

PROPUESTA DE PONENCIA

13 CONGRESO

Aprobada en el Consejo de CCOO Aragón
de 18 de noviembre de 2020

19 , 20 y 21 de mayo de 2021

13 Congreso CCOO Aragón

FUERZA COLECTIVA



Unidad para avanzar



Índice

Introducción	1
Prioridad 1.- Acción sociopolítica para un nuevo modelo social y económico.....	6
Diálogo Social y Participación Institucional	6
Servicios Sociales y Dependencia.....	7
Sistema Sanitario	8
Sistema Educativo.....	8
Personas con discapacidad	9
Inmigración y Emigración	10
Personas refugiadas.....	10
Vivienda	11
Pensiones.....	11
Fiscalidad	12
Política de alianzas.....	12
Las relaciones internacionales de CCOO Aragón	13
Cooperación y desarrollo	13
Prioridad 2.- Desarrollo sostenible y empleo de calidad para luchar contra la precariedad	15
Nuevo modelo productivo	15
Economía Sostenible	17
Empleo.....	20
Formación para el empleo	21
Prioridad 3.- Intervención sindical para ganar derechos frente a la desigualdad y la discriminación	23
Acción Sindical.....	23
Salud laboral	25

Mujer	27
Juventud	28
Diversidad	29

Prioridad 4.- Mejorar y extender nuestra organización con una gestión de los recursos

transparente y eficaz	31
Extensión y fortalecimiento de la organización para avanzar en derechos.....	31
Afilación.....	32
Desarrollo organizativo.....	33
Elecciones sindicales	33
Nuevas tecnologías	34
Estructura de organización territorial.....	34
Consejo de CCOO Aragón	35
Comunicación y redes sociales.....	35
Formación Sindical	36
Gestión económica, fiscal y financiera	37
Recursos Humanos	39
Servicios jurídicos y asesoramiento sindical	39

PROPUESTA DE PONENCIA

13 CONGRESO

13

Consejo CC00 Aragón
18 de noviembre de 2020

Introducción

1. El contexto en el que se celebra el 13º congreso de CCOO Aragón es probablemente el más complicado de nuestra historia. El proceso congresual debe servir para recapacitar sobre el trabajo realizado y para reflexionar sobre los objetivos, las estrategias y las pautas de futuro. Así, tras un debate democrático, aprobamos los criterios con los que afrontar los difíciles desafíos a los que nos enfrentamos. Pero esta vez hemos tenido una dificultad inesperada ya que el proceso ha estado marcado por una experiencia imprevista y traumática como es la pandemia de la COVID-19. Una crisis sanitaria que ha golpeado en todo el mundo y está provocando la mayor crisis económica conocida en tiempos de paz.
2. Hay fenómenos que definen una época, desde el momento en que ocurren todo lo que sucede se refiere a ellos o sus efectos. Son fenómenos que modifican el mundo tal como lo hemos conocido y suponen una nueva realidad y una profunda transformación social. Quién nos iba a decir hace unos meses que el gran cambio social llegaría de la mano de un minúsculo microbio, de un Coronavirus. Desde que apareció en Wuhan, en China, ha movilizó a todos los gobiernos, instituciones y organizaciones y no ha dejado ámbito personal, familiar, político, económico y social sin afectar.
3. Nunca en los últimos decenios habíamos sufrido un escenario de cambio tan drástico y tan imprevisible en pocos días, ni como sociedad ni como organización. Nos hemos enfrentando a un problema sanitario con miles de vidas en peligro. El mundo ha sufrido la extensión de una epidemia con consecuencias dramáticas para la salud y se han tenido que tomar medidas, como la restricción de la movilidad y el confinamiento, para evitar una mayor propagación que colapsara el sistema sanitario si el número de infectados sobrepasaba su capacidad de atención.
4. Nadie estaba preparado para esa situación desconocida, pero desde CCOO apoyamos en todo momento las contundentes medidas de cuarentena, confinamiento y distanciamiento social aun siendo conscientes de sus repercusiones sociales y económicas ya que lo principal era seguir las directrices de los científicos y de los expertos en medicina y epidemiología para acabar cuanto antes con la expansión del Coronavirus.
5. Teniendo claro que salvar vidas era y es lo primero y prioritario, nunca olvidamos que era imprescindible amortiguar ese desastre social y económico que las medidas sanitarias iban a provocar. Éramos conscientes que la crisis sanitaria iba a suponer, primero por el frenazo absoluto en la actividad y después por ralentización, una crisis que nos iba a llevar a una recesión global con destrucción de empresas y empleos y, como siempre pasa, afectando más a los países y a las personas más vulnerables.
6. En estas complicadas circunstancias el objetivo de esta ponencia es responder a los retos a los que nos enfrentamos con propuestas útiles y con ideas claras sobre lo que pretendemos y sobre cómo vamos a hacerlo. La ponencia quiere ser una herramienta al servicio de las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras aragonesas, una herramienta hecha a través de la participación de la afiliación.
7. Tenemos que aprovechar nuestro Congreso para reivindicar el valor del trabajo como elemento que sostiene a la sociedad como se ha demostrado estos últimos meses. La pandemia ha contribuido a visualizar los trabajos útiles para el bienestar de las personas, los trabajos para producir cosas materiales, los trabajos para proporcionar servicios a nuestra sociedad. Esa es la verdadera riqueza de los países, esa es la economía real y sostenible a la que aspiramos.

8. El mundo del trabajo y lo que significa lleva años fuera del debate político, sobre todo desde que se aprovechó la crisis de 2008 para aplicar múltiples recortes y desmantelar nuestros derechos laborales provocando precariedad y desigualdad. Los trabajadores y trabajadoras fuimos los que sufrimos los peores efectos de esas políticas.
9. Si algo debe quedar como enseñanza en esta dramática crisis sanitaria es el valor insustituible del mundo del trabajo, de los trabajos sanitarios y de cuidado de personas y de otros muchos servicios esenciales, pero también de otros muchos trabajos, hasta esos momentos invisibles, que en los peores días se demostraron insustituibles. Múltiples profesiones de los sectores privados que sostienen nuestras necesidades: trabajadores y trabajadoras del campo, de los supermercados, del transporte, de la limpieza y un largo etcétera. Profesiones que en muchos casos tenían las peores condiciones laborales y salariales y escaso reconocimiento social. Pues bien, esas profesiones nos sustentan como sociedad y ahora toca dignificarlas. Esos días demostraron como nunca que no hay sociedad sin trabajo y que no habrá sociedad digna sin trabajo digno.
10. Pero antes del Coronavirus ya sufríamos numerosos problemas. Todavía no nos habíamos recuperado de la negativa situación, en lo económico y social, que supuso la crisis de 2008. Crisis que fue de una profundidad y duración mayor que en ocasiones anteriores por una nefasta gestión a través de políticas neoliberales. Políticas que nacieron en los años 80 pero que tienen su culminación en ese momento. Aprovechando la crisis impusieron, además de la reducción del déficit público, recortes y reformas que han afectado gravemente al Estado del Bienestar y a los derechos sociales y laborales.
11. Las consecuencias de esas medidas de recortes y austeridad se fueron manifestando en términos de desconfianza ciudadana tanto hacia las instituciones políticas europeas, estatales y aragonesas, como a los partidos políticos tradicionales, incluidos los de izquierdas. En muchos países fueron partidos políticos de extrema derecha, xenófobos y antieuropeístas quienes recogieron en mayor medida el malestar ciudadano. Así ocurrió en varios procesos electorales, en los que esa extrema derecha avanzó notablemente en países como Polonia, Hungría, Eslovaquia, Alemania, Austria, Finlandia, Francia, Italia, Suecia, etc.
12. Nosotros tardamos en sufrir ese fenómeno, pero los resultados de las últimas elecciones, con la irrupción de la ultraderecha en múltiples instituciones, suponen el fin de nuestra excepcionalidad.
13. Estamos ante una crisis política muy grave porque pone en cuestión los valores y principios democráticos. Ni siquiera la salida de la crisis económica fue suficiente para cambiar este escenario ya que no se apostó por avanzar hacia un modelo justo de gobierno económico para garantizar la recuperación de derechos con medidas redistributivas y reducción de la desigualdad.
14. El sindicalismo europeo, dirigido por la CES, debe ser protagonista en confrontar a los partidos de extrema derecha con propuestas claras que conciten amplios apoyos de trabajadores y ciudadanía en torno a unos proyectos de reformas más democráticas y con una fuerte dimensión social. En ese sentido la CES debe liderar la reivindicación de extender derechos, aumentar la inversión pública, fortalecer el crecimiento con convergencia económica y social entre países y eliminar la pobreza laboral reduciendo la desigualdad y aumentando la cohesión.
15. La pandemia no puede esconder que los últimos años de crecimiento no han supuesto cambios en las políticas que agredieron nuestros derechos. Nuestro país era más rico (con Aragón liderando los datos macroeconómicos) y las empresas aumentaban beneficios, pero continuaba un grave problema de reparto de la riqueza que afecta como siempre a la mayoría social. Con la crisis se promovió una devaluación salarial interna que supuso una ingente transferencia de recursos a empresas y a entidades financieras y con el crecimiento no se repartió

la riqueza generada, porque las reformas de la “austeridad” siguen plenamente vigentes y dificultan la distribución de ese crecimiento económico.

16. Esto se produce con la desigualdad y precariedad instalada en nuestra sociedad y con la percepción de que la recuperación no ha llegado a la mayoría social de forma equitativa y justa. Como ha ocurrido en otras fases históricas, los momentos de salida de las crisis cuando no benefician a todos, inducen crecientes episodios de crispación social.
17. No podemos esperar más tiempo para que se cambien esas políticas ya que llevamos años de parálisis. Desde la pérdida de la mayoría absoluta del PP en las elecciones de diciembre de 2015 se instaló una gran inestabilidad política con una repetición electoral en 2016, un gobierno en minoría del PP acosado por la corrupción, una moción de censura y un gobierno del PSOE todavía más minoritario que el anterior y el rechazo en el Congreso del proyecto de PGE para el 2019 que provocó las elecciones generales del 28 de abril y su repetición el 10 de noviembre. Esa situación de bloqueo también se trasladó a Aragón y su principal consecuencia fue la prórroga presupuestaria para 2019 con la imposibilidad de realizar nuevas inversiones y avanzar en las medidas que mejorasen la calidad de los servicios públicos. Los últimos años han sido una especie de larga campaña electoral.
18. La mayoría de la ciudadanía ha demostrado un gran sentido común en los últimos procesos electorales abriendo una ventana de oportunidad para cambiar las políticas más agresivas y recuperar los derechos arrebatados, haciendo frente a las amenazas de retroceso democrático con un claro y rotundo rechazo al extremismo de toda la derecha. La mayoría social y la clase trabajadora elegimos el consenso y el diálogo frente a la crispación y la amenaza.
19. A los nuevos gobiernos surgidos de esas elecciones les exigimos que la lucha contra la desigualdad sea el centro de sus políticas. Ninguna transformación económica será social y políticamente sostenible si no avanza hacia la reducción de la desigualdad en ingresos, condición y oportunidades. Esa lucha contra la desigualdad debe ser la vara de medir cualquier política ya que es el problema central de nuestra sociedad.
20. Al Gobierno de Aragón en su ámbito de competencia le reclamamos políticas progresistas en la gestión de los servicios públicos, las políticas de empleo y de relaciones laborales, las inversiones que vertebran el territorio y las políticas fiscales y presupuestarias para consolidar estas medidas.
21. Y al gobierno central le proponemos medidas progresistas que podrían ser su hoja de ruta si decide situar una nueva agenda social en el centro de sus prioridades, con medidas como:
 22. • Volver a equilibrar las relaciones laborales, derogando las reformas impuestas en la gestión de la crisis. Estamos dispuestos a negociar un nuevo Estatuto de los Trabajadores, pero para poder negociar con cierta tranquilidad es imprescindible derogar primero las partes más negativas de las reformas anteriores como la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, la ultraactividad, la subrogación de actividades o las inaplicaciones. También se ha demostrado la necesidad de modificar el procedimiento de EREs y ERTEs que ahora deja a la unilateralidad de las empresas la decisión final sin la intervención de la administración, por ejemplo facilitando la deslocalización de multinacionales. La pandemia ha visualizado que la legislación actual no daba respuesta ni a las empresas ni a los y las trabajadoras.
 23. • Priorizar la negociación colectiva como fuente de derechos y como legitimador de la utilidad del sindicato frente a la precariedad.

24. • Situar la igualdad como objetivo de toda la sociedad luchando contra la brecha salarial, la segregación ocupacional, la feminización de los cuidados y sus efectos en las carreras profesionales, etc.
25. • Garantizar pensiones dignas en el presente y en el futuro, lo que hace indispensable derogar la reforma del año 2013 y recuperar los consensos del Pacto de Toledo.
26. • Reforzar servicios públicos como la sanidad, la educación o la atención a la dependencia profundamente devaluados por las políticas anticrisis de los gobiernos de la derecha y que han demostrado sus carencias en la crisis sanitaria del Coronavirus, pero también el resto de servicios públicos ya que son la base del estado de bienestar.
27. • Afrontar la digitalización y la extensión de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo no como amenaza sino como oportunidad de transformación social. El verdadero riesgo de la profunda transformación tecnológica no es su potencial para eliminar puestos de trabajo, sino la eliminación los derechos laborales. No podemos apostar por la tecnología del siglo XXI y las condiciones del siglo XIX.
28. • Plantear una política fiscal que recaude de manera justa los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas contra la desigualdad y para afrontar retos estratégicos de país como: el modelo territorial; las políticas industriales; la digitalización; la formación profesional, la transición ecológica, etc.
29. Tenemos que reforzar nuestro discurso sociopolítico para no convertirnos en una organización que sólo sume intereses corporativos. Para ello, hay que reivindicar en el terreno ideológico la centralidad política del trabajo y defender sus formas de organización social. Hay que reforzar el sindicato como espacio de autoorganización de toda la clase trabajadora y su reconocimiento institucional.
30. En Aragón mantenemos una tasa de paro inferior a la del resto del Estado, aunque con unos niveles muy por encima de los países más desarrollados de Europa. Pero tenemos muchos puestos de trabajo con baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad, o sea, de baja calidad. Este fenómeno afecta principalmente a los jóvenes con una tasa de paro que triplica a la general, a los inmigrantes que la duplica o a las mujeres. En concreto ellas han sufrido con mayor incidencia la negativa situación económica y las últimas reformas.
31. Por eso, las CCOO de Aragón hemos elaborado propuestas que defienden un modelo de sociedad definido por la cohesión y la equidad, basado en el empleo de calidad, seguro, estable y con derechos y en el desarrollo del Estado del Bienestar como garantía de acceso a servicios esenciales que definan unas condiciones de vida dignas para todas las personas.
32. Además, llamábamos la atención de que, en una comunidad como Aragón, la cohesión social también se ve seriamente comprometida por las grandes diferencias de ámbito territorial, tanto en términos de empleo como en términos de renta, de riqueza y de población. Unas diferencias en la distribución de la riqueza que, lejos de menguar, se han acrecentado en los últimos años de crisis económica profundizando en los problemas de despoblación y envejecimiento que padecemos.
33. La entrada de la extrema derecha en las Cortes de Aragón hace necesario reafirmar el compromiso de las CCOO de Aragón con nuestro autogobierno y la defensa de nuestras competencias y nuestras instituciones propias.
34. En Aragón y en el ámbito Confederal hemos firmado varios pactos y vamos a necesitar más pactos para diseñar, articular e implementar, medidas de impulso de la actividad económica, hay que tratar que la recuperación sea lo más rápida y pujante posible. Pero los pactos no deben centrarse sólo en lo inmediato, los acuerdos

tienen que abordar una serie de debates estratégicos como reforzar nuestro sistema sanitario y de servicios de atención a las personas y a las situaciones de dependencia o como reequilibrar nuestras relaciones laborales y nuestro modelo productivo.

35. Nuestro modelo sindical no es un sindicalismo de resistencia; lo hemos demostrado históricamente, somos un sujeto activo, propositivo, configurador de derechos y defensor de los mismos cuya última misión es la de transformar la realidad para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. Los derechos que ahora tenemos se los debemos a la acción de los sindicatos de clase en el pasado, a su tesón, a su valentía, a una lucha que se llevó por delante la vida de miles de trabajadores que lo dieron todo para que nuestras condiciones de vida fuesen mejores.
36. Para conseguir estos objetivos necesitamos una organización fuerte, cooperativa y representativa, bien organizada, eficiente y transparente. Eso nos permitirá ser más eficaces en nuestra acción reivindicativa y ser capaces de tejer múltiples alianzas con la sociedad organizada de manera que extendamos nuestras ideas y valores para conseguir ganar hegemonía en torno al proyecto alternativo que proponemos.
37. La ponencia pretende actualizar nuestras propuestas para conseguir un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio de la política económica y social. Desde la responsabilidad que ostentamos debemos definir los grandes objetivos para los que vamos a trabajar en los próximos años. Además, es evidente que el sindicato debe que actualizarse ya que la clase trabajadora actual es diversa, hay trabajadores fijos, precarios, eventuales, parados, jóvenes desocupados que nunca han podido trabajar, etc. Y el sindicalismo tiene que adaptarse a esta nueva situación, acercándose más a cada puesto de trabajo, pero también a los lugares donde convive nuestra clase, porque no todos trabajan o no trabajan siempre en la misma empresa o sector.
38. Tenemos que situar en la agenda política una agenda social para luchar contra la desigualdad y la precariedad, para fomentar el empleo de calidad y para mantener nuestro estado de bienestar para ahora y para el futuro. Y, además, tenemos que luchar contra el discurso populista de la antipolítica que tanto daño hace a la clase trabajadora. Necesitamos un nuevo contrato social para el siglo XXI.

Prioridad 1.-

Acción sociopolítica para un nuevo modelo social y económico

39. Diálogo Social y Participación Institucional

40. Para cualquier sindicato su disputa por ganar derechos y por el reparto de la riqueza y de la renta, en la empresa o en el sector, son sus objetivos primordiales. Para un sindicato sociopolítico como CCOO Aragón esa disputa se amplía a los poderes públicos que tienen un papel clave en los derechos laborales y sociales y en la definición de la política económica, como la pandemia ha demostrado.
41. La pelea por ese “salario diferido” que define el Estado de Bienestar delimita el conflicto social en el siglo XXI. Muchos de los derechos de ese llamado Estado del Bienestar, o muchas de las inversiones públicas, con sus repercusiones en el empleo, son competencia de las comunidades autónomas que, además, tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales.
42. Aragón fue una de las Comunidades Autónomas pioneras en el Diálogo Social entre los sindicatos, los empresarios y el gobierno autónomo. El primero de los once acuerdos negociados hasta ahora se firmó en 1989, desde entonces hemos atravesado por muy diferentes coyunturas económicas y políticas, pero hemos sido la única comunidad autónoma que nunca hemos perdido el Diálogo Social.
43. Debemos aprovechar la capacidad de influencia que nos dan esos acuerdos para convertirla en un instrumento básico de nuestro trabajo sindical. La combinación de acuerdos de Diálogo Social, aragoneses o estatales, con la negociación de los convenios colectivos, constituyen para CCOO Aragón las herramientas fundamentales para defender nuestros intereses de clase, ganar derechos sociales y mejorar las condiciones laborales. Por ello, el Diálogo Social es para CCOO Aragón una apuesta estratégica que se vio materializada en la Ley 1/2018, de 8 de febrero, de Diálogo Social y Participación Institucional en Aragón aprobada por unanimidad. La Ley es la culminación del recorrido que comenzó en 1989.
44. El actual contexto de incertidumbre generado por la crisis sanitaria del COVID debe ser un acicate para continuar con la concertación social, bajo las siguientes orientaciones:
 45.
 - Mantener la apuesta por el Diálogo Social en Aragón mediante acuerdos realistas y evaluables, que den respuesta a los problemas concretos de la sociedad. Una apuesta que no acabe en la negociación sino se mantenga en el control y cumplimiento de los objetivos que se han acordado.
 46.
 - Garantizar la participación de las federaciones en la elaboración de diagnósticos y propuestas y en la negociación con el objetivo de acercar los acuerdos territoriales a las respuestas sindicales que se plantean para adecuar la realidad de los sectores a los nuevos retos económicos, tecnológicos y sociales, así como del desarrollo posterior de los acuerdos de Diálogo Social.
 47.
 - Implicar a las uniones comarcales acercando los contenidos de los acuerdos a las necesidades y retos económicos y territoriales.

- 48. • Impulsar el desarrollo de la Ley de Diálogo Social y Participación Institucional potenciando los distintos órganos de representación institucional en materias socio-laborales superando su papel consultivo. Para ello, deberemos exigir la asunción de nuevas funciones legales decisorias y acordar una adecuada financiación de los agentes sociales para el cumplimiento de nuestros fines sociolaborales.
- 49. • Asegurar, coordinar y mejorar la presencia y aportaciones de CCOO en todos los órganos de participación institucional.

50. **Servicios Sociales y Dependencia**

- 51. La crisis económica de 2008 de la que todavía no nos hemos recuperado con sus recortes y sus políticas de austeridad más la crisis sanitaria del COVID nos sitúa en un escenario de profunda desigualdad social. No podemos permitir que con la excusa de esta nueva crisis se vuelva a producir otro recorte de los derechos sociales de ciudadanía, por lo que tenemos que exigir prestaciones que protejan a las personas y un refuerzo urgente de las políticas públicas que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía potenciando unos servicios públicos de calidad con empleo público de calidad, así como una garantía de seguimiento exhaustivo de la contratación pública en la prestación de servicios públicos externalizados.
- 52. La desigualdad social no afecta por igual a todos los sectores de la población, unos requieren apoyo mientras no mejore la situación en el empleo y otros, los que caen en la pobreza, necesitan una garantía de rentas a través del sistema de protección social que asegure unos mínimos para la subsistencia de las personas. Las redes de protección social de nuestro Estado de Bienestar deben garantizar que en Aragón prime la justicia social a través de:
 - 53. • Exigir un sistema público de Servicios Sociales (SSSS) con financiación suficiente que permita el cumplimiento los derechos sociales recogidos en la Ley de SSSS de Aragón.
 - 54. • Reforzar los instrumentos de control público de la calidad de los servicios sociales.
 - 55. • Avanzar en la garantía de ingresos mínimos con el enfoque de complementariedad que debe aportar la prestación aragonesa al Ingreso Mínimo Vital.
 - 56. • Desarrollar un sistema público de inclusión social.
 - 57. • Reforzar las medidas contra la pobreza energética garantizando el suministro social de energía en caso de falta de recursos económicos.
 - 58. • Elaborar un Plan de choque en Sistema de Atención a la Dependencia que recoja todas las medidas necesarias para mejorar la calidad y la suficiencia de las prestaciones del Sistema. Para ello, es imprescindible una financiación suficiente que, entre otras cosas, permita un aumento de personal con condiciones laborales adecuadas y un refuerzo estable del servicio de inspección de centros.
 - 59. • Reequilibrar la oferta de servicios sociales de gestión pública directa, actualmente minoritarios en algunos sectores.
 - 60. • Revisar los instrumentos jurídicos que se utilizan para establecer la colaboración público-privada, estableciendo protocolos de control que garanticen que los pliegos de licitaciones públicas no se devalúen y

se cumplan los convenios colectivos.

61. • Desarrollar un modelo de coordinación socio-sanitario con protocolos en los que se prioricen las estrategias centradas en la atención de las personas.

62. Sistema Sanitario

63. La crisis sanitaria derivada del Coronavirus ha evidenciado la debilidad de nuestro sistema sanitario y en concreto del Sistema Aragonés de Salud. La afección en el mismo de los recortes impuestos en los últimos años, con la destrucción de empleo y el empeoramiento de condiciones laborales ha supuesto un deterioro considerable del sistema y un déficit de profesionales. Se ha evidenciado la urgencia en reforzar la inversión y financiación para garantizar un sistema público de salud universal y de calidad. Nuestras reivindicaciones son:

64. • Apostar por un modelo de gestión pública, garantizando una financiación suficiente para un acceso universal que se base en la calidad de la atención.
65. • Mejorar la atención primaria, dotándola de recursos suficientes que posibiliten una atención integral, eficaz y eficiente, al mismo tiempo que se incrementan los mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles asistenciales.
66. • Recuperar el empleo público destruido durante la pasada crisis especialmente en las zonas más des pobladas dadas las características sociodemográficas de Aragón.
67. • Renovar las plantillas para afrontar la elevada edad media, así como abordar la temporalidad y precariedad del empleo en el sector.
68. • Reforzar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras con equipos de protección y formación ante el COVID y otras futuras pandemias.
69. • Garantizar el derecho a la salud a todas las personas, prestando especial atención a los colectivos vulnerables, dando acceso permanente al sistema sanitario de las personas extranjeras.

70. Sistema Educativo

71. Como en otros pilares del Estado del Bienestar el sistema educativo sufrió las políticas de recortes y legislaciones como la LOMCE que fueron especialmente perjudiciales para la enseñanza pública. La pandemia ha dejado en evidencia esos recortes, sobre todo en lo relacionado con reducción del profesorado y el aumento de ratios, pero también en el déficit de inversión tecnológica en los centros.

72. También en la Universidad se han dejado sentir tantos años de recortes que han hecho disminuir el número de profesores/as y han impedido invertir en infraestructuras básicas que se caen a pedazos.

73. Aunque el Gobierno de Aragón ha revertido algunas medidas, la profundidad de los recortes exige medidas que demuestren que la educación es una prioridad:

74. • Garantizar el derecho universal a una educación de calidad, fortalecer la educación pública, inclusiva y laica que aborde el fracaso y abandono escolar.

- 75. • Recuperar el empleo público destruido en Educación y rescatar los servicios y programas eliminados o mermados.
- 76. • Reforzar la igualdad de oportunidades en la educación que en tiempos de pandemia supone abordar la brecha digital con la inversión en nuevas tecnologías y garantizar la educación presencial con garantías sanitarias, lo que requiere una dotación adecuada de recursos humanos y económicos. Esta inversión debe garantizar una educación de calidad para todo el alumnado, en especial para aquel que presenta necesidades educativas.
- 77. • Mejorar el sistema de becas, servicio de comedor y transporte, con una perspectiva más amplia que la actual, incorporando la realidad de los IES.
- 78. • Planificar las infraestructuras y centros educativos en base a previsiones demográficas y al reequilibrio territorial.
- 79. • Mejorar el sistema de FP ampliando y diversificando la oferta en los centros públicos con especial atención a la FP rural.
- 80. • Garantizar la escolarización de 0 a 3 años en el ámbito público. Elaborar un plan de dotación de recursos humanos y materiales de las guarderías públicas con especial atención al entorno rural.
- 81. • Recuperar una Universidad Pública con financiación suficiente y de calidad con acceso a toda la población independientemente de los ingresos familiares.

82. **Personas con discapacidad**

83. El colectivo de personas con discapacidad es uno de los que más sufren las crisis, sean sanitarias o económicas. Es preciso que, desde la perspectiva de inclusión social, CCOO Aragón propugne un cambio profundo en las formas de acceso al empleo, siendo necesario que haya una mayor implicación por parte de las administraciones públicas como generadoras de empleo estable y de calidad y como garantes del cumplimiento de la legislación. Para ello vamos a trabajar en:
- 84. • Reivindicar la incorporación de la discapacidad en los procesos de Diálogo Social tripartito y reforzar las políticas en materia de discapacidad.
 - 85. • Vigilar y exigir a la administración el control del cumplimiento de la normativa vigente en materia de empleo ordinario de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público como privado.
 - 86. • Reclamar la eliminación de las barreras físicas, formativas y de comunicación que impiden el acceso igualitario al empleo de las personas con discapacidad.
 - 87. • Demandar el cumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo especialmente en el empleo protegido, así como asegurar la calidad de las condiciones laborales.
 - 88. • Promover en la negociación colectiva medidas para la contratación laboral de personas con discapacidad, así como la adaptación de puestos de trabajo o cambio de actividad para mantener la actividad de trabajadoras y trabajadores con discapacidad sobrevenida.

89. Inmigración y Emigración

90. Las últimas crisis económicas no afectaron de la misma forma a todos los países porque los movimientos migratorios se dirigían hacia las zonas donde había oportunidades laborales. En nuestro país la crisis de 2008 frenó la entrada de inmigrantes, pero la crisis provocada por la pandemia está afectando a todo el mundo casi por igual por lo que hay que tomar medidas para garantizar los derechos de las personas de manera global:

- 91. • Luchar contra toda forma de discriminación y explotación laboral.
- 92. • Incorporar la atención a la diversidad en la negociación colectiva.
- 93. • Reforzar nuestro trabajo a través del CITE mejorando los recursos disponibles en el asesoramiento a este colectivo en materia sociolaboral.
- 94. • Planificar acciones de sensibilización por la diversidad cultural y en contra del racismo y la xenofobia, en especial en el ámbito del trabajo.
- 95. • Transversalizar, en todas las estructuras del sindicato, el trabajo con las personas inmigrantes y favorecer su participación.
- 96. • Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
- 97. • Exigir el refuerzo de los programas de atención a la diversidad en la educación.
- 98. • Poner en marcha una estrategia para orientar, garantizar y velar por los derechos de las personas que emigran de nuestro país por motivos laborales, colaborando con los sindicatos de los países receptores.
- 99. • Exigir programas de retorno para las personas emigradas que así lo deseen.
- 100. • Coordinar la información con las federaciones con sectores con trabajadores migrantes tanto sobre acuerdos o cambios legislativos como sobre la problemática concreta de cada ámbito que permita una mejor atención a este colectivo.

101. Personas refugiadas

102. También la pandemia ha limitado el movimiento de las personas refugiadas, pero eso no debe impedir que trabajemos en su protección:

- 103. • Colaborar con la administración en el diseño y desarrollo de los protocolos de atención y seguimiento de las personas refugiadas. Debemos facilitarles el acceso a todos nuestros servicios de información, formación y empleo.
- 104. • Demandar la realización de campañas de sensibilización y concienciación en el ámbito social y educativo que erradiquen actitudes xenófobas y promuevan la inclusión social.
- 105. • Facilitar la participación de estas personas en el sindicato.

106. **Vivienda**

107. La vivienda es uno de los problemas que más afectan a la calidad de vida de las personas y en especial de los jóvenes. Por ello, CCOO lleva mucho tiempo realizando propuestas, tanto en el ámbito confederal como en Aragón para mejorar la situación. Hay que recordar que las CCAA tienen importantes competencias en este ámbito, un ámbito en el que también intervienen los ayuntamientos. Vamos a trabajar en:

- 108. • Garantizar el derecho a un alojamiento digno, priorizando el alquiler público y la limitación de los alquileres privados a la capacidad de pago de los hogares.
- 109. • Favorecer ayudas directas al alquiler en detrimento de las desgravaciones fiscales, de manera que recaigan sobre las personas que más lo necesitan.
- 110. • Tener en cuenta en las políticas que se diseñan la problemática específica de la población joven.
- 111. • Plan de inversión en parque de vivienda de alquiler público, debiendo hacer de la “la alternativa habitacional” un derecho de las personas que residan en nuestro territorio.
- 112. • Promover un programa de vivienda social que garantice el derecho a una vivienda digna a la ciudadanía con menos recursos, mediante el alquiler de una vivienda en función de los ingresos, acompañada de medidas de acompañamiento sociolaboral, y actuaciones de mediación para evitar desahucios y ejecuciones hipotecarias.

113. **Pensiones**

114. Las pensiones son una competencia del gobierno central y por tanto son un ámbito confederal. Pero su importancia nos lleva a incluirlas en la ponencia. Las CCOO Aragón hemos participado en todas las acciones que desde nuestra confederación se han convocado para garantizar la sostenibilidad de las pensiones públicas y la garantía para toda la ciudadanía de un sistema de protección social al finalizar la vida laboral. Vamos a trabajar para:

- 115. • Garantizar la suficiencia del sistema contributivo de pensiones manteniendo la solidaridad intergeneracional, combinando medidas de corto plazo con otras de carácter más estratégico en el marco del Pacto de Toledo.
- 116. • Difundir las propuestas de CCOO para garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- 117. • Fomentar el conocimiento en la sociedad aragonesa del sistema público de pensiones, tanto el contributivo como el no contributivo, combatiendo discursos interesados que cuestionan la sostenibilidad del sistema.
- 118. • Insistir en la mejora de las cuantías y prestaciones del sistema no contributivo que sirve de sustento para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- 119. • Informar del sistema de cotización a las personas dadas de alta en el régimen de autónomos dada su significativa incidencia en sus prestaciones futuras.

120. **Fiscalidad**

121. La fiscalidad cumple varias funciones imprescindibles, pero hay que resaltar dos, la primera que es el sistema de redistribución de la riqueza más importante ya que permite obtener los recursos económicos necesarios para el mantenimiento de los servicios públicos y la segunda que permite la inversión en proyectos públicos que revierten en toda la ciudadanía. La sociedad aragonesa debe conocer que con los impuestos se financian los servicios que reciben y se cubren las necesidades sociales que no podrían acometer de manera individual una inmensa mayoría.
122. Afrontar una nueva cultura fiscal es absolutamente necesario para mejorar la capacidad de recaudación poniéndonos al nivel de la media de los países de la zona euro. En Aragón hay varios impuestos que dependen de la comunidad autónoma, así proponemos:
123. • Exigir una financiación autonómica suficiente y justa que permita mantener de manera adecuada los servicios públicos de Aragón
124. • Reformar el sistema fiscal aragonés para hacerlo más justo, equitativo, suficiente y eficaz recuperando la capacidad recaudatoria de algunos impuestos, reordenando y actualizando otros y creando nuevos que sean justos (por ejemplo, nuevos impuestos medioambientales). En ese sentido, proponemos disminuir las bonificaciones en el Impuesto de Sucesiones y recuperar la capacidad recaudatoria de impuestos como el de Patrimonio.
125. • Incrementar la progresividad del sistema para que las rentas más altas paguen más, reduciendo los impuestos para las rentas más bajas.
126. • Mantener nuestra colaboración y trabajo en la Plataforma Aragonesa por una Justicia Fiscal.
127. • Realizar campañas de información para conocer cómo se recaudan, para qué sirven y qué se hace con cada impuesto como fórmula para reducir el fraude y la elusión fiscal. En especial hay que plantear una labor pedagógica desde los niveles iniciales del sistema educativo.

128. **Política de alianzas**

129. Intervenir en el espacio sociopolítico, que es consustancial a nuestra identidad, hace que estemos en continua relación con los movimientos sociales. Por ello, debemos estrechar nuestros lazos con otras organizaciones, las de corte más clásico o las nacidas de los nuevos movimientos sociales, pero en ambos casos garantizando nuestra identidad:
130. • Apostar por seguir fortaleciendo la unidad de acción con UGT, haciéndola compatible con el desarrollo de nuestro perfil propio.
131. • Actualizar el mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes en los que participa CCOO Aragón, y establecer la necesaria coordinación interna para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa.
132. • Fortalecer los espacios de relación y cooperación con las organizaciones estudiantiles, así como desarrollar acciones que nos permitan una mayor cooperación con el mundo de la cultura, tanto desde el punto

de vista de la promoción y colaboración en actividades culturales como desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras de la cultura.

133. Las relaciones internacionales de CCOO Aragón

134. La acción sindical de CCOO Aragón tiene una dimensión autonómica y estatal y, aunque sea en una pequeña parte, también internacional. El internacionalismo es algo intrínseco al sindicalismo y debe formar parte de nuestra actividad cotidiana, fomentándolo en aquellos espacios en los que participamos. Lo que ocurre a nivel global, afecta directamente a las personas trabajadoras y, por tanto, a nuestra actividad.

135. En nuestro caso ese internacionalismo se concreta en nuestra participación en uno de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), que se han convertido en el espacio más cercano de participación y debate sindical entre los sindicatos europeos próximos geográficamente como ha sido reconocido por parte de la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES). En Aragón participamos en el CSIR Pirineos Occidentales–Eje Atlántico (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón), compartiendo trabajo sindical CCOO y UGT con los sindicatos franceses: CFDT, CFTC, UNSA y CGT. Esta colaboración nos ha llevado a trabajar en actuaciones sindicales de interés común, algo que queremos continuar:

- 136. • Fortalecer el trabajo sindical transfronterizo en las organizaciones ya existentes (CSIR) y en las que la participación sindical no está oficialmente instaurada (CTP, Euroregión) para establecer marcos de participación sindical estables y con proyección institucional.
- 137. • Buscar encuentros de sectores productivos afines entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Euro región y el Consejo Sindical Interregional.
- 138. • Acordar con las Federaciones de Rama un espacio para el conocimiento y difusión del trabajo que desarrollan en los CEE (Comités Empresa Europeos).

139. Cooperación y desarrollo

140. La cooperación sindical internacional es un objetivo importante para las CCOO Aragón a pesar de los recortes en las políticas públicas de cooperación en todas las Administraciones Públicas. La Fundación Paz y Solidaridad es en este momento nuestro instrumento para desarrollar la cooperación al desarrollo, la participación sindical y la sensibilización mientras no se produzca la fusión de todas nuestras fundaciones. En todo vamos a trabajar para:

- 141. • Articular mecanismos tendentes a conseguir el objetivo de la aportación del 0,7% de las cuotas de afiliación y de las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical.
- 142. • Continuar reivindicando que las instituciones aragonesas destinen el 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo.
- 143. • Apostar por el mantenimiento de presupuestos suficientes para cooperación al desarrollo en cada Administración Pública con garantía de estabilidad en el tiempo buscando la coordinación entre todas las administraciones.
- 144. • Elaborar y desarrollar proyectos en Guatemala y Palestina y otras zonas geográficas que se puedan acor-

dar, en coordinación con las organizaciones de los países en las que se desarrollen los proyectos.

- 145. • Mantener la participación de CCOO Aragón en el Consejo de Cooperación de Aragón, y de nuestra Fundación Paz y Solidaridad en la Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS) y en todas aquellas instancias que se acuerde.
- 146. • Incorporar a los proyectos de cooperación al desarrollo cuestiones de género y al fortalecimiento organizativo tendente a la autonomía, exigiendo el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución.
- 147. • Apoyar la aprobación en Cortes de una Ley de Cooperación al Desarrollo de Aragón, que sea una herramienta válida para dinamizar la cooperación en nuestro territorio y garantice unos presupuestos adecuados.
- 148. • Apostar por la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las políticas públicas de todas las administraciones, teniéndolos en cuenta en la negociación de los acuerdos de Diálogo Social.

Prioridad 2.-

Desarrollo sostenible y empleo de calidad para luchar contra la precariedad

149. Nuevo modelo productivo

150. La crisis de 2008 acabó con un largo periodo de crecimiento económico de Aragón que permitió la creación de empleo con una significativa reducción de las tasas de paro, la pandemia de la COVID 19 ha roto la recuperación que comenzó en 2014 sin haber recuperado los derechos que perdimos y sin cambiar el modelo de desarrollo económico que nos llevo a esa profunda recesión.
151. El Coronavirus ha puesto de manifiesto, de forma dramática, que necesitamos que los distintos poderes públicos se impliquen en el fomento de un tejido empresarial de calidad. Nos hacen falta empresas en actividades de alto valor añadido y alta demanda para generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de Bienestar.
152. Debemos apoyar a los sectores tradicionales ya consolidados y apostar por otros nuevos como el transporte sostenible, las tecnologías de la información y comunicación, el reciclaje, la biotecnología y, en general, por la digitalización.
153. La ciencia y la tecnología han de ser los pilares estratégicos en la implementación del nuevo modelo productivo que queremos propugnar, deben ser la base del crecimiento económico sostenible. Para ello tenemos que aprovechar el trabajo que se desarrolla desde todos centros de investigación públicos y desde la Universidad de Zaragoza en mejorar el alto valor añadido de los procesos productivo de las empresas aragonesas.
154. La apuesta por la digitalización debe ser transversal implicando a las diferentes administraciones, al tejido empresarial y a la ciudadanía. Una apuesta que tiene varias vertientes, es necesario disponer de medios técnicos y humanos para dicha digitalización, pero también es necesario formar en su uso sobre todo si queremos generalizar su dimensión de suministradora de servicios sean públicos o privados. La generalización de las nuevas tecnologías en la sanidad, la educación, los servicios sociales y en general en las administraciones, pero también en servicios privados como los bancarios sin planificación ni formación a toda la sociedad pueden producir una nueva brecha, la digital, que deje atrás a mucha gente. En los cambios que la digitalización provoqué en el ámbito laboral es imprescindible la participación de la representación sindical para cogobernar los procesos de adaptación necesarios en cada empresa o sector de actividad.
155. Tenemos que mantener la reivindicación de impulsar la reindustrialización como instrumento del cambio en el modelo productivo, lo que implica, además de políticas sectoriales activas, un cambio radical en la política energética que favorezca la transición ecológica hacia una economía baja en carbono o una apuesta por el aumento del tamaño de las empresas que facilite la necesaria internacionalización de la economía aragonesa.
156. El objetivo es lograr que la actividad industrial sea el arrastre del resto en el cambio de modelo con actividades de mayor contenido tecnológico, inversión en I+D+i, mejor aprovechamiento de los recursos propios y generación de productos de calidad.

157. El nuevo modelo no sólo debe basarse en las medidas económicas, sino que tiene que garantizar la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social, de la apuesta por la formación y de la cohesión territorial llevando las nuevas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón. Tenemos que ser la voz del descontento de esa parte de Aragón que se siente desprotegida y olvidada, por ello es necesario tomar iniciativas urgentes contra la despoblación. Creemos que atender al Aragón rural es un asunto de justicia y es imprescindible para el equilibrio territorial, social y económico, pero también para la defensa del medio ambiente.
158. Por todo ello, vamos a trabajar en:
- 159. • Impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, un modelo con mayor cohesión social.
 - 160. • Concentrar las inversiones en proyectos que sean sostenibles en el tiempo, generen empleo y sean la base del cambio de modelo productivo.
 - 161. • Reorientar la inversión pública coordinando la política de inversiones de las distintas administraciones. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de todas ellas hacia objetivos comunes.
 - 162. • Potenciar los sectores estratégicos, destacando entre ellos los siguientes: Salud, Cuidado de Personas, Agroalimentario, Automóvil, Energía, Logística y Transporte, Aeronáutico, Biotecnología y TIC.
 - 163. • Diseñar un plan industrial aragonés para atraer nuevas empresas y el mantenimiento y crecimiento de las existentes orientando las actuaciones hacia el aumento del valor añadido, el componente exportador, el aumento del tamaño empresarial, la diversificación y la producción no fácilmente deslocalizable.
 - 164. • Reivindicar el carácter estratégico de la I+D+i, como factor imprescindible para el cambio de modelo productivo y de creación de empleo, convirtiéndolo en una herramienta que potencie un desarrollo auto-sostenido y articulado sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. Para ello hay que aumentar la inversión hasta el 2% del presupuesto del Gobierno de Aragón para alcanzar niveles similares a la media en Europa.
 - 165. • Lograr que la cualificación acompañe a los cambios en los procesos productivos, a los requerimientos en I+D+i de los nuevos sectores y a la mejora competitiva en las empresas actuales.
 - 166. • Incluir en la negociación colectiva la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas, así como la evaluación de los resultados de las mismas y sus repercusiones en la marcha general de la empresa, asegurando también, la igualdad de género y la no discriminación en todo el proceso de innovación y sus repercusiones.
 - 167. • Garantizar una transición digital justa que cuente con la participación sindical en la implantación y gobernanza de los procesos de digitalización. La implantación y utilización de las nuevas tecnologías digitales tienen que estar al servicio de los ciudadanos y de los trabajadores y trabajadoras.
 - 168. • Evitar el nuevo tipo de precariedad que está generando la economía digital. Hay que conseguir un trabajo digital justo y de calidad, y en este sentido, el sindicato deberá intervenir en la negociación de las condiciones de trabajo exigiendo el derecho a la negociación colectiva en estos sectores.
 - 169. • Apostar por una formación continua que dote de conocimientos a la ciudadanía y a los y las trabajadoras

para la adaptación y adquisición de competencias.

- 170. ● Dar continuidad a la Estrategia Industria 4.0 como instrumento eficaz para la transformación digital en el ámbito industrial.
- 171. ● Fortalecer el sector de la construcción impulsado medidas con tres apuestas estratégicas: inversión en dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; financiación de viviendas en régimen de alquiler y un ambicioso plan de rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica.
- 172. ● Aumentar la inversión pública en comunicaciones dándole prioridad a los medios más respetuosos con el medio ambiente, finalizando las redes básicas de interconexión y garantizando el mantenimiento de la red de carreteras.
- 173. ● Ampliar la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte, potenciando el ferroviario tanto de mercancías como de pasajeros.
- 174. ● Exigir que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales en nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas, deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones con el resto.
- 175. ● Extender los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en nuestras comarcas sin contar con una sanidad, educación o unos servicios sociales adecuados que se han de unir a otras infraestructuras que permitan el desarrollo económico e industrial.
- 176. ● Impulsar el fortalecimiento del sector agrario en Aragón por su importancia en el desarrollo territorial. Defenderemos medidas que tengan como objetivo revertir el injusto sistema actual productor-comercializador y una reforma de la PAC que garantice el mantenimiento de la población y la soberanía alimenticia, pero a la vez exigiremos a las organizaciones agrarias el cumplimiento de la legislación vigente (como la aplicación del SMI) para crear empleo de calidad en el sector.
- 177. ● Apostar por una banca pública para evitar el recorte del crédito a las empresas y familias y para financiar los proyectos de inversión de la economía real, en especial los relacionados con objetivos sociales y de desarrollo local.

178. **Economía Sostenible**

- 179. En los últimos años el reto del desarrollo sostenible ha avanzado en la concienciación social pero no en las políticas efectivas para llevarlo a cabo. Los recursos del planeta Tierra son limitados y también lo es la capacidad de absorber los residuos y emisiones de las actividades humanas, por eso estamos ante el desafío de aumentar la prosperidad y el bienestar económico y social de la población reduciendo el consumo de recursos y energía y disminuyendo los impactos negativos sobre los ecosistemas, el problema es que nos estamos quedando sin tiempo.
- 180. Los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el sistema económico y modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible. Para progresar en la sostenibilidad se necesitan nuevas

pautas de producción y consumo y una economía baja en carbono y menos intensiva en el uso de materiales y energía.

181. Uno de los principales desafíos planetarios actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Un ejemplo es nuestro sistema de transporte que es muy ineficiente al estar basado en la carretera para las mercancías y en el automóvil para los desplazamientos urbanos, en vez de en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria.
182. Es necesario que se produzca lo más rápidamente posible una transición hacia un sistema energético limpio basado en energías renovables que satisfaga las prioridades sociales y ambientales fundamentales, pero desde la regulación pública y no basándose en las leyes del mercado como en la actualidad. No es posible lograr una transformación socioecológica sin un control público de sectores sociales clave como la energía y las finanzas.
183. Una transición justa solo podrá producirse con una mayor democracia energética que requiere que los trabajadores, las comunidades y la gente en general tengan una participación verdadera en la toma de decisiones con un enfoque integral y planificado. Hoy necesitamos del acompañamiento social en la transición ambiental y ecológica para que sea un elemento de democratización de la economía y de reparto de la riqueza que crea (que no es poca).
184. El concepto de Transición Justa reconoce que el cambio tecnológico no es neutral socialmente. Si no queremos que los trabajadores/as se conviertan en víctimas del cambio tecnológico, las transformaciones tecnológicas y sociales deberán ir de la mano. Debemos reclamar un papel central en el diseño y en la fijación de objetivos del proceso de transición. Una transición exitosa que se tome en serio las tres dimensiones de la sostenibilidad, económica, ecológica y social, no puede conseguirse sin un movimiento sindical fuerte.
185. La acción sindical debe tener en cuenta que el desarrollo sostenible no es una opción sino una necesidad vital. De la misma manera debemos exigir que las transiciones asociadas a este cambio sean justas, con las personas que las sufren y con los territorios donde se realizan. Una muestra de lo que no debe repetirse es el cierre de la central térmica de Andorra, en el que los planes de transición para paliar la pérdida de empleo y de las repercusiones negativas en el desarrollo económico de la zona han llegado muy tarde.
186. Además, en una comunidad autónoma tan desequilibrada como Aragón, debemos promover una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos. Por todo ello vamos a trabajar en:
 187. • Impulsar la reducción de emisiones de GEI, temporalizando el cumplimiento de objetivos ambiciosos de reducción de emisiones.
 188. • Coordinar todas las estructuras del sindicato en los convenios de transición justa, abordando las medidas de desarrollo económico y dinamización territorial con la participación de los habitantes de la zona más afectada.
 189. • Exigir medidas para el ahorro y la eficiencia energética, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reduciendo la dependencia del petróleo, promoviendo la producción distribuida y el autoconsumo y apoyando las iniciativas de economía social relacionadas con el consumo y producción de

energía renovable.

- 190. ● Proponer una política de transporte sostenible multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, así como los desplazamientos peatonales, la bicicleta y el resto de medios de movilidad individual en el medio urbano, complementados con la carretera y el avión.
- 191. ● Defender rutas mancomunadas de transporte en autobús entre varias empresas en los polígonos industriales. De esta forma conseguiremos aminorar emisiones de GEI, reducir la grave dependencia energética del petróleo y disminuir drásticamente los accidentes de carretera.
- 192. ● Impulsar la rehabilitación de viviendas con criterios de eficiencia energética que además adopten criterios de sostenibilidad ambiental y respeto por el medio ambiente en la reutilización y reciclado de residuos.
- 193. ● Demandar inversiones en el sector industrial para que sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas para evitar riesgos a las personas trabajadoras y al medio ambiente.
- 194. ● Apostar por planes y políticas de residuos con participación pública basadas en su reducción, en su aprovechamiento y en la prevención de la contaminación, con participación de los agentes sociales, con unos servicios públicos eficientes y transparentes.
- 195. ● ● Impulsar la producción limpia generando empleo y tejido empresarial en tecnologías de reutilización y reciclado material de residuos disminuyendo el vertido y rechazando la incineración.
- 196. ● Fomentar la agricultura ecológica y la reducción de tóxicos y de plaguicidas, exigiendo el cumplimiento del Registro sobre sustancias químicas (REACH) y desarrollando la I+D+i relacionada con la producción limpia y la química verde.
- 197. ● Avanzar en el impulso de elementos de fiscalidad verde de carácter progresivo y equitativo. Asimismo, promover el comercio de proximidad con productos locales sostenibles.
- 198. ● Proponer, en administraciones y empresas, una política de compras públicas social y ambientalmente responsable.
- 199. ● Defender que la prevención, extinción y restauración de incendios forestales sea realizada con medios públicos, sea respetuosa con la biodiversidad y que proporcione empleo estable y recursos en el medio rural, estando ligada a las labores de prevención y al aprovechamiento sostenible de la biomasa.
- 200. ● Pedir el aumento de los espacios naturales protegidos en Aragón y avanzar en los planes de ordenación de dichos espacios.
- 201. ● Incluir, en la acción sindical en la empresa y en la negociación colectiva, las cuestiones relativas al medio ambiente y a la movilidad sostenible al centro de trabajo, coordinando las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, como los planes de movilidad a grandes centros de trabajo.
- 202. ● Promover y apoyar la Nueva Cultura del Agua, en concreto exigiremos la gestión pública, sin privatizaciones, del ciclo integral del agua en pueblos y ciudades.
- 203. ● Desarrollar la actuación “ambientalizar el sindicato”, consistente en adoptar medidas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad.

204. Empleo

205. El mercado laboral aragonés no había recuperado su nivel de empleo tras la crisis de 2008 y el que se había generado estos años era muy precario, con mucha contratación parcial y temporal. Y en esto llegó la pandemia. La agenda por el empleo que los agentes sociales y el Gobierno de Aragón teníamos diseñada para aquellos colectivos que seguían sufriendo las secuelas de la anterior recesión ha tenido que reorientarse tras la crisis sanitaria que ha agravado la situación de estos colectivos y además ha sumado al desempleo a personas de las actividades más afectadas en esta crisis.
206. Por tanto, hemos sumado a la enorme dependencia de la economía de las actividades estacionales y de temporada, a los datos de desempleo y precariedad, a los y las paradas de larga duración, a la brecha de la desigualdad género, a la alta tasa de paro juvenil y a la exclusión social, los efectos de la COVID 19 en el mercado laboral con una fuerte destrucción de empleo en un breve espacio de tiempo, fruto de las reformas laborales, que sólo contuvo el acuerdo de los ERTes
207. El modelo productivo en el que se basa nuestra economía sigue centrado en los servicios de bajo valor añadido, con un sector industrial que no consigue remontar. El empleo que se crea es precario, coyuntural y va unido a unos salarios que en muchos casos ni siquiera permiten la subsistencia. La permanencia en la situación de paro, la pérdida de prestaciones, el desplome de la tasa de cobertura de los desempleados y el insoportable aumento de la desprotección a las personas son las causas que provocan el incremento de la pobreza y la exclusión social, porque son los desempleados y los trabajadores y trabajadoras pobres quienes sufren el mayor riesgo de exclusión.
208. Ante esta situación, debemos combatir la precariedad en la negociación colectiva y en el Diálogo Social con políticas que apuesten por la recuperación de derechos y medidas que apoyen la creación de empleo de calidad. Necesitamos políticas de expansión e impulso de la demanda y la actividad económica y políticas activas de empleo con recursos para financiar e impulsar la creación de puestos de trabajo.
209. La precariedad es un modo de dominación que lastra oportunidades, erosiona derechos en el ámbito del trabajo e impide el desarrollo de proyectos de vida. Unas condiciones que sufren de forma más generalizada las generaciones jóvenes, las mujeres y la población migrante y se da tanto en el sector privado como en el público. Por tanto, combatir esta situación será nuestro objetivo principal:
210. • Negociar con las administraciones y el resto de los agentes sociales la creación de planes de empleo que ayuden a combatir la desigualdad y precariedad que amenaza con cronificarse y dar solución a las personas en riesgo de pobreza y exclusión social.
211. • Potenciar las políticas activas de empleo y los servicios públicos de empleo. Para ello, es imprescindible que a través del Diálogo Social, los agentes sociales y el gobierno de Aragón continuemos con los servicios y programas de orientación, empleo y formación que se dirijan a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas.
212. • Reconponer un marco normativo y de incentivos que aborde la precariedad estructural de nuestro modelo laboral, facilitando herramientas de flexibilidad interna pactada en las empresas, pero a la vez sometiendo a serias restricciones legales al modelo de temporalidad, parcialidad y despido.

- 213. • Prestar especial atención a los nuevos entornos laborales en los que se desarrollan relaciones de trabajo cada vez más difusas y precarias, como ocurre en muchos de los negocios basados en plataformas digitales. Debemos denunciar los sectores donde se utilicen la figura de falsos autónomos para ahorrarse las cotizaciones sociales.
- 214. • Realizar campañas de información y denuncia social del agravio que supone la temporalidad en la vida de las personas.
- 215. • Establecer una ayuda vinculada a las políticas activas de empleo para personas que tienen un bajo nivel de empleabilidad, aunque carezcan de cargas familiares.
- 216. • Relanzar los sectores productivos generadores de empleo calidad, potenciando el cambio del modelo, apoyándolo sobre todo en la formación y capacitación de las personas.
- 217. • Establecer medidas que faciliten la participación sindical en las políticas de contratación acabando con la temporalidad y la precariedad en el empleo; impulsar niveles salariales y de protección social que eviten la pobreza laboral.

218. **Formación para el empleo**

219. Los cambios que se están produciendo en el entorno productivo están provocando una permanente evolución de las tareas, modificando sensiblemente los conocimientos y habilidades de los trabajadores/as, en activo o en paro. La formación para el empleo es un derecho y es una de las principales Políticas Activas de Empleo ya que una mayor y mejor cualificación profesional, adquirida mediante la formación adecuada, le va a permitir mejorar su empleo o encontrarlo de mejor calidad para los que se encuentran en situación de desempleo.
220. Este derecho se vio atacado en estos últimos años, desde la crisis de 2008, por los diferentes gobiernos que tenían como objetivo mercantilizar la formación y eliminar el protagonismo de los representantes de los trabajadores. Aunque en los últimos meses se han hecho intentos por cambiar la regulación de la formación para el empleo para que de respuesta a las demandas y necesidades de las empresas y de los trabajadores/as todavía no se han producido. Se sigue sin reconocer nuestro protagonismo en la gobernanza de la formación.
221. En Aragón, en el marco del Diálogo Social, queremos establecer iniciativas que impulsen nuevos modelos formativos acordes con las nuevas necesidades. Queremos establecer que la formación profesional para el empleo este dirigida a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales para favorecer la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, trabajadores ocupados y desempleados y conjugar las necesidades de las personas, empresas, territorio y sectores productivos. Pretendemos que los colectivos más desfavorecidos tengan, a través de la formación, mejores oportunidades para su integración en el mercado laboral.
222. Queremos que las ofertas formativas autonómicas estén negociadas en el ámbito del Diálogo Social y cuenten con una adecuada partida presupuestaria. Eso nos dará garantía de que la formación, y su relación con el empleo, es una prioridad del Gobierno de Aragón. Además de al Diálogo Social el sistema de formación profesional para el empleo debe estar vinculado con la negociación colectiva, dando participación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

223. Desde las CCOO Aragón tenemos que trabajar en:

- 224. ● Mantener la formación para el empleo como uno de los elementos centrales del Diálogo Social en Aragón y tener un papel protagonista en la gobernanza y el diseño de las políticas de formación de trabajadores y trabajadoras.
- 225. ● Defender un sistema integrado de formación profesional basado en unidades de competencia que facilite un sistema rápido de convalidaciones y permita el tránsito de unas formaciones a otras en función de las necesidades y situaciones laborales de las personas.
- 226. ● Mejorar el reconocimiento de competencias profesionales ya que no contamos con los medios necesarios para que dicha acreditación pudiese ser efectiva.
- 227. ● Potenciar el Foro de la Prospección para la Formación y para el Empleo de forma que la formación a ofertar esté adaptada a las necesidades de las empresas.
- 228. ● Eliminar rigideces en las programaciones de formación para poder adaptarse de forma ágil y flexible a las necesidades del entorno productivo.
- 229. ● Adecuar la oferta formativa a las necesidades que nuestro territorio tiene; con el objetivo de retener el talento; y formar y recalificar a los trabajadores/as desempleados hacia los nichos de actividad con más posibilidades de empleo.
- 230. ● Mejorar la capacitación de los/as trabajadores/as desempleados, en especial los de larga duración, a través de acciones formativas que mejoren su empleabilidad y sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, a través de planes formativos.
- 231. ● Controlar sindicalmente la formación en las empresas interviniendo para asegurar planes formativos donde puedan acceder todos los empleados/as, con especial atención a las personas con menos formación y con menor estabilidad laboral.
- 232. ● Potenciar la formación profesional dual para cualificar a las personas que estén en situación de aprendizaje, bien desde el desempleo o desde la formación profesional combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro formativo. En el marco del Diálogo Social defenderemos su impulso para que se favorezca su uso real por parte de las empresas y mantendremos la apuesta sindical para no utilizar el sistema de beca sin menoscabo de fórmulas que lo mejoren.
- 233. ● Establecer instrumentos para que los alumnos de las acciones formativas puedan acceder a la realización de prácticas no laborales, como complemento necesario para poder acceder a su titulación o acreditación profesional. Las prácticas deben complementar la formación recibida de manera que las empresas puedan conocer a los candidatos y validar sus conocimientos y aptitudes, lo que seguro redundará en mejorar sus posibilidades de inserción.

Prioridad 3.-

Intervención sindical para ganar derechos frente a la desigualdad y la discriminación

234. Acción Sindical

235. El sindicalismo nace de la unión, juntos somos más fuertes y siendo más fuertes podemos realizar una acción sindical más efectiva. Una acción sindical que es generadora de derechos y nuestra principal seña de identidad.
236. En los últimos años nuestra acción sindical se ha desarrollado con las máximas dificultades como consecuencia de la crisis que comenzó en 2008, en realidad como consecuencia de las políticas que nos impusieron entonces, entre ellas varias reformas laborales. El eje central de todas ellas fue la devaluación de los costes laborales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo para ganar competitividad.
237. Se nos recortaron derechos a través de la desregulación e individualización de las condiciones laborales, los sindicatos, y nuestra fuerza a través de la negociación colectiva, éramos un objetivo a batir para conseguirlo. Por lo que es imprescindible restaurar la negociación colectiva como marco para regular las condiciones de la clase trabajadora. Esto requiere de la reversión de las últimas reformas laborales devolviendo el protagonismo a los interlocutores sociales en las empresas y sectores para la conformación de un marco más democrático en las relaciones laborales.
238. Además de estos cambios legislativos debemos profundizar en la acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo. Para ello necesitamos profundizar en el papel de los órganos de naturaleza sindical en todas las empresas, más allá de nuestro trabajo en los de carácter unitario. Es imprescindible incentivar la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras a través de la afiliación, de forma que se identifiquen con nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones, tenemos que ser percibidos como una herramienta útil.
239. En la empresa y en el sector también se pueden desarrollar nuestras iniciativas para transitar hacia un nuevo modelo económico más sostenible. Disminuir la huella medioambiental, actuar sobre la gestión del agua y residuos, mejorar la movilidad al trabajo o la adquisición de compras verdes deben ser reivindicaciones tan sindicales como las condiciones laborales. Debemos incorporar en la negociación colectiva medidas donde podamos participar de los cambios que derivan de la transición ecológica en los procesos productivos. No habrá crecimiento económico sano en un mercado laboral insano ni en un mundo insano.
240. El mantenimiento y mejora del poder adquisitivo de los salarios, sigue siendo un eje central de la acción sindical de CCOO, como lo es la reducción de jornada laboral y la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, empezando por acabar con la brecha salarial y con la asignación femenina de los trabajos de cuidados.
241. La articulación de los distintos ámbitos de negociación colectiva existentes es esencial para aportar seguridad jurídica y evitar conflictos como los provocados por la última reforma laboral. Además, tenemos que apostar por la negociación de convenios autonómicos que pueden permitir avanzar en derechos y condiciones de trabajo

avanzando en la cohesión territorial en Aragón. Nos proponemos trabajar en:

- 242. ● Proponer a las organizaciones empresariales un acuerdo de Diálogo Social en el ámbito de la Negociación Colectiva de Aragón que permita mejoras generales en los procesos de negociación y la extensión de buenas prácticas.
- 243. ● Evitar las consecuencias negativas de las últimas reformas laborales en el ámbito de la negociación colectiva mientras no se deroguen.
- 244. ● Priorizar el empleo de calidad y con derechos y combatir la precariedad tanto en la empresa como en la sociedad. Su mantenimiento o su posible creación, será el objetivo principal de nuestras propuestas, con especial vigilancia en las nuevas empresas que se instalen en Aragón.
- 245. ● Utilizar nuestra participación en el Observatorio de la NC, en la Oficina contra el Fraude de la Seguridad Social, etc. para combatir la precariedad.
- 246. ● Reivindicar el crecimiento sostenido de los salarios para recuperar el poder adquisitivo, mejorar el nivel de vida de la gente e impulsar la actividad económica.
- 247. ● Buscar un equilibrio entre las fórmulas de flexibilidad interna y la garantía de protección de las condiciones laborales en las empresas.
- 248. ● Controlar las jornadas de trabajo para que no se realicen horas extra y en el caso de que se realicen sean de manera excepcional y priorizando la compensación por tiempo de trabajo con el objetivo de que se creen más puestos de trabajo.
- 249. ● Evitar las horas prestadas y no cotizadas en la contratación a tiempo parcial que esconden un fraude a la seguridad social y penalizan las futuras prestaciones de las trabajadoras y trabajadores.
- 250. ● Luchar por transiciones justas en las empresas que sufran procesos de transformación digital o de transición ecológica demandando acuerdos que faciliten la adaptación de la plantilla y el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- 251. ● Aprovechar el acuerdo sobre Responsabilidad Social en Aragón (RSA) para propiciar nuestra participación en el plan de responsabilidad social de cada empresa y la inclusión de cláusulas sobre responsabilidad social en los acuerdos de negociación colectiva en los que nuestra referencia fundamental sean los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora.
- 252. ● Defender el sector público frente a las privatizaciones. En los servicios públicos de gestión privada hay que defender la garantía de las condiciones laborales a través de la negociación de las cláusulas sociales y medioambientales en los pliegos de contratación y garantizar el control de su cumplimiento.
- 253. ● Apostar por los convenios autonómicos ya que nos permiten ganar fuerza negociadora para dar respuesta a las reivindicaciones de todo el sector y aumentar la cohesión territorial.
- 254. ● Estudiar la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitirá una mayor capacidad negociadora.
- 255. ● Coordinar a nuestras diferentes estructuras en los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama extendiendo experiencias, resultados y coordinando respuestas y movi-

lizaciones.

- 256. • Extender la negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos exigiendo a las organizaciones empresariales que asuman la negociación en los casos que no existan asociaciones de carácter sectorial.
- 257. • Atender los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical coordinada que tenga como objetivo prioritario los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo, aunque sean de diferentes empresas.
- 258. • Mantener el Informe de Negociación Colectiva que realiza la Secretaría de Acción Sindical de CCOO Aragón como instrumento para el conocimiento, tanto interno como externo, del resultado general de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos.

259. Salud laboral

260. Nadie debería perder la salud o morir en el trabajo, vendemos nuestra fuerza de trabajo no nuestra salud, ni nuestra vida. Los accidentes y las enfermedades causadas por el trabajo son la expresión más dramática del conflicto capital/trabajo y su registro es un indicador socioeconómico clave para comprender las dinámicas de las transformaciones en las relaciones laborales y sus efectos en las condiciones de trabajo y en la salud del conjunto de la clase trabajadora. Más allá de los indicadores detrás de cada accidente o fallecimiento se encuentra una tragedia familiar directa o indirecta. Por eso, la defensa de la salud laboral es clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical de CCOO Aragón.
261. Los daños a la salud en el trabajo se pueden y deben prevenir y las políticas públicas tienen un papel fundamental en este objetivo. Pero probablemente, además de la precarización de las relaciones laborales, derivadas de las últimas reformas, tras el incremento de la siniestralidad laboral esté también un cierto agotamiento del marco preventivo desarrollado por la Ley 30/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, una ley que operó un cambio sustancial en la organización de la prevención pero que posiblemente requiere de una revisión en profundidad tras casi 25 años de vigencia.
262. El sistema preventivo español ya se encontraba en una situación de debilidad debido a las opciones que se han ido tomando durante estos 25 años configurando la prevención como un negocio y no un derecho, externalizando y privatizando su gestión y dificultando la articulación sindical en las PYMES, todo con una mínima actuación institucional. La llegada de la pandemia de la COVID-19 ha terminado por arrasar la prevención y revela la debilidad de la prevención de riesgos laborales en España.
263. En cualquier caso, los Gobiernos en su ámbito competencial, deberán acometer las reformas necesarias e impulsar las políticas públicas que garanticen la seguridad y la salud de toda la población trabajadora, obligaciones contenidas en la propia Constitución Española. Hay que reequilibrar las relaciones laborales, extender los efectos del marco normativo de la prevención a todas las actividades, desarrollar mecanismos de coordinación entre la prevención de riesgos laborales y salud pública o reformar la legislación que regula las Mutuas intensificando los controles sobre sus actuaciones y su transparencia.
264. Para revertir este panorama hay que profundizar en la democracia en la empresa, no existe mejor garantía para la salud que la presencia de CCOO en los órganos de representación de la empresa y en la negociación colectiva,

exigiendo y ejerciendo los derechos de consulta y de participación en la organización del trabajo y por tanto en la determinación de las condiciones de trabajo. La existencia formal de derechos no garantiza su ejercicio, por lo que es fundamental tomar el control colectivo sobre el mismo y exigir un trabajo sin riesgos. Pero también se hace necesaria una reactivación de las políticas públicas en materia de salud laboral y una reformulación de la arquitectura administrativa de la prevención y de su financiación, para transformarlo garantizando los más altos niveles de protección.

265. En los próximos años vamos a trabajar en las siguientes propuestas:

- 266. • Extremar las medidas de seguridad y prevención de riesgos frente a la COVID19 en las actividades y actuaciones de la organización.
- 267. • Mejorar la coordinación para desarrollar las tareas relacionadas con la salud laboral y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y para el desarrollo de las campañas confederales o autonómicas.
- 268. • Coordinar los casos que atienda el gabinete jurídico en materia de prevención de riesgos estableciendo mecanismos de comunicación.
- 269. • Avanzar en nuestra personación administrativa y judicial cuando fuera necesario en los casos de accidentes mortales o muy graves.
- 270. • Generalizar la presentación de quejas y la declaración de accidentes de trabajo ante las Mutuas.
- 271. • Desarrollo del Convenio de colaboración con la Fiscalía.
- 272. • Priorizar en la negociación colectiva criterios de prevención de riesgos laborales que avancen más allá de la normativa y que garanticen que los trabajadores precarios gocen del mismo nivel de seguridad y protección que los fijos.
- 273. • Reducir la siniestralidad laboral impulsando la calidad de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- 274. • Contribuir al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración de las Administraciones y los interlocutores sociales. Es necesario potenciar los recursos públicos de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto de Seguridad y Salud laboral de Aragón y de la Dirección General de Salud Pública
- 275. • Integrar la salud laboral en las políticas de salud pública que nos permita tener una verdadera política pública en salud laboral en el más amplio sentido del concepto, así como implicar también al ámbito educativo.
- 276. • Establecer la figura de los delegados/as territoriales de prevención para acercar la prevención a los y las trabajadoras, especialmente en PYMES, ya vamos retrasados con otros países y otras CCAA.
- 277. • Impulsar la cultura preventiva sensibilizando, promoviendo y comprometiendo a la sociedad en general con la seguridad y la salud.
- 278. • Garantizar la perspectiva de género en todas las actuaciones en materia de salud laboral, sobre todo en las evaluaciones de riesgos laborales en los centros de trabajo.
- 279. • Acabar con el subregistro y con los daños a la salud que causan las enfermedades profesionales. Instaremos la puesta en marcha de programas de visitas a empresas con riesgos especiales (como el amianto).

- 280. • Desarrollar y poner en marcha un sistema de Médicos Centinela en Salud Laboral en el ámbito de la atención primaria de salud para la detección, notificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales como diagnóstico de sospecha.
- 281. • Potenciar y dotar de recursos al sistema de vigilancia de la salud pública post-ocupacional del Gobierno de Aragón para la población laboral susceptible de ello (amiante, agentes cancerígenos, biológicos, etc.).
- 282. • Exigir la tutela efectiva de la Administración para las personas que participan en el programa “vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a amianto en Aragón”.
- 283. • Intensificar los programas de vigilancia, seguimiento y control de las empresas con alta tasa de siniestralidad e impulsar los programas de visitas a empresas con riesgos especiales.
- 284. • Potenciar y renovar los programas de acciones preventivas acordadas por el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral: Programa Aragón sobre empresas de alta tasa de siniestralidad, Red Aragonesa de empresas seguras, Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo, Programa de sobreesfuerzos y Riesgos Psicosociales
- 285. • Control, seguimiento y coordinación de los Servicios de Prevención que mejore su calidad, reforzando mecanismos de transparencia sobre su actividad.
- 286. • Reducir los accidentes In Itinere fomentando medidas empresariales para un transporte sostenible y seguro, p.ej. elaborando planes de movilidad Inter empresas o mancomunando autobuses de empresa en un mismo polígono o área empresarial.
- 287. • Impulsar la coordinación de actividades preventivas entre distintas empresas que están en un mismo centro de trabajo para que la subcontratación empresarial no sea el elemento multiplicador de la siniestralidad laboral.
- 288. • Potenciar y renovar los programas de actuación del ISSLA y de la ITSS con una mayor dotación de recursos económicos y humanos.

289. **Mujer**

- 290. Los datos son claros, en Aragón queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad, la tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado y persisten las discriminaciones en relación al acceso al empleo y a la promoción profesional o la segregación ocupacional en sectores donde la cualificación es menor y donde las condiciones laborales son más precarias y los salarios más bajos, incluso a veces rozando la economía irregular.
- 291. Es preciso mejorar las políticas de igualdad con instrumentos para combatir la desigualdad y reivindicar actuaciones contra la violencia de género y acoso sexual y laboral, así como cualquier retroceso en los derechos de la mujer, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que rechace cualquier tipo de discriminación, violencia o explotación hacia las mujeres.
- 292. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o centro de trabajo debe ser un objetivo fundamental de nuestra acción sindical y colectiva. La transversalidad de género tiene que

estar siempre presente en nuestra práctica sindical diaria, sobre todo en la negociación colectiva y el Diálogo Social. Además, no podemos permitir que la nueva normalidad de la pandemia consolide las viejas brechas de género preexistentes. Proponemos:

- 293. • Trabajar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, lo que conlleva la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo, sea ésta directa o indirecta.
- 294. • Avanzar en el desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas con cursos de formación para delegados y delegadas sindicales, reuniones de coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y Mujer y realizando actuaciones junto con la Inspección y la Dirección General de Trabajo para la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.
- 295. • Impulsar la corresponsabilidad en las funciones domésticas y laborales condición indispensable para el desarrollo personal de la clase trabajadora. Realizaremos campañas de sensibilización dirigidas a los delegados y delegadas y a nuestros afiliados y afiliadas, incluyendo la convocatoria de cursos específicos de “responsabilidad compartida” en el entorno familiar.
- 296. • Comprometer a toda la organización en la lucha contra las violencias machistas. En concreto en el ámbito laboral tenemos que impulsar la negociación de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 297. • Realizar campañas de sensibilización animando a las mujeres a afiliarse al Sindicato, lo que debe ir unido a que una vez participen en el sindicato se garantice su presencia en las elecciones sindicales, en la elaboración de las plataformas, así como en las mesas de negociación de convenios colectivos, al menos en proporción equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.
- 298. • Continuar nuestro trabajo en las diferentes organizaciones e Instituciones con las que colaboramos para impulsar nuestras propuestas para una sociedad más justa e igualitaria con una visión feminista.

299. Juventud

- 300. La juventud fue uno de los colectivos más perjudicados por la crisis y las políticas realizadas entonces y, sino no se toman las medidas adecuadas, pueden sufrir ahora las negativas consecuencias socioeconómicas de la pandemia ya que el empleo es un elemento central en la integración social de las personas jóvenes.
- 301. Como lo son también la educación, la formación y el acceso a los servicios públicos, todos ellos imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades. Privar a la juventud del empleo y la educación supone aumentar el riesgo de exclusión social e impedir su emancipación.
- 302. El sindicato debe luchar contra la exclusión de la juventud, de la sociedad y del mercado de trabajo, pero también de nuestra organización ya que las condiciones materiales de esta generación dificultan su participación en organizaciones como la nuestra. La juventud debe ser protagonista y nuestra organización tiene que responder a esas expectativas si quiere ser referente y espacio de participación y militancia de las personas jóvenes, algo que debemos asumir el conjunto de CCOO Aragón. El objetivo es conseguir que CCOO sea el sindicato referente de la población joven.

303. Las Secretarías de Juventud y el “Espacio Joven” deben ser la herramienta para generar espacios de participación en la acción del sindicato de la afiliación joven. Su alta tasa de paro o su precariedad laboral hacen imprescindible la intervención sindical:
- 304. • Implantar las Secretarías de Juventud en todas las federaciones y uniones comarcales y asegurar su coordinación.
 - 305. • Realizar un protocolo de bienvenida a la nueva afiliación joven, como así también a la nueva representación sindical joven, promoviendo especialmente su afiliación, formación y participación activa.
 - 306. • Favorecer la renovación sostenida de nuestros cuadros sindicales a través del traspaso del conocimiento, experiencia y cultura organizativa con formación específica para esta tarea.
 - 307. • Fomentar la inclusión de jóvenes en las candidaturas electorales de manera proporcional a su porcentaje en cada centro de trabajo.
 - 308. • Exigir la universalidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación obligatoria y post obligatoria.
 - 309. • Requerir a Inspección de Trabajo el seguimiento de las prácticas no laborales en las empresas, garantizando que se realicen acogiéndose a la legalidad vigente.
 - 310. • Reivindicar medidas para la reducción de la tasa de abandono escolar temprano que combata activamente el denominado “fracaso escolar”.
 - 311. • Colaborar con el movimiento estudiantil y con el tejido asociativo juvenil, incluido el ámbito universitario y no universitario.
 - 312. • Realizar sesiones, talleres y charlas en el ámbito académico de formación profesional y universidad sobre la necesidad del movimiento obrero y específicamente sobre CCOO para concienciar sobre la importancia de la organización sindical juvenil y la importancia de la afiliación a CCOO.
313. **Diversidad**
314. En CCOO Aragón debemos trabajar la interseccionalidad de la discriminación con las personas que son discriminadas por múltiples cuestiones, por sexo, origen étnico o procedencia, discapacidad u orientación sexual, como punto de partida para nuestra intervención.
315. Formar y sensibilizar en diversidad es imprescindible en nuestro sindicato, es necesario que nuestras propuestas sean conocidas por las personas que tienen responsabilidades y por las delegadas y delegados. No podemos permitir el mantenimiento de la discriminación en función de diferencias de afectos, modos de vida o sentimientos:
- 316. • Formar y sensibilizar en discriminación de las personas en función de sus diferencias de afectos, modos de vida o sentimientos y sobre delitos de odio.
 - 317. • Promover en la negociación colectivas medidas que faciliten la integración de las personas que pertenecen a los colectivos más discriminados por su orientación sexual y/o identidad de género.

- 318. • Evitar las exclusiones en el empleo público de los colectivos discriminados ya sea por su orientación sexual y/o identidad de género o por causas médicas.
- 319. • Establecer alianzas con organizaciones de los colectivos discriminados con el fin de trabajar conjuntamente.
- 320. • Promocionar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa y promover medidas de acción positiva, en planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI.
- 321. • Luchar contra el estigma y la discriminación frente al VIH-Sida, que vuelva a ponerlas en primera línea social y política.

Prioridad 4.-

Mejorar y extender nuestra organización con una gestión de los recursos transparente y eficaz

322. Extensión y fortalecimiento de la organización para avanzar en derechos

323. Las CCOO Aragón son un instrumento para defender y mejorar los derechos y condiciones de la clase trabajadora y nuestra fuerza se mide en nuestra capacidad para organizar a los trabajadores y trabajadoras en más empresas, sectores y territorios. La acción colectiva para avanzar en nuestras reivindicaciones es más potente cuantas más personas trabajadoras se sienten identificadas con el proyecto que encarna el sindicato y dan el paso a la afiliación o cuanta mayor capacidad representativa somos capaces de alcanzar en las elecciones sindicales.
324. La afiliación y nuestra capacidad representativa están vinculadas a los principios y valores que representamos; a las propuestas que defendemos, desde lo más concreto y cercano a lo más general; a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical y al éxito de la misma, lo que a su vez está en relación con la capacidad de negociación y de movilización. Los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad y defiende unas determinadas ideas.
325. Las CCOO de Aragón han tenido que evolucionar a lo largo de los años adaptando sus reivindicaciones y organización a las distintas realidades a las que nos hemos enfrentado en cada momento. En los últimos años hemos desarrollado nuestro trabajo en un contexto de ataque a la centralidad del trabajo como factor de cohesión social y en ese contexto el comportamiento de nuestra afiliación y representación ha aguantado muy dignamente.
326. Es cierto que todavía no hemos recuperado ni la afiliación ni el número de delegados y delegadas previas a la crisis de 2008 que afectó de manera brutal a los niveles de empleo y a su calidad, pero, aun así, CCOO es la primera fuerza social y política en afiliación y representación en España y en Aragón mantenemos un buen nivel representativo.
327. Estos datos no ocultan varias debilidades. Tenemos muchas altas afiliativas, pero también un gran número de bajas (índice de rotación) que ponen de manifiesto las dificultades para fidelizar la afiliación. Los servicios que ofrecemos, y que son una de las principales fuentes de afiliación, tienen una amplia línea de mejora. La tasa de afiliación de jóvenes es muy baja y no se justifica sólo con sus dificultades de inserción laboral. No llegamos a muchas pequeñas empresas, sin afiliación ni representación, como no llegamos de igual manera en todas las comarcas por nuestro profundo desequilibrio territorial lo que exige nuevas fórmulas organizativas más flexibles basadas en la cooperación entre estructuras sindicales para ganar eficacia.
328. También la precarización de las relaciones laborales y sus distintas formas de organización empresarial (subcontratación, ETT's, trabajo autónomo dependiente, empresas de servicios, plataformas, etc.) lastra nuestra eficacia por la fragmentación y precarización de los trabajadores/as ya que nuestras estructuras no responden suficientemente a las nuevas realidades productivas y laborales.

329. Por si no teníamos suficientes retos llegó la pandemia, que nos ha traído nuevas incertidumbres. No sabemos cual será la profundidad de la crisis económica asociada y su repercusión en nuestra afiliación y representatividad como tampoco sabemos que cambios sociales, económicos y tecnológicos dejará.
330. En este marco se planteamos varias acciones en diferentes ámbitos:

331. **Afiliación:**

- 332. • Elaborar un plan de afiliación que contendrá objetivos, acciones, recursos y evaluación, pero sobre todo que incluya las fórmulas para organizar la acción reivindicativa en su empresa, sector o territorio y la participación en la vida interna del sindicato. Se prestará especial atención a la afiliación de los delegados y delegadas que han participado en nuestras listas electorales en calidad de no afiliados con planes de afiliación específicos sobre todo si han renovado mandato sin el compromiso de la afiliación.
- 333. • Establecer modos de atención a colectivos específicos donde tenemos más dificultades de afiliación: PYMES, jóvenes, técnicos y mandos intermedios, etc.
- 334. • Reforzar el acuerdo de asociación con UATAE para mejorar nuestra capacidad de intervención de CCOO en el ámbito del trabajo autónomo.
- 335. • Impulsar la colaboración de todas las estructuras de CCOO Aragón (territoriales y federales) con la Federación de Pensionistas y Jubilados en las labores afiliativas en este colectivo, reforzando su función reivindicativa sobre las pensiones, su calidad de vida (sanidad o dependencia) y la prestación de servicios y actividades culturales, recreativas y de solidaridad.
- 336. • Realizar un seguimiento trimestral de la evolución de la afiliación para promover las mejoras oportunas en el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan.
- 337. • Realizar un seguimiento específico de las personas que afiliamos a través de nuestras asesorías y servicios jurídicos.
- 338. • Mejorar el protocolo de bienvenida a los nuevos afiliados y afiliadas en el que se incluirá el/la “sindicalista de referencia” a quien poder dirigirse para que le atienda y oriente en los servicios del sindicato.
- 339. • Elaborar un “manual de buenas prácticas” en base a las distintas experiencias afiliativas para uso común de la organización.
- 340. • Mantener la celebración del día dedicado al afiliado y afiliada como forma de poner en valor el hecho afiliativo.
- 341. • Mantener la oficina de defensa de las personas afiliadas con la finalidad de que los afiliados y afiliadas puedan expresar sus quejas y encontrar respuesta sin necesidad de recurrir a los órganos de garantías.
- 342. • Servicios a la Afiliación
- 343. • Continuar extendiendo y profundizando las políticas de servicios exclusivos para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo, el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc. Deberemos realizar verificación de su utilidad.

344. ● Fomentar las políticas de participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato. Desarrollar, en coordinación con la confederación, una Web más visual y atractiva para la difusión de los servicios, incorporando la comunicación on line.

345. ● Poner en marcha una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos específicos, entre ellos pensionistas, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato.

346. **Desarrollo Organizativo**

347. ● Consolidar la Comisión de Extensión Sindical regulando su funcionamiento para dotarla de una sistemática y planificación eficaz. En ella tenemos que acordar un mapa de cobertura territorial donde las organizaciones puedan aportar recursos y necesidades, bajo los principios de colaboración y mancomunidad. El objetivo es llegar donde se encuentra nuestra gente.

348. ● Establecer y ampliar la red de sindicalistas de referencia, conectando su trabajo con la actividad sindical, especialmente en asesoría y dotarles de herramientas on seguimiento de su actividad a través de las herramientas informáticas confederales.

349. ● Dotarnos de fórmulas flexibles para la intervención sindical y para la participación y organización de la afiliación impulsando estructuras de contacto en los ámbitos geográficos más cercanos a la afiliación, especialmente las UUCC.

350. ● Potenciar las estructuras territoriales de atención de jóvenes, igualdad y autónomos.

351. ● Continuar el plan de constitución de Secciones Sindicales como la fórmula organizativa más próxima a nuestra afiliación.

352. ● Planificar el trabajo de extensión afiliativa y electoral en las empresas auxiliares y subcontratadas desde la Secciones Sindicales de la empresa principal con la coordinación de la federación responsable. Si fueran varias las federaciones afectadas, se hará con la participación de la estructura territorial.

353. ● Apoyar y sistematizar la colaboración interfederativa para llegar a ámbitos de actuación conjunta con mediación de CCOO Aragón si surge algún conflicto.

354. ● Colaborar con la Confederación en la política de locales sindicales que permitan dar soporte a los objetivos planteados.

355. **Elecciones sindicales**

356. ● Recuperar la mayoría sindical perdida debe ser nuestro principal objetivo, para ello, debemos ser capaces de poner a disposición del conjunto de la organización todos los recursos disponibles, independientemente de las responsabilidades electorales en cada ámbito a través de los mecanismos de los que ya nos hemos dotado en el plan Confederal de Desarrollo Organizativo.

- 357. • Promover EESS como la consecuencia de nuestro trabajo sindical en el tejido productivo, extender la representatividad debe formar parte de la planificación permanente de ese trabajo sindical.
- 358. • Implementar un seguimiento de empresas blancas, visitas realizadas, convocatorias electorales y causas por las que en dichas empresas no se han realizado EESS.
- 359. • Elegir a los candidatos a las elecciones sindicales en primarias por los afiliados y afiliadas organizadas por las SS, con la supervisión de las estructuras superiores.

360. **Nuevas tecnologías**

- 361. • Plan para extender a las organizaciones, sindicalistas y afiliación los recursos que nos ofrecen las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- 362. • Avanzar en el uso de la inteligencia artificial para lo que es preciso aumentar nuestra formación en estas materias y reforzar aún más la seguridad.
- 363. • Mejorar los canales de acceso y servicios, especialmente asesoría sindical y jurídica, en la lógica de una atención permanente con servicio de atención on line que permitan un acceso más rápido a la atención sindical.

364. **Estructura de organización territorial**

365. Los retos a los que se enfrenta nuestra organización obligan a plantearnos nuestra organización territorial. Tenemos la obligación de relacionar los objetivos de extensión y fortalecimiento de la organización con el fin de alcanzar los objetivos sindicales marcados con la realidad territorial de Aragón, caracterizada por una escasa densidad de población y la consiguiente debilidad afiliativa en gran parte de nuestro territorio. Todo ello nos lleva a ir adaptando de manera continua nuestra estructura territorial:

- 366. • Provincia de Teruel:
 - 367. - Unión Comarcal de Bajo Aragón Histórico, Andorra y Cuencas Mineras.
 - 368. - Unión Comarcal de Teruel.
- 369. • Provincia de Huesca:
 - 370. - Unión Comarcal de Huesca Occidental.
 - 371. - Unión Comarcal de Huesca Oriental.
- 372. • Provincia de Zaragoza:
 - 373. - Unión Comarcal de Zaragoza Occidental, fusionando las actuales comarcas de Cinco Villas y Tarazona. Abriendo el proceso de fusión tras la aprobación de esta ponencia y culminando el proceso durante el primer año de mandato.
 - 374. - Unión Comarcal de Calatayud.

375. - Resto de provincia sin estructura orgánica, asumiendo las funciones la Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón.
376. **Consejo de CCOO Aragón**
377. Con el objetivo de ganar en agilidad para el debate se conformará el Consejo de CCOO Aragón de la siguiente manera:
- 378. • La Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón incluida la Secretaría General.
 - 379. • 50 personas distribuidas al 50% entre las Federaciones de Rama y la Uniones Comarcales, en proporción a las cotizaciones de los cuatro años anteriores.
380. - Se garantizará que cada estructura tenga al menos una persona en el Consejo.
381. - Los y las Secretarías Generales de las Federaciones de Rama y las UCC son miembros natos de su delegación.
382. - La elección de las personas miembros del Consejo que correspondan al “resto de la Provincia de Zaragoza” la realizarán las Federaciones de Rama de Aragón en proporción a su afiliación en ese ámbito territorial.
383. **Comunicación y redes sociales**
384. La comunicación debe consolidarse como un eje estratégico transversal de toda la organización y debe constituirse como una herramienta fundamental. Comunicar todo el trabajo que realiza nuestro sindicato, nuestras propuestas, nuestros posicionamientos, nuestros logros es clave para avanzar sindical, política y socialmente.
385. Para ello, debemos ir incorporando las nuevas herramientas y medios tecnológicos que van surgiendo, sumándolos a los que ya utilizamos, para ir adaptándonos a los cambios que operan de manera muy rápida y diversa. En este último período, con una pandemia mundial y sus consecuencias de por medio, hemos sido, si cabe, más conscientes que nunca de esa necesidad de adaptarnos y adoptar nuevas formas de comunicar y que nuestros mensajes lleguen de forma ágil, eficaz y eficiente a todos nuestros públicos objetivos: afiliación, gobiernos, empresas, sociedad...
386. La información y la comunicación interna, con nuestros afiliados y afiliadas y, entre las diferentes estructuras, es lo que nos asegura una mejor participación democrática en nuestro sindicato y lo que proporciona coherencia e integración entre nuestros objetivos, nuestras propuestas y nuestras acciones como dirección.
387. En relación a la comunicación hacia el exterior debemos tomar la iniciativa, ser más proactivos que reactivos y ser generadores de opinión, influyendo en la percepción social, con nuestro discurso y nuestros valores frente al avance de la ideología liberal y de la extrema derecha. CCOO debe seguir trabajando por resituar el papel del mundo del trabajo en el espacio público y reforzar nuestra dimensión sociopolítica, consolidando un papel protagonista en la sociedad.
388. Para esto es fundamental la conformación de equipos interdisciplinarios de comunicación, que sean capaces de

trabajar en red con una gestión integrada y coordinada, aunque requiera de descentralización en muchos casos. La Secretaría de Comunicación de CCOO Aragón debe disponer de los recursos humanos y materiales necesarios para poder dar soporte a las comarcas y federaciones que puedan necesitarlo y desarrollar las estrategias diseñadas desde la confederación.

389. El objetivo es la continua mejora de la comunicación interna y externa y de la gestión de la misma, para el fortalecimiento de la organización, por ello debemos trabajar para:

390. • Avanzar en la constitución de equipos de comunicación o, al menos, en la designación de responsables en materia de comunicación en todas las estructuras de CCOO Aragón.

391. • Formar a los responsables y equipos que se encarguen de la comunicación para que la gestión sea lo más profesional y eficaz posible. Asimismo, formar a los y las sindicalistas que vayan a ejercer como portavoces del sindicato.

392. • Avanzar en la implantación y consolidación de nuevas tecnologías dando sostenibilidad a los proyectos y a la metodología de comunicación.

393. • Impulsar la producción propia de contenidos audiovisuales, así como de soportes gráficos, lo que requiere también de inversión y formación.

394. • Reforzar la presencia de CCOO Aragón en redes sociales ampliando la utilización de soportes digitales e implantando la estrategia confederal en redes.

395. • Actualizar el mapa de medios en Aragón y potenciar la relación con los mismos.

396. • Consolidar las herramientas de información directa a la afiliación: newsletter semanal, trabajos sindicales digitales monográficos, revista “Trabajo sindical reflexión y debate” en soporte papel (aunque en este caso cabe una reflexión sobre su formato futuro).

397. • Reforzar nuestras capacidades técnicas implementando la estrategia de transformación digital que se establece en ponencia la Secretaría confederal de comunicación: herramientas de análisis de datos e información y de inteligencia artificial, puesta en marcha de app interactivas, mejora de la utilización de canales como chats privados, espacios de streaming, plataformas de video, etc. En todo caso debemos garantizar ser muy rigurosos y aprovechar los recursos centralizados de la confederación para rentabilizarlos y ahorrar costes.

398. • Utilizar herramientas que nos permitan evaluar la efectividad y extensión de las tecnologías implantadas.

399. **Formación Sindical**

400. La formación sindical es uno de los pilares básicos de nuestra estructura organizativa y es un derecho de nuestra afiliación. Primero porque debemos cualificar para nuestra intervención cotidiana a las personas de nuestra estructura, a los y las delegadas y al conjunto de la afiliación. Y segundo para recuperar el valor del trabajo como referencia esencial de la democracia, fortaleciendo la identidad del sindicato con nuestra historia, valores y principios y la reivindicarnos como organización imprescindible en la defensa de los intereses de la mayoría social.

401. Por tanto, la formación sindical en Aragón debe seguir realizándose independientemente de si hay planes in-

tersectoriales o no, lo que en los últimos tiempos ha permitido que no deje de impartirse formación sindical a diferencia de otros ámbitos territoriales y sectoriales. Nos proponemos lo siguiente:

- 402. • Establecer un plan de trabajo anual y una memoria de actividad para evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas. La oferta formativa estará en consonancia con el Plan de Formación Confederal y sus especificidades al conjunto de delegados y delegadas. Esta formación se impartirá con carácter general a través del equipo de formación sindical que se compondrá y renovará con sindicalistas cualificados y formados de federaciones y la estructura territorial.
- 403. • Garantizar una dotación económica mínima que asegure su elaboración e impartición manteniendo un nivel de calidad adecuado.
- 404. • Formar en habilidades es necesario, hacerlo en valores es imprescindible. Los valores que contienen la esencia de lo fuimos, somos y queremos seguir siendo.
- 405. • Mantener la Escuela Sindical Marcelino Camacho en Morillo de Tou dentro de la oferta formativa dirigida a cuadros, actuales y futuros, con especial atención a jóvenes y mujeres.
- 406. • Profundizar en la colaboración con instituciones y entidades que cualifiquen nuestra formación sindical, manteniendo las sucesivas ediciones de la formación académica en el ámbito de la Universidad de Zaragoza.
- 407. • Formar al personal de CCOO en el conocimiento del movimiento sindical y de CCOO, del valor de la afiliación y de los protocolos acordados para la atención a los usuarios y usuarias del sindicato.
- 408. • Celebrar, periódicamente, unas jornadas de actualización jurídica de asesores sindicales y equipos de extensión sindical, informando de los criterios sindicales que se hubieran aprobado al respecto.

409. **Gestión económica, fiscal y financiera**

- 410. Los últimos años han sido difíciles para nuestras cuentas fundamentalmente por la continua caída de programas subvencionados y por el déficit estructural de los servicios jurídicos. A ello hay que añadir la crisis del Coronavirus que puede tener una negativa incidencia en un futuro próximo porque puede suponer una importantísima caída de ingresos, vía programas y/o subvenciones que van a tener una repercusión directa en nuestras cuentas.
- 411. Evidentemente una de nuestras prioridades futuras será minimizar en lo posible esta situación para asegurar la sostenibilidad de la organización como premisa para desarrollar nuestro trabajo. Esto implica alcanzar el equilibrio financiero en los presupuestos lo que nos obliga a convivir con menores ingresos y, por el contrario, con mayores necesidades de acción sindical en los territorios y comarcas. Ello nos exige una mejora permanente en la gestión de nuestros recursos, financieros y humanos, así como de los servicios que prestamos a la afiliación, muy especialmente la asesoría sindical y jurídica.
- 412. En los últimos años se ha avanzado mucho en materia de gestión contable, fiscal y financiera por parte del conjunto de nuestra Organización, lo que ha llevado a la mejora de nuestra eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos económicos. Habernos dotado de la nueva aplicación contable implantada a nivel Confederal y el uso de algunos módulos de los que no se había hecho uso hasta el momento, ha contribuido, de manera notable, a mejorar y dar transparencia a la gestión contable, financiera y fiscal, dando orden y sistematizando una ingente

información contable y financiera, facilitando con ello una mayor profesionalización del trabajo ganando en su eficiencia.

413. Este próximo mandato deberá culminar el trabajo realizado durante este tiempo:
- 414. ● Mantener la sostenibilidad de la Organización como elemento nuclear de una gestión eficiente, racional y autónoma, no asumir gastos que no puedan ser financiados con recursos de la organización.
 - 415. ● Seguir aplicando el Plan Contable y los Manuales de Procedimiento y Gestión implantados a nivel de nuestra Confederación, erigidos como herramientas indispensables y de obligado cumplimiento para el conjunto de todas las organizaciones que integran CCOO Aragón.
 - 416. ● Profundizar, agilizar y simplificar los procesos contables, facilitando y asegurando la aplicación de una correcta fiscalidad, contando con la nueva herramienta informática implantada a nivel confederal que permite conocer la situación económica financiera de la organización, ayudando a implantar aquellas medidas correctoras que fueran necesarias para mantener la viabilidad económica de la entidad.
 - 417. ● Incorporar a las CCOO Aragón al Centro Contable Confederal creado durante el año 2020, como herramienta que permite contar con servicios y apoyo altamente cualificado de carácter contable y fiscal.
 - 418. ● Proceder a la implementación en CCOO Aragón de las normas confederales de ingresos y gastos comunes en toda su extensión formalizando los acuerdos de la Comisión de Trabajo creada al efecto, referentes a porcentajes de participación, conceptos a contemplar, etc.
 - 419. ● Desarrollar las normas confederales, así como de las normas de funcionamiento y financiación de los servicios jurídicos, recientemente aprobadas por Consejo Confederal y que ayudarán a equilibrar el resultado del mismo como unidad económica
 - 420. ● Cumplir requisitos y objetivos en relación con aquellos programas subvencionados finalistas a los que acceda nuestra organización, siendo especialmente escrupulosos en su gestión y destino de fondos, y siempre que participar en estos procesos no pueda conllevar ningún tipo de riesgo respecto a la viabilidad económica tanto del programa o subvención a la que se acceda como de la propia organización.
 - 421. ● Ahondar en el cumplimiento normativo como objetivo de CCOO Aragón, para lo que diseñaremos e implantaremos un marco de procedimientos adecuados para garantizar que tanto sindicalistas, como plantilla de la organización y proveedores externos cumplan con las políticas internas, los compromisos adquiridos con nuestra afiliación y la propia legalidad normativa en cada momento.
 - 422. ● Hacer públicas, a través de nuestra página Web, la información económica y financiera, el estado de las cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones de CCOO Aragón.
 - 423. ● Conseguir una financiación adecuada por parte de los poderes públicos del papel social y laboral que jugamos para el conjunto de los trabajadores y la sociedad. Hay que desarrollar la Ley de Diálogo Social de Aragón en su apartado de mejora de la financiación de los agentes sociales para garantizar los recursos económicos suficientes para hacer efectiva la capacidad de representación que se nos asigna tanto en la Constitución como en nuestro Estatuto de Autonomía.

424. Recursos Humanos

425. La acción sindical, nuestro trabajo diario de defensa de los derechos y mejora en las condiciones de vida de los trabajadores a quienes representamos, requieren un sindicato con medios suficientes para afrontar dichas tareas. Por tanto, los recursos económicos, materiales y muy especialmente las compañeras y compañeros que trabajan por y para el sindicato, estos son nuestros objetivos:

- 426. • Colaborar con la Confederación en la regulación de las relaciones laborales. Así como profundizar en el uso de las herramientas confederales sobre gestión de recursos humanos y sistema de cotización ante la Seguridad Social.
- 427. • Profundizar el Plan de acogida de personal, formación y protocolos internos, así como planes de carrera profesional y protocolos de acceso a empleo entre organizaciones.
- 428. • Definir protocolos de confidencialidad para cargos sindicales con cumplimiento de códigos de conducta y éticos garantizando la protección de datos conforme a las pautas confederales.
- 429. • Modificar la aplicación del sistema de contratos asociativos en los términos que se aprueben en el ámbito confederal dotando de certidumbre y seguridad a los responsables sindicales.
- 430. • Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención de riesgos laborales y seguridad y el cumplimiento de las mismas.

431. Servicios jurídicos y asesoramiento sindical

432. Nuestros afiliados y afiliadas buscan en nosotros defensa y protección. A excepción de los sectores más sindicalizados y las grandes empresas donde disponemos de secciones sindicales altamente organizadas, el asesoramiento laboral dado por las federaciones y el acceso a nuestros Servicios Jurídicos, se han convertido en una de las principales fuentes de esa defensa y en un motivo de afiliación.

433. Así, los servicios jurídicos se constituyen en un servicio fundamental y estratégico de las CCOO Aragón que se basa en la utilización de recursos profesionales propios y en la correcta atención profesional y personal a la afiliación como seña de identidad. Un compromiso sindical que requiere una atención especial por las circunstancias que rodean la actuación judicial. Un buen trabajo de la asesoría jurídica es un valor esencial para mantener e incrementar la afiliación.

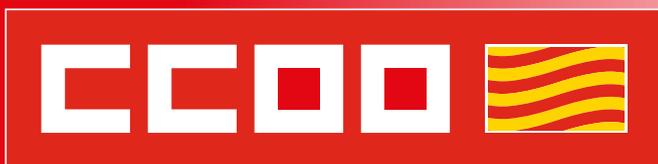
434. Además, nuestros Servicios Jurídicos deben contribuir necesariamente al reforzamiento de nuestra acción sindical, debiéndose considerar como una parte indispensable en la actividad sindical y, como tal, ha de existir una vocación en la mejora permanente con el objetivo de conseguir la excelencia. No pueden entenderse nuestros SSJJ como un ente aparte del resto de la organización que se limite a dar un servicio de asesoramiento jurídico a nuestra afiliación y las distintas estructuras del sindicato, sino como un elemento fundamental en la acción cotidiana del sindicato, debiendo establecerse una estrecha interlocución con las distintas asesorías sindicales y los/as responsables de Acción Sindical de las federaciones.

435. No podemos pensar en disponer de unos SSJJ de calidad sin dotarnos de una amplia red de asesoramiento sindical estableciendo los mecanismos necesarios de cooperación entre ambos, así como potenciar el uso de

las herramientas informáticas confederales que permiten una gestión más eficiente, así como un seguimiento adecuado de los expedientes.

436. El objeto de la actividad del Gabinete Jurídico de CCOO de Aragón, será el asesoramiento y la orientación jurídica, a requerimiento previo en cualquier actuación, tanto a los afiliados y afiliadas, como al conjunto de las organizaciones que constituyen las CCOO de Aragón, con carácter previo al inicio del proceso y en su caso, la representación y defensa jurídica durante el procedimiento judicial, por parte del personal jurídico y ante órganos administrativos en los casos que fuese necesario. Asimismo, de ser requeridos, la asistencia a mesas de negociación, arbitrajes, laudos, así como el asesoramiento jurídico durante los procesos de negociación colectiva y de negociación de expedientes de regulación de empleo.
437. El protocolo de funcionamiento de nuestro gabinete en Aragón, entendido ya como una unidad, deberá adaptarse al nuevo sistema confederal de servicios jurídicos que marca una serie de criterios de mejora.
438. Este próximo mandato deberemos:
- 439. ● Conformar un auténtico servicio jurídico global en cuanto a su configuración, unidad de criterio, unificación de tarifas y utilización de herramientas informáticas.
 - 440. ● Coordinar y poner en común conocimientos y buenas prácticas, estableciendo estrategias de actuación, bajo la coordinación del Gabinete Jurídico Confederal.
 - 441. ● Adaptar el Protocolo de actuación que regula el funcionamiento del Gabinete Jurídico de CCOO Aragón al nuevo sistema de servicios jurídicos confederal.
 - 442. ● Mejorar el sistema para garantizar el cobro íntegro de las minutas, con las bonificaciones que proceda, para evitar los impagados.
 - 443. ● Diseñar planes de formación para personal administrativo y profesional de las Asesorías Jurídicas y para quienes realicen la actividad de asesoramiento sindical.
 - 444. ● Continuar con políticas preferentes y exclusivas para nuestra afiliación en el acceso a los servicios jurídicos.
 - 445. ● Avanzar en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación para poder extender la actividad de nuestros SSJJ allí donde no somos capaces de llegar en la actualidad.

Unidad para avanzar



comisiones obreras de Aragón

