanos. Las políticas liberalizadoras, los cambios económicos, tecnológicos y sociales, abrieron la puerta del modelo tradicional de gestión, en el que los servicios de interés general eran prestados únicamente por las administraciones públicas.

Este proceso se ha acelerado en Aragón en los últimos años, de modo que cada vez es más habitual que las administraciones deleguen la provisión de los servicios a empresas públicas o privadas interpuestas, a consorcios mixtos o a organizaciones de la sociedad civil. Y estos cambios acelerados están teniendo importantes repercusiones en las condiciones de empleo en el sector público.

La división tradicional entre actividades públicas o privadas dependiendo de quién sea su gestor ha dejado de tener vigencia en nuestra sociedad. Lo público lo es por su finalidad, porque responde a un interés social general, porque satisface derechos de la ciudadanía, independientemente de cómo se gestione. Esta reflexión está en el origen del nacimiento de nuestro proyecto federal.

1.2.1. El empleo en las Administraciones Públicas

En Aragón trabajan con nombramiento o contrato directo de nuestras administraciones local, autonómica y estatal un total de 83.218 personas; tan sólo se ha incrementado en los últimos años de forma sensible el personal al servicio de las entidades locales, como consecuencia del proceso comarcalizador:

	Julio 2002	Julio 2008
Administración Autonómica	41.868	41.656
Administración Local	14.226	18.905
Administración Pública Estatal	23.218	22.657
TOTAL	79.312	83.218

A estas cifras cabe añadir el personal docente o no docente de la Universidad pública (4.768).

Tan sólo quedan en Aragón actualmente 4.606 funcionarios y 2.731 laborales de la Administración General del Estado, siendo la mayor parte de los integrantes de la Administración Pública Estatal miembros de las fuerzas armadas (9.158) o de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado (4.463). El resto del colectivo está constituido por trabajadores y trabajadoras de los Entes Públicos (1.281) y personal funcionario de la Administración de Justicia (353).

Los empleados y empleadas de la Administración Autónoma se subdividen en 4 sectores:

Instituciones Sanitarias S.N.S.	15.987
Docencia no universitaria	15.208
Consejerías y Organismos Autónomos	9.146
Administración de Justicia	1.315

Los dos primeros colectivos, los más numerosos, son atendidos desde CCOO por las Federaciones de Sanidad y Enseñanza.

Fruto de nuestro fuerte desequilibrio territorial, una característica muy singular de Aragón es que más de dos tercios de sus empleados y empleadas públicos trabajan en la provincia de Zaragoza (61.769), frente a sólo 15.683 en Huesca y 10.534 en Teruel.

El acceso de la mujer al empleo público ha sufrido un incremento importante en las últimas décadas de manera que el sector público ha absorbido casi una cuarta parte del incremento total del empleo asalariado femenino en España, principalmente en los sectores de atención a las personas (educación, sanidad, servicios sociales,...), sectores, por otra parte, tradicionalmente muy feminizados.

Pero este aumento de empleo se ha generado, muchas veces, de forma precaria ya que la tasa de temporalidad en las administraciones públicas se ha incrementado considerablemente (principalmente en la Administración Local) y podemos afirmar que las dos terceras partes de los efectivos públicos con contrato temporal son mujeres.

Además, en nuestras administraciones se siguen manteniendo diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al grupo profesional (el porcentaje de mujeres disminuye en los grupos más altos), las posibilidades de promoción, la antigüedad (como media los hombres superan en 28 meses a las mujeres) y la dedicación al trabajo (un 74 % de las personas que realizan jornada a tiempo parcial son mujeres y, además, dedican menos horas de media a la actividad laboral, principalmente entre los 30 y los 40 años), entre otros. Todos estos factores repercuten de forma directa en las retribuciones generando una situación de discriminación salarial mientras persistan.

Tras la fuerte expansión de efectivos que las administraciones públicas experimentaron tras la transición democrática, desde la crisis económica del 92 las cifras totales del empleo público – con la única excepción descrita– se mantienen prácticamente estables. Se ha producido, eso sí, una redistribución de efectivos: acusado descenso en la Administración Pública Estatal, incremento –que, como podemos apreciar, ya ha llegado a su cénit tras las últimas transferencias, y empieza ahora también a descender– en la autonómica y local.

En Aragón, como en buena parte de España, contrasta poderosamente la congelación de plantillas en las Administraciones con la fuerte expansión registrada en el gasto público. En los años de expansión económica el gasto público por habitante y la participación del mismo en el PIB aragonés ha aumentado exponencialmente, mientras que el porcentaje de empleados y empleadas públicos sobre el total de la población ocupada no ha dejado de disminuir. Este binomio sólo ha sido posible como consecuencia de un acelerado proceso de externalización y privatización de servicios públicos.

1.2.2. La reestructuración del sector público

A lo largo de los últimos años asistimos a una fuerte reestructuración del sector público estatal de carácter empresarial que en nuestros ámbitos tuvo como principales consecuencias la privatización total de Telefónica, de la Empresa Elcano de la marina mercante, del grupo Iberia, de la Empresa Nacional de Transporte por Carretera (ENATCAR), de Retevisión, de la Empresa Nacional de Celulosa (ENCE), Trasmediterránea y Empresa Nacional de Autopistas (ENA). Al propio tiempo se producía la liberalización de las ITV's, la liberalización del sector postal y la constitución de Correos como sociedad pública estatal, la reestructuración de RTVE, y la segregación de la RENFE en un gestor de infraestructuras (ADIF) y un operador de servicios ferroviarios (RENFE Operadora).

En Aragón la externalización de servicios anteriormente prestados por las administraciones de forma directa (por ejemplo, los servicios forestales y agrarios) o la puesta en marcha de otros nuevos (plataformas logísticas, radio y televisión autonómicas, etc.) da lugar en estos años a la creación de un importante número de organismos autónomos y de empresas públicas dependientes del Gobierno de Aragón o de las corporaciones locales.

Los organismos autónomos y empresas públicas tienen, no lo negamos, su propio espacio y finalidad dentro de un sistema de prestación de servicios públicos. Los primeros pueden ser necesarios cuando para la provisión de determinados servicios se requiere contar con mecanismos de decisión y de gestión desconcentrados y ágiles; los segundos cuando, además, se incide en actividades de carácter económico y comercial que para su gestión eficaz encuentran mejor acomodo en la legislación mercantil y laboral que en la administrativa y de función pública.

Pero, aún cuando podamos compartir algunas de las razones para la creación de este tipo de organismos, discrepamos de su utilización abusiva con fines espúeos y, sobre todo, de que

sirvan para flexibilizar el acceso al empleo público y las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

La finalidad de esta política ha sido en muchos casos la exclusión de amplias materias del ámbito de regulación y control de las administraciones públicas. Aunque la creación de estas entidades pretenda justificarse por las supuestas mejoras que introducen en la gestión pública, la mayor parte de este sector público institucional ha sido utilizado principalmente como vehículo para desplazar endeudamiento fuera del presupuesto general a través de mecanismos extrapresupuestarios o de “prácticas contables creativas”.

Este proceso ha venido provocando que una buena parte de las actividades que venían gestionando directamente las administraciones se desgajaran de su núcleo central para pasar a ser prestadas por entes y empresas públicas que actúan en un ámbito poco regulado, menos transparente en su gestión, más contaminado por intereses empresariales, más difícil de controlar política y legalmente, y menos permeable a la acción sindical de CCOO.

El Gobierno de Aragón ha sido, sin duda, el mayor creador de organismos y empresas públicas, que han pasado de 34 en 2004 a 47 en la actualidad, lo que queda patente en su expansión presupuestaria. En 2004 se gestionaron 484 millones de euros; en 2009 se gestionarán cerca de 1000 millones, más de 600 a través de la Corporación Empresarial Pública de Aragón. Uno de los objetivos prioritarios de nuestra Federación debe ser extender nuestra influencia y nuestra actividad en este sector emergente y en expansión.

Para la FSC es irrenunciable la aplicación al personal de todos los organismos públicos, así como del sector público empresarial, de similares requisitos de acceso y promoción, condiciones laborales y principios éticos y de conducta previstos para el resto de los empleados y empleadas públicos.

1.2.3. Las privatizaciones de servicios públicos

En Aragón se sigue produciendo un continuado goteo de privatizaciones que afectan a todas las áreas de la actividad pública, desde el asesoramiento técnico y la gestión administrativa hasta los servicios de atención a la persona. A través de las diferentes modalidades de privatización se ha continuado transfiriendo la prestación de actividades a empresas privadas o entidades sin ánimo de lucro, muy frecuentemente a costa de un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Pero lo más significativo es que recientemente ha irrumpido con fuerza la fórmula más agresiva y contraria al interés general de puesta en manos privadas de servicios esenciales: las concesiones integrales de construcción y gestión de infraestructuras públicas a través de contratos de colaboración entre el sector público y privado (CPP) a largo plazo.

El primer Proyecto que en esta etapa reactiva en Aragón esta fórmula (tras las desastrosas experiencias previas de las carreteras del MOPU o de la Depuradora de Zaragoza) es el proyecto “Red de Carreteras de Aragón 2008-2013” por el que se prevé adjudicar a grandes empresas el acondicionamiento, mantenimiento y gestión de 1540 km. de la red autonómica de carreteras por un periodo de 35 años, sustituyendo en gran parte de sus funciones a los trabajadores de la Dirección General de Carreteras del Gobierno de Aragón. El coste de esta operación, según nuestros estudios económicos, superará los 2.300 millones de euros. (precisar con los estudios de viabilidad).

Además se está basando en este sistema la ejecución del Plan de Depuración de Aguas Residuales de Aragón, que prevé la construcción de 413 depuradoras mediante contratos de concesión de obra pública a 20 años, a lo que el Gobierno pretende destinar 3.000 millones de euros; la inversión en una línea de Tranvía en Zaragoza, con un gasto público de más de 400 millones de euros en una concesión a 35 años; o la construcción y explotación comercial de las próximas instalaciones deportivas previstas en la capital de Aragón.

Este proceso de mercantilización de servicios públicos, surgido por exigencia de determinados grupos oligárquicos antes del inicio de la “desaceleración” económica, se justifica ahora en plena recesión como única forma de poder abordar grandes proyectos generadores de empleo sin quebrantar las normas de estabilidad presupuestaria, ya que a través de ellos el déficit público fruto de la inversión no queda reconocido contablemente, sino que resulta enmascarado, convertido en anualidades a pagar a grandes grupos empresariales.

Sin embargo, sólo los grandes proyectos mencionados comprometen para las tres próximas décadas presupuestos públicos del Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Zaragoza por un importe próximo a los 6.000 millones de euros (un billón de pesetas). Aragón es una de las Comunidades Autónomas con menor tasa de endeudamiento público. Cuando a través de las fórmulas de gestión y contratación convencionales, a través de la generación de deuda pública, el Gobierno pudiera haber abordado estos retos de forma más barata y con objetivos más amplios (mejora integral de la red de carreteras y depuración de las aguas residuales por procedimientos económica y ambientalmente sostenibles) y generando beneficios y empleo en nuestras pymes, se ha establecido un sistema abusivamente caro como consecuencia de las altas tasas de beneficio y las cargas financieras asociadas a este modelo inversor; un sistema que provocará que la gestión escape por completo del control público, que se fortalezca un oligopolio que controla progresivamente la gestión de las infraestructuras viarias y el transporte y, sobre todo, que las haciendas públicas autonómicas queden hipotecadas durante muchos años, no quedando margen inversor para abordar otras necesidades.

Lo anterior es particularmente grave en la situación de profunda crisis económica que vivimos. Porque en este momento es urgente e imprescindible que el sector público cumpla una doble función: servir de motor para la reactivación de la economía, y garantizar la protección social y la reinserción laboral de aquellas personas que sufren las consecuencias de la crisis. La decisión adoptada por nuestras principales instituciones de promover estas inversiones especulativas, así como los grandes eventos de efímeros resultados económicos, hacen

inviabile en la práctica el desarrollo de otras políticas más prioritarias, realistas y eficaces para hacer frente a la crisis que venimos reclamando desde CCOO.

1.3. Incidencia de la crisis económica en los servicios a la ciudadanía

La crisis económica global está teniendo un efecto demoledor en la economía española, que ha entrado en recesión en el último trimestre de 2008. La fragilidad de nuestra estructura económica, caracterizada por la debilidad de su tejido industrial, el crecimiento y los ingresos públicos basados en un desarrollo desproporcionado del sector de la construcción residencial, o en servicios de consumo de poco valor añadido, poca productividad y escasa innovación tecnológica, nos hacen particularmente vulnerables a los efectos de la crisis.

La cifra total de trabajadores y trabajadoras en paro supera ya los 3.300.000 personas, y no son pocos los analistas que aventuran que esta cifra puede llegar a doblarse. Aragón es además la comunidad autónoma en que más ha aumentado el paro en términos relativos (un 77,93% en los últimos doce meses) hasta alcanzar un número total de 73.291. Aunque con mucha mayor incidencia en el sector de la construcción, la crisis está afectando ya de forma grave a todos los sectores de la economía productiva y de los servicios.

El sector de servicios, aunque es el que soporta mayor número de personas en paro en España (1.776.050) ha reaccionado mejor ante la crisis que otros sectores como la construcción y la industria. En variación anual, el paro en el sector servicios (dic. 2007 – dic. 2008) ha aumentado un 38,29 %, cifra muy preocupante, pero lejana al 108,10 % de la construcción.

La tasa media del Índice de Producción Industrial (IPI) se sitúa en España en un -5,8% en los 11 primeros meses de 2008 respecto al mismo periodo del ejercicio anterior. En el caso de Aragón el IPI ha bajado también de forma mucho más acusada que el índice nacional, situándose en un -8,3 %. Si se comparan la producción del mes de noviembre de 2007 con el de 2008, la variación negativa en Aragón es alarmante, nada menos que -23%.

Por tanto, el frenazo en la producción industrial es sensiblemente superior en el caso aragonés que en el nacional. Esto se explica por la fuerte caída de nuestro sector inmobiliario, por los efectos de la finalización de la Expo 2008 y en el caso de la producción de bienes de consumo por la caída de la demanda de vehículos.

El fuerte descenso en la producción industrial no se ha trasladado todavía en toda su virulencia a otros sectores, como es el de servicios y en particular los sectores del transporte y las comunicaciones. Sin embargo, es muy previsible que en los próximos meses las cifras, aún relativamente contenidas, reflejen esta recesión especialmente en el sector del transporte, donde la caída de los precios de los carburantes ha contribuido a limitar temporalmente sus efectos (el precio del gasoil de automoción pasó de 1,33 € el litro en junio de 2008 a 1,00 € a final de año).

Es a este respecto muy significativo que el 64% de los EREs presentados en Aragón en el sector de transporte y comunicaciones hayan sido presentados en el último trimestre de 2008, lo que apunta a que el impacto de la crisis tiene una dinámica más lenta y no ha hecho sino comenzar. Hasta el momento han presentado EREs en el sector de transporte empresas con plantillas totales de 1539 trabajadores, afectando los mismos a 637 empleos, la mayor parte de suspensión temporal de empleo, aunque lo verdaderamente trágico es el volumen de despidos individuales que se están produciendo día a día. Ya se han anunciado asimismo algunos EREs en medios de comunicación, algunos ya concretados como el del Grupo ZETA o los cierres de *Localia* y los diarios *Qué* y *20 minutos* en algunas provincias.

Respecto al empleo en las Administraciones Públicas el efecto inmediato de la crisis ha sido la reducción en un 70% de la Oferta de Empleo Público (OEP) para el acceso de nuevos funcionarios a la Administración Pública Estatal. Medidas similares se han adoptado en nuestros Ayuntamientos y la DGA ha anunciado una muy parca OEP, aunque hasta el momento se respetan el resto de los acuerdos de empleo que, en previsión de esta situación, se alcanzaron con el Gobierno de Aragón el pasado verano.

El empeño de CCOO en alcanzar acuerdos en materia de empleo con la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) y su traslado a un buen número de Ayuntamientos y Comarcas ha permitido salvar cientos de empleos en la administración local. Sin embargo, ante la caída de los ingresos públicos ya están comenzando a no renovarse los contratos temporales en numerosas entidades locales donde no hemos conseguido acordar y aplicar planes de consolidación de empleo. El índice de temporalidad en las entidades locales es de un 30% y en numerosos municipios pequeños este porcentaje supera el 45 % de la plantilla. Hasta el momento, la destrucción de empleo público en el medio rural se ha contenido parcialmente por los efectos del Fondo Estatal de Inversión Local, pero es de temer, dada la falta de planes alternativos del Gobierno de Aragón, que cuando cesen sus efectos favorables, de no aplicarse otras medidas, desaparezcan buena parte de los empleos temporales además de muchos otros empleos indirectos en empresas contratistas.

1.3.1. Crisis económica y servicios públicos. La necesidad de un cambio de modelo de desarrollo.

Las diferentes administraciones públicas tienen la responsabilidad de adoptar de forma coordinada y conjunta medidas para hacer frente a la crisis. En Aragón CCOO ha propuesto al Gobierno un conjunto de acciones destinadas especialmente a ayudar a las personas con dificultades económicas, a reactivar la economía a través de la inversión pública, a estimular el empleo en los sectores castigados por la crisis y a recolocar a las personas en paro. Entre otras cuestiones CCOO de Aragón considera imprescindible:

- Desarrollar una política activa de fomento industrial.

- Incrementar la inversión en I+D+i hasta alcanzar el 2% del PIB aragonés.
- Impulsar las políticas sociales (Aragón es la cuarta Comunidad que menos recursos destina a gasto social) y consolidar y aumentar las infraestructuras, servicios y redes de protección social destinadas a las personas con más dificultades.
- Desarrollar plenamente el sistema de atención a la dependencia a través de un plan que genere empleos de calidad y que facilite la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Para ello es imprescindible anteponer las prestaciones a las ayudas económicas.
- Crear un parque público de viviendas de alquiler e impulsar la rehabilitación de viviendas en los cascos urbanos de las ciudades.
- Invertir en la mejora de las infraestructuras viarias.
- Mejorar el Servicio Aragonés de Empleo (INAEM), desarrollando desde él políticas activas de formación y empleo destinadas a la recolocación de las personas paradas.
- Completar la red pública de educación infantil (0-3 años) hasta garantizar la cobertura de la totalidad de la demanda social.
- Establecer una renta social mínima para las personas que agoten la prestación por desempleo.

Pero el Gobierno ha hecho oídos sordos a casi todas nuestras propuestas. Y lo va a seguir haciendo, por más que sostenga que el AESPA firmado con las organizaciones empresariales y sindicales ya contemplan las acciones necesarias para afrontar la situación económica. Los presupuestos de la Comunidad Autónoma para el año 2009 se han aprobado adoptando iniciativas que a todas luces resultan inadecuadas e insuficientes para hacer frente a la crisis. Ello se debe a que la coalición PSOE-PAR sigue anclada en un modelo de desarrollo económico, el asentado en los años de bonanza, que hoy es necesario revisar en profundidad para hacer frente a la amenaza de una grave y duradera recesión económica. Y lo peor es que está dilapidando todo el margen de maniobra presupuestario que tenía en extender las nuevas formas de privatización de los servicios públicos.

Todos los analistas coinciden en ello: Para afrontar la crisis económica es necesario aumentar la inversión y el gasto público. Pero la política fiscal tanto del Gobierno del Estado como del aragonés ha llevado a disminuir los ingresos justo cuando más necesario era aumentar los gastos. La reducción del IVA, del impuesto de sociedades, del impuesto de transmisiones patrimoniales, de los actos jurídicos documentados, redujeron los ingresos de las administraciones (en más de 35.000 millones de euros en 2008) cuando la ralentización de la economía comenzaba a tener efectos en el IRPF y a disparar el gasto en prestaciones por desempleo. Los Ayuntamientos, cuyas principales fuentes de ingresos han venido dependiendo

de la actividad constructora, de no recibir fuertes ayudas externas van a tener muchas dificultades para sostener sus servicios y sus empleos. Partimos, por tanto, de una política fiscal errada que es necesario corregir cuanto antes hacia un modelo de progresividad tributaria para poder recuperar un mayor margen de maniobra y de intervención pública en la economía.

El segundo axioma económico que es necesario superar es la aplicación dogmática del principio de estabilidad presupuestaria. Ante una profunda crisis económica que amenaza con quebrar gravemente nuestra cohesión social es necesario recurrir a la deuda pública para promover nuevas políticas industriales, para extender y mejorar las redes de servicios públicos o para proteger a los colectivos sociales más vulnerables. La normativa europea de estabilidad presupuestaria debe ser reformada cuanto antes. Entre tanto, la obsesión del Gobierno de Aragón por contener el déficit público (cuando es la quinta Comunidad con menor endeudamiento con un 3,3% del PIB, muy lejos del 11,5% de la Comunidad Valenciana, del 8,8% de Baleares, del 8,7% de Cataluña, del 6,4% de Galicia....)¹, no queriendo incrementar la presión fiscal, sólo conduce a debilitar los servicios públicos en tanto se recurre a prácticas extrapresupuestarias que enmascaran el déficit reconocido contablemente y que acabarán teniendo funestas consecuencias para las haciendas públicas a medio plazo.

Pero además debemos tener presente que en el ejercicio de 2008 las cuentas del Estado se han cerrado superando el 3% de déficit². En aplicación de la Ley de estabilidad presupuestaria y del Tratado de Maastricht el déficit estatal debería ser compensado en los 3 periodos siguientes, exigencia de imposible cumplimiento en una situación en que lo previsible es que se siga produciendo y en mayor cuantía si se quieren hacer inversiones productivas para paliar los efectos de la crisis. Nuestro endeudamiento público se ha disparado hasta alcanzar el 39,4 % del PIB, pero sigue situándose muy por debajo de la Zona Euro, con un endeudamiento medio del 68,7 %.

Los efectos de la crisis económica para los trabajadores y trabajadoras sólo pueden agravarse si el Gobierno de Aragón, en lugar de aplicar potentes medidas paliativas, aunque exijan aumentar el déficit reconocido, sigue empeñado en abordar grandes inversiones especulativas a través de los sistemas de colaboración público-privado, sigue anclado en una política de grandes eventos de altísimo coste y fugaces efectos económicos, y manteniendo la pasividad ante la debilidad y el deterioro que ya están empezando a sufrir por falta de recursos todas nuestras redes de servicios públicos.

Es por todo ello que sostenemos que es imprescindible que la Unión Sindical de CCOO de Aragón, y nuestra FSC con ella, lidere la respuesta social al Gobierno de Aragón exigiendo a través de una movilización sostenida un giro radical en su política económica.

¹ Según datos del boletín estadístico del Banco de España.

² 3,82 % del PIB para el conjunto de las Administraciones Públicas según datos divulgados a fines de febrero.

1.4. Nuestras estrategias de defensa de los servicios públicos

Para la FSC defender la extensión de servicios públicos de calidad implica luchar por una sociedad más igualitaria y justa que apuesta por la integración y la cohesión social, donde toda la ciudadanía tiene iguales derechos; una sociedad que profundiza en los valores constitucionales y en la construcción de una democracia participativa.

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

Una Administración autonómica o local demasiado rígida, con una plantilla desmotivada y sin incentivos, con un sistema de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo exasperadamente lento, que no ha invertido en dotarse de un buen modelo de planificación y gestión integral de recursos humanos, es mucho más vulnerable a estos procesos. Entre otras cosas porque hoy, más allá de apriorismos ideológicos, el responsable político, que necesita poder ofrecer resultados a muy corto plazo, dispone de mecanismos para eludir un sistema que no le interesa, que no funciona o en el que no confía.

Es por tanto para CCOO una prioridad abordar una profunda reforma de las administraciones públicas aragonesas, cuyo punto de partida debe ser la ya comenzada elaboración negociada de la Ley de la Función Pública de Aragón. Pero la reforma no se agota en la definición legal de un modelo de empleo público; es necesario, de forma negociada con las organizaciones sindicales, racionalizar la estructura y los procedimientos de gestión de cada administración, de cada centro de trabajo, e introducir sistemas de calidad.

La gestión pública de los servicios a la ciudadanía, bajo control democrático y con corresponsabilización de la ciudadanía y de sus propios trabajadores y trabajadoras en la gestión, es para la FSC la mejor forma de obtener servicios eficientes y de calidad generando al propio tiempo empleos estables y condiciones de trabajo dignas y saludables. Denunciar la desatención que provoca el deterioro de muchos servicios y promover alternativas para su reforma será una de las constantes de nuestra acción sindical. Al propio tiempo seguiremos oponiéndonos a las prácticas privatizadoras, denunciando las consecuencias de las privatizaciones y defendiendo la reversión al servicio público de aquellos servicios cuya externalización no ha mejorado su eficiencia.

Los procesos de privatización y externalización de servicios han tenido con demasiada frecuencia como consecuencia un debilitamiento de nuestro espacio y nuestra influencia sindical. Para la FSC debe ser una prioridad la atención a los trabajadores y trabajadoras de las empresas públicas, de los organismos públicos y de las empresas interpuestas gestoras de servicios a la ciudadanía. El sindicato debe arraigar con fuerza en estos ámbitos.

Para la FSC es imprescindible frenar la fragmentación y precarización de condiciones laborales fruto de los procesos de externalización y privatización de servicios, proceso que a su vez

retroalimenta las privatizaciones al hacerlas más rentables para la administración y para el empresario. Por eso nuestra acción sindical debe orientarse en todos los organismos públicos y el sector público empresarial a la aplicación de similares requisitos de acceso y promoción, condiciones laborales y principios éticos y de conducta previstos para el resto de los empleados públicos de su ámbito.

En el caso de las empresas privadas gestoras de servicios públicos, tengan carácter lucrativo o no, debemos activar al máximo la negociación colectiva en sus sectores, sea directamente, sea en colaboración con aquellas federaciones de CCOO que tienen atribuida la afiliación, propiciando a través de los convenios el progresivo acercamiento de las condiciones laborales y salariales a las del personal de la administración titular del servicio.

A pesar del fracaso de algunas de nuestras iniciativas recientes, como la negativa a contemplar esta materia en el último AESPA, deberemos seguir insistiendo en la necesidad en que los pliegos de contratación con las administraciones contemplen cláusulas de responsabilidad social corporativa negociadas previamente entre las administraciones y los sindicatos.

Las instituciones públicas deberían asumir la obligación de apoderar a la ciudadanía a la que representan. Sin embargo en Aragón la participación ciudadana en la gestión de los intereses colectivos brilla por su ausencia. Decisiones fundamentales para el futuro que van a afectar a la vida de varias generaciones de aragoneses se adoptan (con frecuencia, sin figurar siquiera en programas electorales y haber sido por tanto refrendadas en las urnas) sin ningún tipo de consulta o participación de la ciudadanía y de las organizaciones de la sociedad civil. Las privatizaciones del agua y de las carreteras, la presentación de la candidatura de Zaragoza a Expo Paisajes, el proyecto de Gran Escala, o las actuaciones urbanísticas de Aramón, entre otros ejemplos, adolecen de este vicio que las descalifica de partida. Nadie nos ha consultado ni ha querido conocer nuestra opinión.

Es intolerable que a estas alturas ni siquiera los dos sindicatos más representativos estén presentes en el consejo de administración de la Corporación Empresarial Pública de Aragón por donde pasan buena parte de las decisiones estratégicas en materia económica del Gobierno.

CCOO debe exigir con firmeza que las administraciones públicas se abran a la participación de la sociedad y debe cooperar con las organizaciones y movimientos sociales en la extensión de una nueva conciencia ciudadana que reclame protagonismo en la definición del futuro de nuestros servicios a la ciudadanía o del modelo de desarrollo económico. La FSC de Aragón promoverá el diálogo y la coparticipación del conjunto de la sociedad civil que comparte nuestros objetivos y valores; fomentar la colaboración con los movimientos y organizaciones sociales para la elaboración de amplias alternativas, y más en momentos de severas dificultades como los que vamos a atravesar, debe ser una constante en nuestra actuación sindical.

La experiencia de los últimos años nos ha enseñado que hacer frente a los procesos de privatización de los servicios públicos nos exige disponer de buenas herramientas de análisis técnico, jurídico y económico, a través de las cuales podemos alertar a la sociedad de las consecuencias de las decisiones que se adoptan, señalar cuáles son las alternativas económicamente viables o basar técnicamente nuestras respuestas públicas o nuestros recursos en vía administrativa o judicial. Lo mismo cabe decir respecto al desarrollo de las políticas públicas en todos los ámbitos de intervención de nuestra Federación y particularmente en lo relativo a los proyectos de desarrollo de nuevas infraestructuras viarias y sociales. La FSC de Aragón se dotará para ello de una Secretaría de Políticas Públicas, entendida como un servicio permanente de análisis que suministrará información para la definición de la política y estrategias de la organización.



BLOQUE 2

Una acción sindical útil para los trabajadores y trabajadoras de Aragón

2.1. Negociación Colectiva

La negociación colectiva es el eje de nuestra acción sindical, a través de la cual se configuran los derechos individuales y colectivos.

Y desde la FSC entendemos que es el instrumento fundamental para eliminar las discriminaciones y garantizar que en las empresas y Administraciones públicas se de una igualdad real y efectiva independientemente del género, la edad, la nacionalidad o la diversidad funcional del colectivo trabajador. En esta línea debemos aprovechar la obligatoriedad que marca la ley de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras (incluidas las Administraciones Públicas) y promover su realización en otras más pequeñas a través de su inclusión en los convenios y pactos. Para poner en marcha este proyecto, es fundamental hacer un esfuerzo especial en concienciar y formar al conjunto de nuestra Federación y en concreto, a nuestros representantes en las negociaciones.

Una gran parte de los trabajadores y trabajadoras de nuestra realidad trabajan en pequeñas empresas o administraciones, con dificultades para el acceso al sindicato y también para la realización de los procesos de elecciones sindicales.

La complejidad de la negociación colectiva en la Federación de Servicios a la Ciudadanía va a venir derivada de una multitud de aspectos que, por otra parte, definen la propia conformación de la Federación. Por una lado, la diversidad de sectores a los que nos dirigimos; por otro, los ámbitos funcionales y territoriales diversos y la diferente articulación existente; y, por fin, el efecto que, sobre la negociación colectiva, tiene la descentralización política hacia las Comunidades Autónomas, hecho que afecta de manera especial a los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones y servicios de gestión pública.

Otro hecho, a tener en cuenta a la hora de marcar las políticas y directrices en la acción sindical y negociación colectiva, es que una gran parte de las trabajadoras y trabajadores a los que nos dirigimos realizan su actividad laboral en pequeñas empresas o administraciones, en las que la limitación para el acceso del sindicato e incluso para la realización de los procesos de elecciones sindicales impide en muchos casos, o al menos condiciona, la labor sindical.

No debemos olvidar la cada vez mayor influencia del modelo de individualización de las relaciones laborales, encontrándonos situaciones de relaciones laborales atípicas en las que lo individual prevalece sobre lo colectivo.

A lo anterior debemos unir las situaciones de vacíos de cobertura que aún se mantienen (aunque con avances en el último período) y, sobre todo, lo que parece profundizarse últimamente, y es que cada vez hay un mayor número de trabajadores y trabajadoras cuyo convenio de aplicación, el que tradicionalmente se les aplicaba, se ha convertido en una herramienta escasa, a veces inútil, para una correcta regulación de su actividad laboral en constante evolución y transformación.

En los procesos de segregación de empresas, que están implicando hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual, hay que buscar respuestas con convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal; y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

Aún sigue pendiente una racionalización de la estructura de negociación colectiva en las administraciones públicas (AAPP), que se adapte a las nuevas realidades y garantice foros de negociación para la totalidad de los empleados y empleadas públicas.

Es por ello que insistimos en la necesidad de generalizar el establecimiento de acuerdos periódicos, con la vigencia y contenidos que las partes acuerden, a través de las mesas generales y sectoriales creadas en el ámbito del Estado y de las comunidades autónomas (CCAA) y su registro y publicación en los correspondientes Boletines Oficiales. Respecto a las corporaciones locales (CCLL), la estrategia debe ser evitar la atomización de la negociación y establecer parámetros más homogéneos de condiciones de trabajo y de salario. Para ello es fundamental alcanzar un acuerdo marco con carácter de convenio colectivo (tal como posibilita el EBEP) que sea de aplicación a las entidades locales que no tienen convenio propio.

Reconocemos que el mejor sistema para que avance de forma significativa la negociación colectiva, en términos de contenidos, es situar al sindicato en el centro de las relaciones laborales, para lo que es necesario, por una parte, generar derechos e instrumentos que favorezcan la comunicación del sindicato con la afiliación (crédito horario, locales, secciones sindicales intercentros, horas para la realización de reuniones y asambleas,...), así como generalizar los procesos participativos de la afiliación a través de los mecanismos tradicionales y de las posibilidades que nos abren las nuevas tecnologías.

Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación nos permitirá una adecuada negociación de todas las materias, señalando en cada uno de ellos el carácter de las mismas: unas serán de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial más amplio; otras, requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores y, por último, otras podrán ser remitidas a ámbitos inferiores. Además del reparto de materias, los convenios sectoriales deberán prever qué materias negociadas en su ámbito requieren una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos.

En los convenios sectoriales debemos regular instrumentos de intervención que nos garanticen una información suficiente y previa a la adopción de decisiones, en lo referente a la organización del trabajo y a los procesos de descentralización y subcontratación, información que debe complementarse con la

regulación del derecho de negociación sobre las decisiones y que nos permitan intervenir en su desarrollo y verificar el cumplimiento de lo pactado. Garantizando que los convenios sectoriales regulan dichos instrumentos, será más fácil nuestra intervención en las empresas en los procesos de cambios de sistemas de organización de trabajo o en los procesos de descentralización o subcontratación.

Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma trabajaremos para transformar las actuales negociaciones provinciales en ámbitos autonómicos (favoreciendo la mejora de condiciones de los convenios provinciales y en los vacíos de cobertura).

Es conveniente que los convenios y/o acuerdos de empresa puedan articular una sujeción a los convenios sectoriales como derecho supletorio. Es imprescindible la coordinación y conocimiento de estos ámbitos de negociación por parte de la Federación, para así colaborar, posibilitar, y velar para conseguir los objetivos sindicales federales en estas negociaciones.

2.2. Objetivos de las políticas salariales.

Mejoras salariales reales y efectivas de los salarios, yendo más allá de la mera revisión salarial. Debemos considerar otros factores como la productividad, el incremento de la cualidad, los beneficios empresariales, las previsiones de mercado...

Participar y negociar sindicalmente todos los componentes del salario: productividad, salario variable, complementos, carrera profesional...

Participar en la estructuración de los nuevos conceptos salariales a aplicar a los empleados públicos a raíz del desarrollo del EBEP.

Garantizar las mejoras salariales logradas con la implantación y extensión de cláusulas de revisión salariales efectivas y retroactivas. Y por lo que respecta a los empleados públicos hay que lograr una inclusión de las mismas a nivel de los presupuestos generales del Estado o su reconocimiento legal dentro de la negociación.

Hemos de combatir la precariedad de los salarios elevando los mínimos de cada convenio a mínimos más razonables, y consolidar los 1.000,00 € como salario mínimo garantizado para todos.

Analizar las retribuciones salariales desde la perspectiva de género e incorporar en la negociación colectiva criterios que tiendan a eliminar las discriminaciones directas y las causas que producen desigualdades manifiestas en materia salarial.

Extender la previsión social complementaria a través de planes de pensiones, como verdadero salario diferido. Potenciar la participación y control sindical de la gestión. Hemos de favorecer la aparición de planes de pensiones sectoriales que permitan la igualdad de derechos de las

pymes y pequeñas administraciones (tal y como hemos hecho con el plan de pensiones para las administraciones públicas aragonesas).

2.3 La intervención sindical en los procesos de externalización de servicios públicos.

En nuestra sociedad se está instaurando el criterio que los servicios públicos externalizados se gestionan de una manera más eficaz que si se llevara a cabo desde la propia administración pública, y esto no es cierto.

Cuando se decide gestionar un servicio público de forma indirecta, es decir a través de una empresa externa, esta decisión ha de ser justificada debidamente y en base a un interés general. Nunca puede ser recibo de los criterios economicistas de ahorro del gasto.

No puede ser que las externalizaciones de servicios públicos signifiquen: peores condiciones sociolaborales para los trabajadores y trabajadoras que los llevan a término, ni pérdida eficaz del control de la prestación del servicio. Por esto:

- Hay que introducir en los convenios cláusulas correctas que impidan o limiten la posibilidad de externalizar servicios públicos
- Garantizar que los servicios públicos prestados de forma directa y con personal propio vayan reponiendo el personal necesario para la correcta prestación del servicio, así como garantizar las inversiones necesarias para dotarlos de los medios técnicos y materiales necesarios, ya que si no se hace después se argumenta que este servicio público no se puede prestar correctamente
- Introducir cláusulas de aprovechamiento de los propios recursos
- Hacer un seguimiento esmerado de todos los procesos de externalización y en caso de que no se ajusten a la normativa vigente hay que impugnarlos
- Es necesario que a la hora de hacer los cálculos de los costes económicos que tendrá una prestación determinada de servicios públicos, estos costes se hagan como si el servicio fuera prestado por personal propio de la administración pública correspondiente. No es justo que a igual trabajo se paguen salarios tan diferentes, ya que para que se presten servicios de calidad estos han de ser debidamente retribuidos
- Es necesario que en todos los pliegos de condiciones se concreten las medidas de control que la administración pública correspondiente se dotará para hacer el seguimiento y control del servicio externalizado
- Hay que avanzar en la negociación colectiva sectorial, teniendo como objetivo la equiparación con las condiciones del personal de las administraciones públicas

2.4. Objetivos de las políticas de empleo.

La contratación y el tipo de contratación son un elemento central que determina la seguridad y derechos de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. La negociación colectiva puede

acotar, controlar y determinar las actuaciones de la empresa en esta materia. Hemos de ser conscientes que los trabajadores y trabajadoras (en especial mujeres jóvenes e inmigrantes) se ven influenciados por su situación contractual temporal o precaria a la hora de reivindicar y hacer uso de los derechos establecidos.

Hemos de hacer un seguimiento de la contratación en la empresa y conocer perfectamente el mapa de contratos y situaciones existentes teniendo en cuenta las variables de sexo, edad, nacionalidad y diversidad funcional. Es un elemento necesario para hacer propuestas ajustadas a la realidad como para tener capacidad de actuación inmediata.

Fomentar el acceso al empleo de colectivos más desfavorecidos incorporando en la negociación colectiva cláusulas que eliminen las discriminaciones por razón de género, edad, nacionalidad o diversidad funcional y potencien su contratación.

La maternidad puede ser un elemento de penalización tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo. Es responsabilidad de CC.OO. hacer un seguimiento exhaustivo del tema para evitar, y en su caso denunciar, este tipo de discriminación.

La negociación colectiva tiene que establecer medidas que tiendan a la contratación indefinida, eliminando las situaciones de temporalidad sin ninguna motivación real: planes de consolidación de plantillas y conversión de contratos temporales a fijos, limitación de la contratación por obra o servicio, planificando las contrataciones (oferta de empleo pública en el caso de los empleados públicos).

Introducir regulaciones de derechos y mejoras que afecten al tipo de relaciones laborales como son el personal becario o colaborador, TRADE,... que trabajen dentro de nuestras empresas. Hemos de poner especial atención a detectar que estos no ocupen lugares de trabajo estructurados ya que se tendrían que convertir en plantilla fija.

Eliminar cualquier discriminación salarial (doble escala salarial) o de condiciones de trabajo, en razón del tipo de contrato.

Control sobre las situaciones de irregularidad contractual alrededor de las subcontrataciones, situaciones que encubran cesión ilegal de trabajadores/as, utilización fraudulenta de la contratación a través de ETT.

Introducir y mejorar en los convenios sectoriales la obligatoriedad de la subrogación de los trabajadores y trabajadoras en caso de sucesión de empresas y su regulación.

Hemos de introducir en los convenios la obligación por parte de las empresas de atender las peticiones de acceder a la jubilación parcial cuando el interesado lo pida y cumpla los requisitos legales para acceder a ella. Por lo que hace a los empleados públicos funcionarios, hemos de instar al Sindicato al máximo nivel federal y confederal para que concrete la realidad del derecho que reconoce el EBEP.

2.5 Responsabilidad social de las empresas.

Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas o privadas responden de las responsabilidades que para el cumplimiento de sus objetivos, adquieren en el conjunto de la sociedad.

Hemos de impulsar el compromiso de nuestras empresas y administraciones hacia las responsabilidades sociales, criterios de transparencia de sus actuaciones, participación sindical y respeto a los derechos laborales, tanto de los trabajadores autónomos o colaboradores, como en relación con otras empresas y subcontratos, la movilidad y el medio ambiente.

Participación sindical en la elaboración y seguimiento del cumplimiento. Publicación de los balances sociales.

Establecer códigos de conducta y buenas prácticas.

2.6. Participación

Tenemos que homogeneizar el nivel de información durante los procesos negociadores, de tal forma que la afiliación de pequeñas empresas, en las que es imposible la existencia de secciones sindicales, tengan un nivel de información y participación similar a la que está adscrita a secciones sindicales con mayor estructuración.

De ahí la necesidad de crear mecanismos que permitan un flujo continuo y eficaz de la información entre todas las estructuras de la federación, ya sean del ámbito sectorial como del ámbito territorial, protocolizando quién genera la información, en qué momento, quién debe ser el receptor y qué mecanismos se utilizan de retorno y retroalimentación.

Un correcto nivel de información es el paso previo para alcanzar un estándar aceptable de participación y mejorar los mecanismos de construcción y toma de decisiones. Es necesario coordinar y dirigir los procesos de negociación de forma integral, entendiendo que los distintos ámbitos deben tener una buena conexión sobre la base de una adecuada distribución de materias a negociar, definiendo las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores.

Es un reto para nuestra Federación fomentar la participación y, sobre todo, la incorporación de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y población inmigrante en nuestros cuadros sindicales y en los procesos de negociación, no sólo porque sean un referente para sus propios colectivos, sino para trasladar su propia experiencia al conjunto de la acción sindical.

Tenemos que garantizar la dirección y presencia del sindicato en la negociación de los convenios de empresa, incluyendo en la negociación colectiva de ámbito sectorial la regulación del papel del sindicato en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios en los que ha participado, como forma

de reforzar la presencia del sindicato en la empresa y promoviendo que todos los convenios de empresa utilicen como referencia los correspondientes convenios sectoriales.

Desde la idea de la negociación colectiva como tarea dinámica y sostenida, frente a la concepción de que comienza con la presentación de la plataforma y termina con la firma del acuerdo, es necesario incrementar los instrumentos que permitan evaluar la eficacia de la negociación colectiva y que garanticen un adecuado desarrollo de lo pactado y recoger los nuevos problemas que surgen durante la vigencia para incorporarlos a la nueva plataforma.

La formación sindical es un elemento imprescindible que hemos de estructurar adecuadamente, con recursos confederales y federales, de formación continua y propios. Hemos de establecer un itinerario formativo básico para los delegados y delegadas y dirigentes sindicales, que incluya desde el conocimiento del Sindicato, hasta elementos de negociación, representación, sin olvidar la formación específica en contenidos como la salud laboral o las políticas de igualdad. Otro elemento formativo es la realización de jornadas sindicales específicas que permitan profundizar en aspectos parciales de la política sindical y sectorial.

La Federación ha de posibilitar el acceso a materiales y documentos que soporten la tarea de negociación. Desde la confección de materiales propios como guías sindicales, documentos de reflexión, protocolos de actuación sindical, etc, hasta la concreción de un espacio en la red que ponga a su alcance junto con los documentos publicados, jurisprudencia, convenios y acuerdos, planes de igualdad, protocolos de salud laboral, ...

2.7. Políticas de Igualdad

Determinados colectivos como las personas con diversidad funcional, los jóvenes, las mujeres y la población inmigrante siguen encontrando dificultades para su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

El reconocimiento en derechos no lleva pues, consigo, una igualdad de oportunidades. Por ello es necesario implantar en las políticas y las negociaciones medidas de acción positiva que intenten neutralizar los prejuicios (por razón de sexo, discapacidad, nacionalidad, edad, ...), asentados en lo más hondo de nuestra tradición y trabajar por la igualdad de trato en el empleo de una manera global y desde la transversalidad.

La realidad nos muestra que la implantación de las mujeres en el ámbito laboral en igualdad de trato respecto a los hombres esta todavía lejos de conseguirse. La mayor tasa de temporalidad, la menor promoción, menor antigüedad media, el mayor número de contratos a tiempo parcial y menos horas, de media, de dedicación a la actividad laboral son causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres que deberemos tener en cuenta en la negociación colectiva. Superar las desigualdades supone ser conscientes de que existe, analizar las causas que las generan y desarrollar medidas, desde todos los ámbitos, para paliarlas. Y este es el sentido de

los planes de igualdad que desde CC.OO. demandamos que se realicen tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas. Somos conscientes, no obstante, de que para llevar esto a cabo vamos a tener que realizar un gran esfuerzo en sensibilizar y formar al conjunto de la afiliación y, en especial, a delegados, delegadas y cuadros sindicales.

No debemos olvidar, además, que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de una plena asunción de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo doméstico, que recae, principalmente, sobre estas últimas. Esto repercute en los estereotipos laborales, limita las oportunidades de promoción de las mujeres y, muchas veces, es motivo de elección entre la esfera profesional o la personal, aunque sea temporalmente. Por ello, nuestra federación debe desarrollar, también en el ámbito laboral, unas políticas de género que fomenten la corresponsabilidad desde la sensibilización y la puesta en marcha de medidas que la faciliten.

La precariedad laboral es una dura realidad para la juventud actual. Constantes de subcontratación inestable, altísima temporalidad, vulneración cotidiana de derechos laborales, imposibilidad de conciliación real, salarios insuficientes y siniestralidad laboral, son hoy las principales características de un mercado de trabajo que dificulta e hipoteca los proyectos de vida y emancipación de las y los jóvenes.

Por ello, la Federación de Servicios a la ciudadanía debe hacer frente a esta vulneración de derechos, desde un análisis real de la situación y contando con la participación directa del colectivo, con el fin de favorecer la emancipación de las personas jóvenes, imponer medidas que supongan mayor calidad en el empleo y mejor garantía de los derechos laborales y promover el desarrollo y el cumplimiento de la normativa vigente.

En España, las políticas públicas de empleo para las personas con diversidad funcional son muy débiles y además se concentran sobre todo en el “empleo protegido”, que es importante pero que debería ser subsidiario. Para CC.OO. es fundamental promocionar el empleo ordinario de este colectivo como forma de inserción laboral, facilitando tanto las condiciones de acceso como las adaptaciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad laboral. Así mismo, debemos exigir el cumplimiento, como mínimo, de las cuotas de reserva acordadas, el 2% en la empresa privada y el 5% en las Administraciones Públicas, para el acceso al mercado laboral de las personas con diversidad funcional.

Actualmente carecemos de datos que nos aporten con detalle cual es la realidad en la que se encuentra la población inmigrante perteneciente a la FSC. Debe de ser un reto para nuestra federación hacer un diagnóstico de la situación para establecer compromisos y medidas, a introducir en la negociación colectiva, que palien las desigualdades manifiestas que está sufriendo este colectivo. Es fundamental poder implicar al personal afectado tanto en la elaboración de propuestas como en la fase de negociación.

2.8. Salud laboral y medio ambiente

Es una realidad la cada vez mayor preocupación de la sociedad en general sobre la necesidad de que el trabajo no sea un motivo de riesgo para nuestra salud, así como que el entorno laboral no contribuya al deterioro del Medio Ambiente.

Desde el ámbito sindical, nuestros delegados y delegadas de prevención deben de ser el primer frente en la lucha contra los citados riesgos, para lo cual nos debemos de preocupar en que estén lo suficientemente formados, así como en que tengan los medios necesarios para realizar su tarea con las mejores herramientas.

Las evaluaciones de riesgos deben de dejar de ser un mero trámite administrativo para las empresas y transformarlo en la herramienta que nos permita conocer las deficiencias reales y poner los medios para subsanarlas. Debemos potenciar que se incluya la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo incidiendo de forma especial en la protección del embarazo y la lactancia natural. De la misma manera, no podemos quedarnos únicamente en los riesgos físicos sino que debemos hacer un esfuerzo para que se recojan también los psicosociales.

Utilizar la movilidad como herramienta de acción sindical nos puede permitir reducir notablemente los accidentes “in itinere”, por lo que colaboraremos activamente con el departamento de Medio Ambiente para desarrollar políticas activas de movilidad al centro de trabajo y a los polígonos industriales de nuestra comunidad, primando el transporte colectivo sobre el privado y realizando todas las medidas de concienciación que estén en nuestra mano, tanto hacia nuestra afiliación como hacia las administraciones competentes en este tema.

Trabajaremos por el reconocimiento de las enfermedades profesionales que afectan a los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores de actuación, así como por el reconocimiento, por parte de las mutuas de las contingencias profesionales y de los accidentes laborales.

Tanto en los polígonos industriales al uso como en ciertas zonas concretas, hemos de estudiar la posibilidad de crear la figura del Delegado de Prevención Territorial, que permita la atención también a las plantilla de las pequeñas empresas.

2.9. Derechos sindicales

Conseguir una presencia real y eficaz de CCOO en las empresas hace necesario sindicalizar los derechos de los delegados y las delegadas, potenciando la constitución de bolsas de horas gestionadas por el sindicato. Esto puede hacerse bien a través de la negociación colectiva (en el ámbito sectorial o en el de la propia empresa) intentando la mejora e incremento de los créditos horarios.

En coordinación con la Unión Sindical de Aragón hay que tender a la creación de la figura del Delegado territorial y del de movilidad, con actuación en los polígonos industriales y con el objetivo de acercar el sindicato al conjunto de pequeñas y medianas empresas y de las administraciones locales.

2.10. Situación actual de la negociación colectiva en los sectores de Aragón.

2.10.1. Sector de la administración autonómica

Incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la Administración de la Comunidad Autónoma, incluyendo al personal contratado por los organismos públicos (organismos autónomos y entidades de derecho público), empresas públicas y consorcios.

Incluye, igualmente, al personal de los órganos estatutarios (Cortes de Aragón y El Justicia de Aragón).

Los elementos centrales de su trabajo en este momento son:

- La gestión de los convenios y acuerdos firmados en el sector.
- Los trabajos preparatorios de la negociación de la Ley de la Función Pública de Aragón.
- La negociación en las entidades de derecho público y las empresas públicas para alcanzar el objetivo de homogeneización de las condiciones laborales y retributivas de la totalidad de los trabajadores del sector autonómico.
- El seguimiento de las políticas de privatización de los servicios públicos en la Comunidad Autónoma y el diseño de actuaciones para defender los servicios públicos en su ámbito.

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ VI Convenio colectivo para el personal laboral que presta sus servicios en la DGA
- ✓ Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración general
- ✓ Convenio colectivo de la Sociedad Desarrollo Medioambiental (Sodemasa)
- ✓ Acuerdo de extensión del VI Convenio de la DGA al personal del Instituto Tecnológico de Aragón

2.10.2. Sector de la administración local.

Incluye al personal al servicio de las Administraciones locales aragonesas (Ayuntamientos, Comarcas y Diputaciones provinciales) tanto en sus fórmulas de gestión directa como indirecta (fundaciones, consorcios, empresas públicas, mancomunidades,...).

Se trata de un sector que en nuestra Comunidad Autónoma se caracteriza por una amplia dispersión. Abarca 731 municipios de los que el 85% no alcanza los 1.000 habitantes.

Esta circunstancia, unida a la falta de un convenio sectorial (imposible, hasta el EBEP, como consecuencia del principio constitucional de la autonomía municipal) hace que deba destinarse a este sector un fuerte dedicación de recursos sindicales.

Debe profundizarse en la posibilidad abierta por el EBEP de avanzar en un proceso de negociación con la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias para posibilitar un Convenio sectorial para las Administraciones locales aragonesas y la posterior adhesión de la mayor parte de las mismas.

Igualmente, debe mantenerse la actual línea de trabajo de homologación de condiciones laborales y retributivas y de consolidación del empleo temporal.

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ Pactos-convenios de los Ayuntamientos de Zaragoza, Huesca y Teruel
- ✓ Pactos-convenios de las Diputaciones Provinciales de Zaragoza, Huesca y Teruel
- ✓ Más de 100 convenios colectivos de Ayuntamientos, Comarcas y otras entidades locales
- ✓ Acuerdo FAMCP-Sindicatos sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Local de Aragón

2.10.3. Sector de la administración general del Estado

Incluye a todo el personal al servicio de los Ministerios y organismos públicos de la Administración general del Estado (Tráfico, Servicio público de empleo, Policía, Guardia Civil, Inspección de Trabajo, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Defensa, Agencia Tributaria, Economía y Hacienda, Delegación de Gobierno, Extranjería, Instituciones Penitenciarias, Fomento, Medio Ambiente -Confederación Hidrográfica del Ebro e Instituto Nacional de Meteorología-).

Los procesos de transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas ha supuesto una reducción de personal de la Administración general del Estado y la modificación de sus competencias. También las políticas de externalización y privatización adoptadas por parte de la Administración afectan al empleo en la AGE.

La acción sindical en los centros de trabajo viene determinada por la información directa a todos los empleados públicos, ya que la negociación de los asuntos más relevantes está centralizada en las Secciones sindicales estatales. En los centros de trabajo se tratan asuntos de la gestión ordinaria.

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ II Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado
- ✓ Acuerdos de distribución de fondos adicionales para el personal de la Administración General del Estado
- ✓ Diversos acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo (Plan Concilia,...)

2.10.4. Sector de la administración de Justicia.

Incluye al personal funcionario de los organismos de la Administración de Justicia, es decir personal que presta servicio en los Juzgados y Tribunales de Justicia y los organismos dependientes de éstos (Registro Civil, Fiscalía,...).

Se trata de un sector que ha sido recientemente transferido en cuanto a la gestión de medios materiales y humanos por lo que sus condiciones laborales se establecen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón aunque en el resto de aspectos dependen del Ministerio de Justicia y de los órganos de gestión de la Administración de Justicia.

Su trabajo se encuentra centrado en la concreción de las condiciones laborales y retributivas después de su transferencia y propuestas destinadas a la mejora de las infraestructuras de la Administración de Justicia y en los procesos de reforma pendientes (oficina judicial,...).

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ Acuerdos de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia

2.10.5. Sector aéreo y de servicios turísticos.

El sector aéreo está compuesto por las actividades relacionadas directa e indirectamente con el transporte aéreo civil. Lo integran los siguientes subsectores: compañías aéreas nacionales y extranjeras, asistencia en tierra (handling), trabajos aéreos (fumigación, fotografía...) AENA, helicópteros, agencias de viajes y alquiler de vehículos con y sin conductor.

Este es un sector minoritario en el ámbito de Aragón, con escasa presencia tanto en transporte aéreo como en agencias de viajes y alquiler de vehículos, también porque no son sectores con un número importante de trabajadores en nuestra región.

Debemos trabajar en la mejora de las condiciones laborales de estos subsectores, y especialmente en eliminar la situación de precariedad en la que se mueven.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Convenio de Transporte Aéreo y Trabajo con Helicópteros y su mantenimiento Estatal
- ✓ Personal de las Compañías de Trabajos Aéreos Estatal
- ✓ Laudo Arbitral Alquiler de Vehículos Estatal
- ✓ Agencias de Viajes Estatal
- ✓ Convenios y/o acuerdos de empresa estatales (Iberia, etc.)

2.10.6. Sector de empresas del ciclo integral del agua.

Incluye al personal de las empresas dedicadas a la elevación, captación, distribución y potabilización del agua, y a las tareas de depuración y tratamiento de las aguas residuales.

En Aragón se trata de pequeñas empresas donde la actuación sindical se basa en atender las problemáticas específicas del sector (salud laboral, fundamentalmente) y la extensión del III Convenio estatal del sector.

Debemos estar especialmente atentos al desarrollo del Plan especial de depuración que pone en manos privadas la totalidad de las nuevas depuradoras aragonesas y que puede fomentar la concentración empresarial en el sector favoreciendo la realización de procesos de elecciones sindicales.

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ III Convenio colectivo estatal de industrias del agua
- ✓ Convenio colectivo de Utedeza, S.A. (Depuradora de La Cartuja, Zaragoza)
- ✓ Convenio colectivo de Gestión de Aguas de Aragón, S.A.

2.10.7. Sector de acción e intervención social y atención a las personas.

Incluye al personal que trabaja en la gestión de servicios sociales, atención a las personas, intervención sociocultural, ocio,...

Abarca ámbitos de actuación sindical dispersos y sin una regulación de mínimos que sea aplicable a todo el sector. Por otro lado, ámbitos que en nuestro sindicato se hayan distribuidos en diferentes federaciones por lo que debemos reclamar un trato unitario.

El objetivo sindical es articular los diferentes ámbitos que lo integran, establecer los espacios de negociación y negociar convenios de carácter autonómico recogiendo la diversidad y estableciendo criterios unificadores en las condiciones laborales.

PRINCIPALES CONVENIOS

- ✓ I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social
- ✓ Convenio colectivo de Fundación Adunare
- ✓ XIII Convenio colectivo de ONCE y su personal

2.10.8. Sector de carretera.

El sector está compuesto por el transporte de mercancías, grúas autopropulsadas, transporte de viajeros, urbano, taxi, ambulancias, estacionamiento regulado, aparcamientos y autopistas.

Se han producido cambios que afectan al conjunto sectorial, la aprobación del carné por puntos, el Estatuto del Trabajador autónomo y la regulación comunitaria, su transposición a la legislación nacional en materia de tiempo de trabajo, conducción y descanso, formación y acceso a la profesión.

Es el sector mayoritario de los que provienen de FCT, con una fuerte presencia en el sector de urbanos con la Sección Sindical de TUZSA y algo menor en el resto aunque estamos mejorando sustancialmente nuestra representación en los últimos años, sobre todo desde la creación del Sector en Aragón con su responsable al frente.

Todos los sectores se regulan con convenios provinciales o de empresa, excepto los subsectores de Ambulancias y el de Grúas Autopropulsadas que son de ámbito autonómico, algo que debemos extender, en la medida de lo posible, al resto de subsectores.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Acuerdo Marco General de Mercancías por Carretera Estatal
- ✓ Laudo Arbitral Viajeros Estatal
- ✓ Convenio Aparcamientos y Garajes Estatal
- ✓ Convenio Regulación de Estacionamiento Limitado (ORA) Estatal
- ✓ Convenio Auto-Taxis Estatal
- ✓ Convenio Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia Estatal
- ✓ Convenio Grúas Móviles autopropulsadas Estatal
- ✓ Convenio Aparcamientos, Estacionamientos Reglados, Garajes Zaragoza
- ✓ Convenio Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia Aragón
- ✓ Convenio Grúas Móviles autopropulsadas Aragón
- ✓ 3 Convenios Transporte de Mercancías y Logística Provincial
- ✓ 2 Convenios Transporte de Viajeros por Carretera Provincial (Huesca y Zaragoza)
- ✓ Convenios y/o acuerdos de empresas Empresa

2.10.9. Sector ferroviario.

Este sector está compuesto por todas las empresas de transporte que utilicen el carril o el cable, tanto de mercancías como de viajeros, así como aquellas empresas auxiliares ya sean de carácter público, estatal, autonómico, municipal o concesionario a las que denominamos Contratas Ferroviarias.

Hace ya tiempo que el sector ferroviario está inmerso en profundos cambios, fruto de las nuevas regulaciones en materias ferroviarias, tanto europeas, nacionales como autonómicas, a lo que hay que añadir el proceso de liberalización que el sector está acometiendo en la actualidad.

Los avances tecnológicos que se están dando (construcción de nuevas infraestructuras – líneas de alta velocidad y nuevos modelos de material ferroviario) demuestran la eficacia de

este medio de transporte, que se caracteriza por ser respetuoso con el medio ambiente, permitiendo un modelo sostenible de movilidad tanto para la ciudadanía como para el colectivo trabajador.

CCOO desde la inequívoca defensa del papel del sector público empresarial en el ferrocarril, apostamos para que este sea un elemento de vertebración, territorial y social. En concreto, CCOO Aragón ha estado involucrado desde el primer momento con la reapertura de la línea Cranfranc – Olorón, así como con la modernización de las infraestructuras de Teruel, Cercanías, etc.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Contratas Ferroviarias Estatal
- ✓ Convenio Servicios Externos, Atención Cliente Empresas y Servicios Ferroviarios Estatal
- ✓ Convenio empresa RENFE Operadora
- ✓ Convenio empresa Adif

2.10.10. Sector del mar

Integra las siguientes actividades: marina mercante, tráfico interior portuario (prácticos, remolcadores y amarradores), salvamento marítimo, pesca extractiva, acuicultura y marisqueo, puertos del estado y autoridades portuarias, estiba y desestiba, puertos autonómicos, deportivos y de tráfico exterior, consignatarios, transitarias y agencias de aduanas).

Pese a no tener mar, algunas empresas transitarias están ubicadas en nuestra comunidad, aunque la mayoría de la veces son consideradas directamente del sector de transporte de mercancías.

Se tuvieron contactos para intentar la negociación de un Convenio Autonómico de Transitarios de Aragón, aunque en la actualidad esta parado.

2.10.11. Sector de medios de comunicación, cultura, ocio y deporte.

El sector está constituido por medios de comunicación social (prensa, agencias de noticias, radio, televisión, nuevos medios, etc.). A más de las empresas dedicadas a las actividades de escenificación de expresiones artísticas, culturales o de espectáculo, las dedicadas a la actividad cinematográfica y de producción audiovisual en sus diferentes fases de realización o exhibición, así como las relacionadas con el mundo del ocio y deporte.

Contamos con una importante implantación sindical en el sector de ocio y deporte aunque mucho menor en el resto.

Los principales retos que tenemos en los próximos años son la lucha contra la precarización laboral en los medios de comunicación, los continuos Expedientes de Regulación de Empleo que se están promoviendo en nuestro país, afectan directamente en la calidad del empleo en estas empresas.

En este contexto es importantísimo la creación en Aragón de la Agrupación de Periodistas como espacio de defensa y debate de la profesión en las cuestiones que les son propias y que configuran la principal garantía de una información plural e independiente.

Sobre los ámbitos de cultura, espectáculos, ocio y deporte, desde CCOO hemos realizado un buen trabajo de consolidación en la negociación colectiva, avanzando en la regulación de los subsectores que componen estos ámbitos.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Convenio Prensa Diaria Estatal
- ✓ Convenio Prensa no Diaria Estatal
- ✓ Convenio Empresas de Publicidad Estatal
- ✓ Convenio Industria Producción Audiovisual Estatal
- ✓ Convenio Distribuidores Cinematográficos Estatal
- ✓ Convenio Nacional Taurino Estatal
- ✓ Convenio Instalaciones Deportiva y Gimnasios Estatal
- ✓ Convenio de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza
- ✓ Convenio de Zarafilms Empresa

2.10.12. Sector gráficas, papel y fotografía

Las actividades se encuadran desde la creatividad del sector editorial, hasta la actividad gráfica en su infinidad de procesos, la fabricación de pasta de papel y cartón, que en Aragón tiene un importante número de trabajadores y el desarrollo profesional de la industria fotográfica.

En el subsector de fabricación de pasta, papel y cartón dominan las grandes multinacionales que están en un fuerte proceso de concentración a nivel mundial, aunque no está afectando excesivamente a las plantas de nuestra comunidad.

Desde Aragón hemos participado activamente en la negociación de los convenios estatales de Artes Gráficas y de Papel, lo que nos ha permitido ser la primera fuerza sindical en el Subsector de Artes Gráficas.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Convenio Artes Gráficas, Manipulados, Editoriales e Industrias Auxiliares Estatal
- ✓ Convenio Pasta, Papel y Cartón Estatal
- ✓ Convenio Industria Fotográfica Estatal

- ✓ Varios convenios y/o acuerdos de empresas (SAICA; Montañanesa, Kimberly Clark, etc.)

2.10.13. Sector postal

El sector postal está constituido por la empresa pública de Correos y Telégrafos que representa la inmensa mayoría del conjunto del sector. El resto lo conforman la otra gran empresa de correo, Unipost y otras muchas empresas de entrega domiciliaria y mensajería.

La reciente directiva postal comunitaria prevé la completa abertura del mercado en el mes de enero del 2011. Siendo esta liberalización el principal problema del sector, ya que mientras en Europa la mayoría de los Gobierno apuestan por un operador único, en España se está permitiendo una competencia sólo en la parte rentable del servicio.

Des de CCOO hemos realizado una clara defensa del público. Planteamos la necesidad de cumplir con la directiva mediante un debate consensuado que no ponga en peligro un buen servicio postal público, ni los puestos de trabajo, y por tanto condenaremos cualquier movimiento que vaya en dirección contraria.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Estatuto Personal Funcionario Correos y Telégrafos Estatal
- ✓ Convenio Correos y Telégrafos Estatal
- ✓ Convenio Reparto Domiciliario Estatal
- ✓ Convenio Reparto sin direccionar Estatal
- ✓ Convenio Empresas de Mensajería Estatal
- ✓ Convenio Empresa Unipost

2.10.14. Sector de telecomunicaciones.

Este sector engloba las actividades de los operadores de telecomunicaciones (telefonía fija y/o móvil, cable, datos, transporte de señal audiovisual), instalación y mantenimiento de redes, Internet, comercio electrónico, centros de atención (contact centers), investigación y desarrollo en materia de telecomunicaciones, así como medios y comercialización de telecomunicaciones, etc.

En el sector predomina la presencia de grupos multinacionales. El principal es el Grupo Telefónica, procedente del antiguo monopolio público, siendo la empresa que más empleo mantiene en nuestra comunidad, ya que el resto (Orange, ONO, etc.) apenas lo han creado en este sector.

En relación a las empresas de telemarketing (contact centers), están en buena parte integradas en multinacionales del sector o bien en grupos de empresas de servicios y/o ETT's, siendo un sector también muy importante en Aragón y el principal foco de problemas de ámbito fronterizo

procedente de la FCT. Planteamos, dentro del marco de nuestras propuestas y del necesario debate confederal al respecto nuestra exigencia de que se le de una solución al conflicto que perjudica seriamente al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras del sector.

El resto del sector está compuesto por infinidad de Pymes, especialmente en los sectores de Internet, comercio electrónico, etc.

PRINCIPALES CONVENIOS:

- ✓ Convenio Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica Estatal
- ✓ Convenio Contact Centers (Telemarketing) Estatal
- ✓ 10 Convenios y/o acuerdos de empresas estatales



BLOQUE 3

Un modelo organizativo eficiente, participativo, enraizado en el centro de trabajo, que organiza la diversidad

Los ejes fundamentales sobre los que la organización de la FSC de Aragón debe trabajar si queremos ser un referente en nuestro ámbito de actuación deben de ser: la afiliación; las secciones sindicales y las elecciones sindicales.

3.1. Afiliación

Se ha de incidir en la necesidad de la afiliación a través del centro de trabajo, resaltando los derechos y ventajas que el/la afiliado/a tiene por el solo hecho de pertenecer al sindicato y que es bueno estar organizado para mejorar las condiciones de vida y trabajo. Es la base sobre la que descansa toda la organización y es imprescindible para poder tener unos buenos resultados electorales.

Crear la figura del responsable de afiliación a todos los niveles federativos, especialmente en las secciones sindicales y, a ser posible, en todos los sectores constituidos, que incida y controle aspectos como la rotación afiliativa, la afiliación de los delegados electos y que promueva planes de actuación específicos para mejorar estos aspectos.

Desde todos los ámbitos, se tendrán que establecer planes de actuación concretos sobre la importancia de la afiliación al Sindicato desde la perspectiva laboral y no sólo desde la prestación de servicios.

En cuanto a los servicios, se ha de conseguir un avance cualitativo que sea atractivo para la afiliación en su conjunto.

3.2. La sección sindical

Está formada por el conjunto de los afiliados/as en el centro de trabajo y constituye la representación del Sindicato en sus ámbitos. Además, es el instrumento idóneo para construir el Sindicato en la empresa y es la primera organización que contribuye a que la FSC sea una federación de futuro, al ser la cantera de nuevos cuadros sindicales.

Del mismo modo, es el elemento vertebrador de los diferentes Sectores, asumiendo la acción sindical de sus empresas, así como la negociación colectiva de su ámbito, bajo la coordinación y las orientaciones del sector correspondiente.

Su funcionamiento ha de ser bidireccional: por una parte, que a los centros de trabajo llegue toda la información sobre la política sindical de la FSC-CCOO, así como el asesoramiento y tutela necesaria; y por otro, canalizar tanto las reivindicaciones como las opiniones de estas secciones sindicales hacia las organizaciones federativas, ya sean territoriales y/o sectoriales.

La Federación ha de tener una política global y estructurada sobre el funcionamiento de las secciones sindicales, que irá desde el fomento del sentido de la pertenencia de los afiliados/as a la organización, hasta el desarrollo diario de la sección sindical en el centro de trabajo.

En las grandes administraciones o grandes empresas con dispersión de centros y que las diferentes empresas del grupo estén encuadradas organizativamente en la FSC de CCOO de Aragón se podrán constituir secciones sindicales intercentros.

La competencia de su constitución, corresponderá a la Ejecutiva Federal y se llevará a cabo de acuerdo con las secciones sindicales constituidas en los diferentes centros y con la organización sectorial correspondiente.

En el caso en el que haya grupos de empresa, en los que participen empresas encuadradas en diferentes federaciones de CCOO, trabajaremos activamente para que la U.S. de Aragón promueva su constitución.

3.3. Las elecciones sindicales

Los procesos de elecciones sindicales, los cuales evidencian nuestra legitimidad como Sindicato, se han convertido en un reto dado que sufrimos de excesiva concentración en nuestros procesos electorales, dificultades para poder llegar a sectores emergentes con alta precariedad laboral o en determinados espacios territoriales con debilidades orgánicas federativas.

En este momento, CCOO somos la primera fuerza sindical tanto a nivel confederal, como nacional, por desgracia, la FSC de Aragón va a nacer con un elevado déficit de delegados con respecto a la UGT, es por eso que este debe de ser un área prioritaria de toda nuestra organización en los próximos años. Situaremos nuestras propuestas de actuación en esta materia dirigidas a contar con equipos de elecciones sindicales específicos, de hombres y mujeres, en cada uno de nuestros ámbitos territoriales de fuerte implantación sindical.

Así mismo, configuraremos equipos federativos multisectoriales, siempre con criterios de eficacia, eficiencia, optimización de recursos y cooperación entre organizaciones, y participaremos en la constitución de equipos mancomunados en el marco de la Unión Sindical.

Abordaremos mediante planes de trabajo específicos, los siguientes procesos:

- Los que no se han renovado en la actualidad, con especial atención a aquellos donde disponíamos de representación anterior.

- Los que no se han preavisado y en los cuales disponemos de afiliación o referentes en nuestras posiciones.
- Los que son de nueva cobertura de convenio sectorial.
- Los que han sido detectados como consecuencia del asesoramiento sindical, jurídico y de formación.

3.4. El desarrollo territorial de la FSC.

La relación y atención a los afiliados/as y delegados/as desde los centros de trabajo, tiene que ser regular y sostenible. En los centros de trabajo donde hay secciones sindicales, hay acción sindical, generando una mayor fidelidad de los mismos hacia el sindicato.

3.4.1. Los Sindicatos provinciales.

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

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

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

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

Sus funciones son las propias de la federación en el territorio, correspondiéndole gestionar y solucionar todos los temas organizativos, financieros, de formación, servicios y asesoramiento, acción sindical, atención a la afiliación, elecciones sindicales y desarrollo de nuestra actividad dirigida a las pequeñas y medianas empresas, así como el resto de competencias propias de la federación.

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

3.5. El desarrollo del modelo sectorial.

Los sectores juegan un papel fundamental en el desarrollo de la acción sindical y son estructuras adecuadas para un mayor y mejor desarrollo de la acción sindical y la negociación colectiva, orientándola y dirigiéndola.

3.5.1. Los sectores de la FSC Aragón.

Son estructuras con las que nos dotamos como herramientas para una acción sindical más específica hacia los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a empresas, administraciones y/o organismos del mismo sector de actividad. Agrupan colectivos que tienen un marco de negociación o coordinación propio, aunque haya varias mesas de negociación y también se organizarán sectorialmente aquellos otros espacios con unos marcos descentralizados de negociación, pero que se considere conveniente una especial coordinación y seguimiento del conjunto de problemáticas sindicales.

El funcionamiento se regirá por los principios de eficacia y por un mejor aprovechamiento de los recursos, aplicando en sus ámbitos las líneas de política sindical y las orientaciones determinadas por los órganos de la dirección de la FSC-CCOO de Aragón, fomentando la participación de los afiliados/as.

Del criterio de colectivos con negociación centralizada y de ámbito autonómico, en función de las necesidades y de los medios con que se cuenten, se constituirán los siguientes sectores en la FSC-CCOO de Aragón:

- Sector de la Administración Autonómica.
- Sector de Administración del Estado.
- Sector de la Administración Local.
- Sector de la Administración de Justicia
- Sector Aéreo y Servicios Turísticos
- Sector de Empresas del Ciclo Integral del Agua.
- Sector de Carretera.
- Sector Ferroviario.
- Sector de Medios de Comunicación, Artes Cultura, y Deporte.
- Sector de Papel, Gráficas y Fotografía.
- Sector Postal.
- Sector de Acción e Intervención Social y Atención a las Personas(ONCE).
- Sector de Telecomunicaciones.

3.5.2. Funciones de los sectores.

Los sectores, han de centrar su actividad en el desarrollo de la acción sindical, aplicando y concretando la política sindical que colectivamente se define por los órganos de dirección

federales. El conocimiento directo del sector, les sitúa en una posición privilegiada para extender la afiliación.

También articulan la actividad de las secciones sindicales en su ámbito para el desarrollo de las tareas que les son propias, tales como:

- El diseño y desarrollo de la acción sindical y la configuración y defensa de las plataformas reivindicativas.
- La negociación colectiva.
- El seguimiento, atención y apoyo a los delegados y delegadas del sector, nutriendo el trabajo de los equipos de atención y proporcionándoles el material necesario para la misma.
- Representar a la federación en las mesas propias de negociación.
- Participar con los sindicatos provinciales, en la atención a los afiliados/as, a las secciones sindicales y a los representantes de CCOO en los centros de trabajo, así como en los equipos de extensión electoral.
- Participarán en las diferentes áreas de la federación y en especial en el área de acción sindical.
- Participar en la dirección de la federación a través del Comité Federal y el Consejo Federal.
- Aplicar la política sindical federal y confederal.
- La preparación y seguimiento integral de las candidaturas de las elecciones sindicales.

La forma organizativa tiene que ser ágil y adecuada al papel que tiene asignada y siempre que su desarrollo lo permita, se dotará de un órgano de dirección. La persona que ostente la coordinación del sector, se integrará de pleno derecho en el Comité Federal de la FSC-CCOO Aragón y cesará cuando finalice su mandato o su responsabilidad en el cargo, no pudiendo ostentar más de tres mandatos consecutivos.

Corresponde al Consejo Federal, a propuesta del Comité Federal, decidir mediante propuesta razonada, la constitución y disolución de los sectores, secciones sindicales intercentros de carácter autonómico; determinar sus ámbitos funcionales y/o geográficos, agrupar, fusionar o cambiar su denominación, así como decidir la convocatoria de sus respectivas Conferencias Sectoriales y aprobar las normas y el orden del día.

3.6. Fortalecer el proyecto federal: desarrollar territorial y sectorialmente la federación.

3.6.1. La cultura de la colaboración.

En diferentes congresos, hemos aprobado que el centro de trabajo es el espacio natural de la intervención sindical. Esto requiere una Federación con los pies en el suelo y descentralizada. Necesitamos una federación plenamente desarrollada en el conjunto del territorio ya que

nuestra diversidad sectorial hace necesario un mayor desarrollo en los ámbitos funcionales sectoriales.

Estas dos realidades, nos llevan a abordar el desarrollo organizativo federal bajo el criterio de que las organizaciones territoriales federales y los sectores no son estructuras que luchan entre ellas . Son complementarias. Colaboran y se coordinan entre ellas mediante la distribución y mancomunación de tareas que se establecen en los Planes de Trabajo Federales.

3.6.2. Colaboración federal e interfederal.

Cada vez más frecuentemente, aparecen nuevas formas de relación entre empresas que comparten espacios comunes en el centro de trabajo (aeropuertos, etc) con problemáticas comunes. Las soluciones han de abordarse sobre la base de la colaboración, el entendimiento y la cooperación interfederativa.

La proliferación de empresas de nueva creación donde su actividad es difícil de ubicar federalmente, puede crear problemas organizativos que han de ser solucionados.

En todo caso, las posibles discrepancias con otras federaciones, se resolverán por la vía de la mediación y el arbitraje de la U.S. de CCOO de Aragón, renunciando a prácticas unilaterales y a la toma de decisiones previas no reversibles.

La federación potenciará la cultura de la colaboración tanto interna como externamente, desarrollando acuerdos de colaboración con las uniones territoriales en temas como:

- El asesoramiento primario, aprovechando nuestro potencial para conseguir una mayor calidad del mismo.
- Renovación y extensión electoral.
- Soporte técnico en salud laboral.
- Formación sindical.
- Unidades de servicios compartidos, mancomunando aquellas actividades que sea posible. En especial el seguimiento de las altas, bajas e impagados de la afiliación.

3.7. Los planes de trabajo, una nueva cultura organizativa.

3.7.1. Planes de trabajo: cuantificables, evaluables y auditables.

La participación y la democracia en una organización son reales cuando existen normas que las regulan, compromisos de los cuales nos dotamos libremente y que nos son exigibles. Esto será la garantía para consolidar nuestra posición sindical y estar en mejor situación para mejorarla.

Todas las estructuras federativas elaborarán durante este mandato el Plan de Trabajo de Mandato, sometiéndolo a debate y aprobación. Este será la herramienta que permita plasmar textual y gráficamente el proyecto de la actividad sindical de cada ámbito federal.

El Plan de Trabajo de Mandato tiene que servir para que la actividad sindical proyectada y comprometida pueda ser conocida, debatida y acordada por el conjunto de cada estructura, incluyendo las demandas de la afiliación. Es un proceso que se inicia en cada una de las estructuras a partir de la realidad sindical en su ámbito, las necesidades y objetivos a cubrir. Además, tendrá que tener un contenido mínimo en función de las características del ámbito de actuación.

Anualmente, cada ámbito realizará por escrito un balance de actividad donde se contemplarán los compromisos iniciales y el grado de cumplimiento de los mismos, las necesidades encontradas, el análisis de las causas que las generan, las propuestas de corrección y los objetivos para el año siguiente.

Para los ámbitos sectoriales, provinciales, y de secciones sindicales, el Plan de Trabajo de Mandato, ha de contemplar, como mínimo:

- El control de la evolución de la afiliación y el seguimiento de las bajas. Fijar un objetivo para el crecimiento de la afiliación de los delegados/as no afiliados/as.
- Calendario de los procesos de renovación electoral con: Plan de Visita Previa al preaviso electoral para la elaboración de la candidatura, detección de dificultades y corrección de éstas.
- Calendario con compromisos concretos de trabajo de extensión sindical en empresas blancas, intentando aprovechar las sinergias de la negociación colectiva.
- Previsión de los procesos de negociación colectiva.
- El calendario de reuniones mínimas periódicas de los órganos de dirección.
- Las previsiones de convocatoria de asambleas de afiliados/as y delegados/as y secciones sindicales.
- Las previsiones de desarrollo de las políticas de igualdad y específicamente los planes de igualdad en su ámbito.
- Mapa de las secciones sindicales con previsión de su renovación y la constitución de aquellas no existentes.

Con el fin de establecer mecanismos de seguimiento auditables, se creará un registro federal de Planes de Trabajo de Mandato que contendrá, como mínimo, todos los Planes de Trabajo de Mandato, los recursos disponibles y los balances y revisiones anuales. Además, la Comisión Ejecutiva Federal, establecerá los mecanismos necesarios que garanticen el seguimiento de los compromisos de forma continuada, así como las actuaciones en caso de incumplimiento no motivado de los mismos.

3.8. Plan de Igualdad Federal.

Para la FSC la igualdad de trato es una prioridad a conseguir tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el interno de la propia organización. Y como instrumento para lograrlo opta por los planes de igualdad. Respecto al interno, se plantea la elaboración y seguimiento de un plan de Igualdad que establezca medidas para subsanar las discriminaciones que, por razón de género, se dan en su propia estructura y funcionamiento.

Para elaborar dicho plan partiremos de un estudio detallado de la situación real de la nueva Federación, y en su desarrollo debería de tenerse en cuenta:

La transversalidad como método de trabajo. Es fundamental introducir la perspectiva de género en toda nuestra política sindical. Además, si queremos que sean eficaces, los contenidos y el desarrollo de las políticas de igualdad no deben de recaer exclusivamente en las Secretarías creadas en un principio para ello.

La representatividad de hombres y mujeres. La participación de las mujeres en nuestra Federación no debe limitarse al cumplimiento de una cuota, aunque es una medida positiva y, hoy día, aun necesaria. Es necesario formar y motivar al colectivo femenino para que asuma otras responsabilidades, a las que actualmente no está accediendo, facilitando su acceso a las mismas: tiempos, espacios, servicios de apoyo.... Pero, además, para ello es fundamental que los compañeros deleguen trabajos, tareas y en definitiva dichas responsabilidades, en las mujeres que se vayan incorporando intentando garantizar su presencia en todos los órganos de decisión de una manera paritaria. Exigencia que también debemos plantear en las mesas de negociación.

Este plan, ha de tener dos orientaciones. Por un lado dentro de la propia federación, su estructura y funcionamiento y por otro potenciar la perspectiva de género en la propia acción sindical diaria desde la mera información hasta la propia negociación.

Así mismo, el propio plan de igualdad incluirá un propio método de revisión y evaluación periódica que podrá replantear las acciones a desarrollar.

La elaboración del Plan de Igualdad de la FSC-CCOO de Aragón, tiene como consecuencia la obligatoriedad de su realización y seguimiento por parte de toda la organización, tanto a nivel de dirección federal, como sectorial y territorialmente.

3.9. Las políticas comunicativas.

El Área de Comunicación de FSC-Aragón debe desarrollar su actividad bajo las directrices recogidas en los documentos congresuales, proporcionando el apoyo técnico necesario para que todas las estructuras, Áreas, Sectores, Secciones Sindicales, Secretarías... desarrollen estrategias de comunicación, tanto interna como externa, de forma coordinada y atendiendo a criterios de homogeneidad y eficacia.

Uno de los principales temas en los que deberemos centrarnos el próximo periodo es la coordinación de nuestros mensajes tanto hacia el interno como hacia el externo. La voz de Comisiones Obreras debe ser uniforme, sin mensajes contradictorios, expresando lo mismo sea quien sea quien aporte la información, y en caso de existir diferencias debemos ser capaces de responder a los trabajadores y trabajadoras y a los medios de comunicación el por qué de dichas diferencias.

Esta coordinación no debe darse sólo en el fondo, sino también en la forma. La imagen de CCOO se ha sustentado fundamentalmente en el logotipo, pero tal como señalan los documentos confederales y federales debemos intentar que los medios que transmiten la información y la forma de expresarlo constituyan un conjunto homogéneo que identifiquen a CCOO como organización.

En lo referente a la comunicación externa, con el fin de evitar contradicciones, acumulaciones de noticias y solapamientos, las informaciones hacia los medios de comunicación serán coordinadas por el responsable de Comunicación realizándose preferiblemente a través del Gabinete de Prensa de la Unión Sindical Aragón.

Asimismo, toda la organización debe alcanzar el compromiso de mantener puntualmente informados a todos los trabajadores y trabajadoras, intentando que la afiliación disponga de elementos diferenciadores a los del resto, y abriendo además, cauces de participación para la elaboración de propuestas de negociación.

Considerando fundamental la coordinación interna entre las diferentes estructuras (Ejecutiva, Consejo, Sectores, Secciones Sindicales...) de la FSC Aragón, debe fijarse el compromiso de remitir la información que se elabore para trabajadores y afiliados al Área de Comunicación, que a su vez deberá distribuirlas entre todas las estructuras afectadas

Las “nuevas tecnologías” forman parte de fundamental de la política de comunicación de la FSC Aragón. Es imprescindible usar estas nuevas herramientas para comunicar y crear opinión, pero es necesario hacerlo estableciendo normas básicas de funcionamiento atendiendo a criterios de homogeneidad y al tratamiento de la información, especialmente en el caso de las páginas web

Todas (páginas web, foros, blogs...) deberán estar integradas en el sistema Federal atendiendo a criterios homogéneos, con independencia de que la gestión sea realizada directamente por el usuario final.

El uso del correo electrónico como medio de difusión de nuestra información y potenciar el debate entre la afiliación aprovechando los medios que nos brindan las nuevas tecnologías constituirán uno de los objetivos de la FSC Aragón.

Con el fin de homogeneizar la imagen corporativa de nuestra Federación se tratará de unificar lo máximo posible los formatos de los materiales a distribuir, en los que inevitablemente se utilizará el logotipo oficial de la FSC Aragón y en los que se seguirán las pautas marcadas por los manuales de estilo correspondientes Federativos y de la Unión Sindical de Aragón.

La Secretaria de Comunicación velará para que todas las publicaciones y comunicaciones sean redactadas en lenguaje no sexista con especial cuidado en el respeto a los diferentes conceptos y políticas de igualdad de género por las que apuesta la FSC y prestará especial atención a la diversidad generacional del conjunto de la organización, así como a las situaciones de discapacidad que sufre una parte de nuestra afiliación.

3.10. La formación sindical.

3.10.1. Una política de formación eficiente.

La formación sindical es la herramienta básica para garantizar con éxito la incorporación de nuevos sindicalistas, así como la rotación y reciclaje de los cuadros sindicales en activo.

Como consecuencia de los cambios sociales (la incorporación de mujeres y jóvenes al mundo del trabajo, nuevos colectivos profesionales, la inmigración) hacen que nuestro componente afiliativo avance a un ritmo mayor que la estructura representativa. Se hace necesario que nuestros órganos de dirección y nuestras candidaturas electorales sean cada vez más representativas de estas realidades.

El trabajo sindical cotidiano es cada vez más exigente y, por tanto, evidencia las necesidades de formación sindical permanente a todos los niveles, para mejorar nuestros conocimientos y dar respuesta a los problemas y retos que se plantean,.

Es necesario que los nuevos delegados/as tengan una idea clara de lo que representa CCOO, con una asunción profunda de los valores que personifica el sindicalismo de clase que representa las CCOO de Aragón, así como de la organización general del Sindicato y específica de la FSC.

Por otro lado, la renovación mediante la incorporación de nuevos cuadros sindicales, pasa por la participación y utilización de métodos de dirección que potencien el trabajo colectivo.

Hacer nuestras estructuras federativas más abiertas, es una necesidad que no se resolverá sólo desde la voluntad política, ya que es necesario dotarse de medidas concretas que la favorezcan. En este sentido, proponemos la colaboración entre las diferentes secretarías para conseguir una mayor relación entre la planificación y gestión de la formación sindical y las políticas organizativas que se impulsen. También trabajaremos para una mejor sincronización de los cursos de formación para delegados/as.

Además queremos dar una mayor importancia a los contenidos sindicales y no sólo concebir la formación sindical como una preparación técnico-jurídica.

3.11. Los órganos de dirección de la FSC.

La federación.

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

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

- a) El Congreso Federal.
- b) El Consejo Federal.
- c) La Comisión Ejecutiva Federal.
- d) La Secretaría General.

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

El Congreso Federal.

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

Composición

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

El Consejo Federal.

Es el máximo órgano de dirección y participación de la Federación entre congresos.

Composición.

- Secretario/a General.
- Comisión Ejecutiva Federal.
- Los Secretarios/as Generales de los Sindicatos provinciales.
- Los Coordinadores/as de los sectores federales. (VER)
- Un número de personas, en la cantidad que apruebe el pleno del Congreso, serán

escogidas en el marco de las estructuras territoriales, en proporción a las cotizaciones. La representación correspondiente a las organizaciones territoriales no constituidas será nombrada por la Ejecutiva Federal.

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

La Comisión Ejecutiva Federal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales y presentará los informes al Congreso Federal, informes periódicos al Consejo y Comités Federales en nombre de la Comisión Ejecutiva Federal, sino se adopta otro acuerdo para las sesiones concretas.

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

El Comité Federal

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

Composición

- El secretario o secretaria general de la FSC-CCOO de Aragón.

- La Comisión Ejecutiva Federal.
- Los secretarios y secretarías generales de los Sindicatos provinciales de la FSC-CCOO de Aragón.
- Los responsables de los sectores federales constituidos.

Los plenarios de la FSC-CCOO de Aragón.

Son ámbitos de conformación, integración y coordinación de las políticas sindicales y tienen la función de elaborar y preparar las propuestas y planes de trabajo federales, que serán presentadas para su aprobación en el Comité Federal y en el Consejo Federal.

Los plenarios de trabajo federales.

Se convocarán por las personas responsables de las áreas federales.

Estos plenarios permitirán una participación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y una coordinación más intensa de la actividad de las áreas federales con sus homólogas (si existen) territoriales y sectoriales, avanzando en la homogeneización y cohesión de toda la FSC-CCOO de Aragón.

Los plenarios estarán presididos por y los responsables de las áreas federales correspondientes, en función del asunto a tratar, y asistirán todos los componentes del área, así como los responsables territoriales y sectoriales si existieran dentro de una misma área de trabajo y aquellas personas que los responsables de estos los consideren oportuno.

Cada área, a partir de la realidad sindical en su ámbito, las necesidades detectadas y los objetivos propuestos, diseñará un plan de trabajo que será evaluado anualmente. Este plan de trabajo será debatido en el plenario del área, y posteriormente aprobado en la Ejecutiva Federal, donde participarán todas las secretarías adscritas al área y servirá de referencia para los planes de trabajo sectoriales, territoriales y de las secciones sindicales.

El plan contendrá los objetivos a lograr, las herramientas para conseguirlos, la previsión del coste económico del mismo y los instrumentos de evaluación.

3.12. La gestión de los recursos en la FSC.

La gestión eficiente de los recursos al servicio del proyecto y de las estrategias sindicales.

Con objeto de poder garantizar el proyecto sindical de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO) es del todo necesario poner el acento en nuestros recursos, ya sean de tipo humano como económico. Tanto unos como otros han de poder y dar respuesta al proyecto sindical de la FSC-CCOO y a sus estrategias con una estrecha relación entre la demanda y las disponibilidades internas de una organización incipiente con voluntad de una fuerte implantación y proyección en el tiempo.

El importante volumen de recursos que gestionará la FSC, la estructura compleja en que estará estructurada la Federación, así como la diversidad de situaciones financieras, hacen necesaria la definición de una serie de criterios de carácter económico que homogeneicen la política económica del conjunto de organizaciones de la FSC.

La política financiera del conjunto de la FSC está definida dentro del marco de las normas financieras que colectivamente se han acordado en la US de CCOO de Aragón. Este documento trata de concretar y fijar los criterios aplicables a la FSC garantizando los principios básicos siguientes:

- Racionalización en el uso de los recursos.
- Transparencia en su utilización.
- Garantía de liquidez de todas las estructuras de la FSC, tanto orgánicas como funcionales.
- Primacía del gasto en la acción sindical sobre la inversión estructural.
- Política económica estricta basada en el objetivo de equilibrio presupuestario.

Los principales gastos de nuestra actividad sindical han de estar soportados con los ingresos de las cuotas, y esto es una tendencia que queremos consolidar e incrementar. Por tanto, el incremento de los ingresos por cuota ha de ir en crecimiento de las actividades sindicales de organización, de atención y de participación de la afiliación evitando las tendencias al crecimiento no justificado de las estructuras sindicales.

Durante el periodo inicial será necesario la elaboración y aprobación, por parte del Comité Federal, de un Plan Director que armonice la política presupuestaria del periodo de transición 2009 y se sitúe adecuadamente el nuevo modelo con miras a su aplicación durante el ejercicio 2010.

Nos proponemos un modelo financiero que tenga como objetivo la integración funcional de las estructuras propias basada en el principio de racionalización de la gestión, la integración contable y la solidaridad interna.

Este objetivo se manifiesta básicamente en:

- Presupuestos únicos integrados de toda estructura de la FSC-CCOO de Aragón.
- Contabilidad analítica e integrada de todas las estructuras internas de la FSC-CCOO de Aragón, según el modelo de gestión contable federal.
- Racionalización de la gestión de acuerdo con la minimización del gasto ordinario y potenciar la actividad basada en planes de acción sindical concretos y medibles, teniendo en cuenta la limitación presupuestaria, tanto en el ingreso como en el gasto.
- Principio de solidaridad entre las diferentes estructuras federativas, tanto por lo que hace a los recursos económicos como en los humanos.
- Elaborar los presupuestos y balances de las cuentas integradas anuales de toda la estructura federal con rendimiento de cuentas al Comité y Consejo Federal.

La suficiencia de recursos y la solidaridad interna: Sindicato de clase y Confederal.

Nuestro proyecto, obligatoriamente, se basará en su independencia económica, de todo tipo, en la constante de trabajar para la suficiencia de sus recursos económicos y que estos perduren en el tiempo y en toda su extensión territorial como garantía de fortalecer el proyecto teorizando entorno de la nueva FSC-CCOO.

Desde el punto de vista de nuestros recursos, tanto económicos como humanos, nuestra concepción es de naturaleza solidaria y de compromiso, para hacer realidad que cualquier afiliado/a, delegado/a tenga un nivel de cobertura aceptable en cualquier de los espacios federativos, ya sea territorial o sectorial.

Cabe recordar que nuestro compromiso solidario va más allá de nuestro interno federativo, nuestra pretensión es también con nuestras capacidades y recursos, fortalecer el proyecto confederal, ya sea en su vertiente regional y/o estatal.

Para llevar a cabo este objetivo tenemos algunas claves que tendremos que trabajar con el máximo consenso posible, tales como:

- Nuestros ingresos por cuotas nos han de garantizar nuestra actividad y estructura básica federativa, por lo cual hemos de trabajar ampliamente este aspecto afiliativo hasta conseguir situarnos en los ratios afiliativos más altos de la confederación.
- En relación a los ingresos extra cuota, nuestra actuación irá encaminada a fortalecerlos y dotarlos de la máxima estabilidad. Estos serán objetos de análisis y evaluación anual y destinados básicamente a proyectos finalistas dentro del conjunto de actividades federativas.
- En relación a nuestros recursos humanos, consecuencia de nuestro propio patrimonio contractual, así como de los derechos sindicales que la federación gestiona, y una vez realizada la detección de necesidades y la calificación de los recursos disponibles, se trabajará en la línea de adecuar estos a las necesidades reales de la organización, todo esto ajustado a nuestras realidades y sin despreciar ninguna de las personas y los propios compromisos adquiridos.

Gestión democrática de los recursos y transparencia.

La gestión de los recursos se hará bajo los principios del equilibrio presupuestario, la austeridad en la aplicación, el respeto a la legalidad, el rendimiento de cuentas y la auditoría externa.

El nuevo proceso congresual también tiene que destacar por la transparencia en el gobierno y la gestión de nuestros recursos en el sentido más amplio del término con la máxima implicación del conjunto de la Dirección Facultativa, tanto en la definición de los objetivos, en la toma de decisiones y en la consecución de los mismos.

Descentralización de los recursos, autonomía en la gestión y corresponsabilidad.

Defendemos un modelo de recursos potenciador de nuestros territorios y de nuestra acción sindical, y por tanto, será en estos espacios donde se centrarán la mayor parte de los recursos, partiendo de las necesidades mínimas para llevar a cabo la tarea sindical y los objetivos consensuados con un grado importante de autonomía en la gestión del día a día con el menor grado de burocratización posible al objeto que los recursos se destinen a la atención de la afiliación, así como a los delegados y delegadas.

Por esto hay dos elementos fundamentales como son los planes de trabajo que han de servir también como elemento de partida a la hora de confeccionar el presupuesto y posteriormente el seguimiento presupuestario que posibilita a la organización la evaluación de forma periódica de sus recursos y la utilización de estos permitiendo establecer en el momento oportuno las medidas correctoras necesarias.

Mecanismos de gestión de control, gestión de la transparencia y rendimiento de cuentas.

El modelo de gestión federal se ajustará a las normas y directivas confederales establecidas en la “hoja de ruta” y carta financiera, así como las que la propia Federación pueda aprobar al objeto de armonizar y objetivizar al máximo la gestión de nuestros recursos.

Con el objeto de garantizar la transparencia, las herramientas fundamentales serán:

1. Presupuesto integral del conjunto federativo, integrando al conjunto de las organizaciones federativas con especificación de necesidades, planes de trabajo, objetivos y recursos necesarios.
2. Un sistema contable único y confederal como es la “autopista financiera”, gestionado con profesionalidad y metodología consensuada.
3. Balances contables e informes económicos periódicos que analicen la situación sobre

el seguimiento presupuestario.

4. Plenarios ordinarios del área de recursos para el seguimiento y el cumplimiento de los objetivos aprobados.

Elaboración de las normas internas de funcionamiento para la gestión de los recursos, tanto financieros como humanos, así como las normas de micro gestión correspondientes.

Las políticas presupuestarias de la FSC: nuevo modelo federal.

En la nueva etapa presupuestaria de la FSC-CCOO hemos de profundizar colectivamente en el conocimiento de nuestros recursos económicos, definir nuestros objetivos, cuantificarlos y trasladarlos al presupuesto integrado anual para ser debatidos ya probados por parte de los órganos legitimados que nos hemos dotado.

Dentro de esta política será importante el diagnóstico previo con perspectiva federativa analizando las necesidades globales, los mínimos territoriales y sectoriales, los cumplimientos de los objetivos del ejercicio anterior, así como los planes de trabajo previstos para el nuevo ejercicio presupuestario.

En este objetivo será necesario que colectivamente definamos los llamados “gastos comunes” necesarios para el mínimo funcionamiento de nuestra organización, que tendrán que ser asumidos para la organización en su conjunto, sin territorialización ni sectorialización como máximo exponente de solidaridad interna.

Por parte del Comité Federal de la FSC-CCOO, anualmente aprobará el presupuesto integrado federativo y con la periodicidad que estime conveniente se hará el seguimiento presupuestario, proponiendo y adoptando las medidas necesarias para conseguir los objetivos federales.



servicios a la ciudadanía
aragón