



accionsindical CONFEDERAL

Secretaría de Acción Sindical. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS | Informativo digital

1 de Mayo. Por la reactivación económica y del empleo **02**

Mujeres, trabajos y salud **06**

Defender los convenios, el empleo y las condiciones de trabajo **08**

La salud y la seguridad en el trabajo, en riesgo **12**

Desahucios e ILP **14**

Pensiones: Una reforma innecesaria e injusta **17**

Grupo de Participación de los trabajadores de la CES **20**

OIT. Informe mundial sobre salarios 2012/13 **23**

La CCNCC y sus equivalentes autonómicos **25**

Conflictos colectivos tramitados en el SIMA **27**

Los tribunales se pronuncian sobre los ERE tras la reforma laboral **29**

Reforma de la Administración Local **32**

La negociación del Convenio de la Industria Textil-Confección **35**

El bloqueo en la negociación colectiva en Euskadi **37**

NO TIENEN LIMITE

1 MAYO

LUCHA POR TUS DERECHOS

FRENTE AL DRAMA DEL PARO **REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO**
 FRENTE A LA DESREGULACIÓN LABORAL **DERECHO DEL TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO**
 FRENTE A LAS PRIVATIZACIONES **SERVICIOS PÚBLICOS Y PROTECCIÓN SOCIAL**
 FRENTE A LA CRISIS SOCIAL Y POLÍTICA **MÁS Y MEJOR DEMOCRACIA**



LA FUERZA DEL TRABAJO

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

[Enlace al "Manifiesto de CCOO y UGT 1 de mayo 2013"](#)

1º de Mayo

Por la reactivación económica y del empleo

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Este año celebramos el Primero de Mayo en medio de una profunda crisis económica y financiera, social y política, que en algunos países europeos y en España, se manifiesta de forma dramática. Tras cinco años de crisis y sin expectativas cercanas de un cambio en el ciclo económico, los niveles de paro, pobreza y desigualdad social son ya insostenibles.

Transcurridos un año y algunos meses del cambio de gobierno y tras innumerables reformas en todos los ámbitos económicos y sociales, la situación económica sigue siendo extremadamente delicada, con una severa recesión económica que se proyecta a lo largo de todo 2013, en medio de una grave atonía de la producción y del consumo público y privado, con



un importante desequilibrio fiscal y un bloqueo del flujo crediticio a las empresas y a las familias. El déficit público oficial se situó en 2012 en el 6,97% del PIB (una reducción de 2 puntos sobre el de 2011), corregido por la Comisión Europea que lo eleva al 10,6% del PIB cuando se incluyen las ayudas públicas al sistema bancario consideradas incobrables por EUROSTAT (3,7% del PIB).

Es de señalar que el incremento de la productividad en 11,3 puntos, está asociado fundamentalmente a la destrucción de empleo y la devaluación de los salarios reales, y presenta un tejido productivo español más reducido, que gana competitividad por la vía de la reducción de costes, pero que se muestra incapaz de generar el empleo que demanda la dimensión de la población activa del país.

Los problemas de financiación no han sido resueltos, con necesidades crecientes de financiación externa que se cubren pagando precios muy elevados. Con una recaudación fiscal 8,5 puntos del PIB inferior a la media de la Eurozona (a pesar de las últimas subidas de impuestos que han repercutido también en subidas de

los precios de consumo, muy por encima del IPC medio de la UE), y una caída del crédito bancario, lógica en lo que respecta al hipotecario pero inexplicable en cuanto al comercial.

En relación a la situación del empleo, los últimos datos de la EPA correspondientes al primer trimestre de 2013 confirman el peor de los escenarios, con cerca de 800.000 personas que han perdido el empleo el pasado año, con lo que la cifra de personas desempleadas se sitúa ya en 6.202.700, con una tasa de paro del 27,16%.

Y mientras el desempleo crece, la tasa de cobertura de la protección por desempleo se ha reducido en 3,9 puntos, quedando fuera de ella el 40% de las personas desempleadas.



Dentro de la gravedad y del drama social que conlleva el volumen de personas desempleadas y sin recursos, la situación se agudiza en relación a las personas jóvenes, con más de un 57,2% de tasa de paro y, de entre ellas, a las que tienen un bajo nivel de estudios. La falta de expectativas laborales y de desarrollo de vida autónoma, está provocando un significativo aumento de salida del país por parte de jóvenes con cualificación media y alta, en una nueva vertiente de emigración económica muy alejada de las pretensiones de la Ministra de Empleo que, en una de sus ya habituales desafortunadas expresiones, lo ha calificado de "movilidad exterior" de los jóvenes.

El Plan de Empleo Juvenil (Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016) recientemente aprobado por el Ministerio de Empleo, nace de la oportunidad de aprovechar los nuevos fondos europeos habilitados para tal fin pero no de una reflexión propia sobre las características del desempleo en España, en donde la componente de la edad (no sólo de las personas más jóvenes sino también de las de edad avanzada pero alejada de la edad legal de jubilación) se agudiza con la del nivel de estudios y cualificación. Pero además, el Plan del Gobierno tiene otros problemas, como la enorme dispersión de medidas (cien) entre las que sin embargo no se encuentra incluida la "garantía juvenil" recientemente establecida por la Comisión Europea, medida concreta y de utilidad en España para los menores de 25 años.

Para CCOO, los jóvenes son una prioridad, dentro de una estrategia más general de lucha contra el paro que considere también el bajo nivel de estudios

La situación en que se encuentra la economía y la sociedad es una expresión clara del fracaso de las políticas de austeridad que conllevan importantes recortes de los derechos sociales y laborales, aplicadas mediante reformas impuestas por las elites económicas financieras y aprobadas por el gobierno del PP y su mayoría parlamentaria, siguiendo las directrices de la burocracia comunitaria de Bruselas y de la Troika.

La Unión Europea insiste en sus recetas neoliberales: control exhaustivo del déficit y abandono de los objetivos de empleo; golpe al Estado del Bienestar y a los derechos sociales y laborales, lo que se traduce en más paro, mas recesión y mayor sufrimiento social.

Europa necesita un cambio de rumbo, si queremos que la Europa social sea una realidad, tal cual exige la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La Europa que defiende la CES, tiene por objetivo el pleno empleo y la protección social. La dimensión social de Europa debe basarse en el respeto de los derechos sociales fundamentales y en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

En este 1 de Mayo, los sindicatos denunciamos el desprecio a los compromisos de los programas electorales; la aplicación de políticas contrarias a las prometidas en los procesos de elecciones políticas. La democracia, los procesos democráticos y la responsabilidad de las instituciones, deben ser reforzadas considerablemente, si de verdad se quiere superar el profundo debilitamiento del clima de confianza de la ciudadanía en las instituciones políticas, económicas y sociales, y de ruptura del modelo social europeo.

Por ello, debe ponerse fin al viaje por la austeridad, a la aplicación de las políticas de ajuste, iniciado en mayo de 2010, que ha tenido efectos devastadores sobre el

empleo, la protección social y los servicios públicos, y que pese al terrible sufrimiento causado han demostrado ser ineficaces, siendo ya evidente que para muchos países, entre ellos España, es imposible cumplir los objetivos y plazos impuestos por las instituciones europeas.

Nuestras prioridades, son las prioridades de la CES, del movimiento sindical europeo: poner fin a los recortes del gasto público, la protección social y los salarios; poner fin a la competencia fiscal, al fraude fiscal y a la evasión fiscal; poner fin a la competencia en materia de salarios y de condiciones laborales; poner el acento en las inversiones para un crecimiento y empleo sostenibles; promover el diálogo social y la negociación colectiva, a todos los niveles, hoy gravemente amenazados.

En el Día Internacional del Trabajo, los sindicatos reiteramos una vez más, que hay alternativas a las políticas de austeridad y de recortes: reactivación económica y empleo, derechos y convenios colectivos, servicios públicos y protección social, más y mejor democracia.

En España también hay alternativas: un gran Acuerdo político y social para el empleo y la reactivación económica, que promueva el cambio de modelo productivo y el mantenimiento del estado del bienestar.

O los gobiernos y la iniciativa empresarial asumen incentivar políticas para impulsar la actividad económica y la creación de empleo, o el clima social y laboral alcanzara cotas insostenibles de precariedad, marginación y exclusión social, que convertirán en más contundente e imprevisible la movilización social y ciudadana.

Para ello, la alternativa a las políticas de ajustes impuestas por la UE o aplicadas por iniciativa propia por los gobiernos, debe abrirse paso con la negociación y asimismo con las movilizaciones convocadas por la CES y el movimiento sindical europeo este 1 de Mayo y, próximamente, con nuevas movilizaciones a realizar entre el 7 y el 15 de junio ■



Mujeres, trabajos y salud

Ana María Herranz Sainz-Ezquerro

Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

La profunda crisis económica en la que estamos inmersos, está produciendo adversas consecuencias para las trabajadoras y trabajadores del país: el desmantelamiento del estado de bienestar por la vía de recortes en sanidad, educación, prestación de servicios sociales que deben ser cubiertos por el Estado, por un lado; y un quebranto en las relaciones del poder contractual entre la clase trabajadora y la parte empresarial debido a las reformas laborales, está teniendo efectos perniciosos en el empleo y en las condiciones de trabajo atentando contra el principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, incrementando las desigualdades sociales y laborales y poniendo en peligro los avances que en materia de igualdad de oportunidades se habían alcanzado por la vía de la negociación colectiva o legislativa.

Existe una clara relación entre condiciones laborales y salud laboral: cuando se produce un empeoramiento de las condiciones laborales la salud laboral de las plantillas también empeora.

La visión de género en los temas de salud laboral se hace hoy más necesaria que nunca: además del desigual impacto en hombres y mujeres de los riesgos para la salud que tienen los agentes externos (riesgos por exposición a materias químicas, ergonómicos..), existen otros riesgos no tan visibles, pero no por ello menos perjudiciales para la salud de las mujeres, como son los riesgos psicosociales, que van asociados al modo de organización del trabajo, las jornadas, los tiempos... que aún sigue pensada en clave masculina, por y para los hombres, y que tozudamente ignora la incorporación de las mujeres al mundo laboral y la necesaria corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres.

Las sucesivas reformas laborales están teniendo como consecuencia una mayor desregulación de la jornada de trabajo, bien por la posibilidad de descuelgue del convenio colectivo que tienen las empresas, bien porque las otorga mayor capacidad para la distribución irregular de la misma, incrementando las dificultades para compatibilizar tiempos de vida (ocio, trabajo doméstico, atención a menores y personas dependientes...) y de trabajo, siendo las mujeres las grandes perjudicadas otra vez, debido a la persistente división sexual del trabajo -son ellas quienes mayoritariamente realizan las tareas de atención y cuidado del núcleo familiar-, por lo que se acentúa de manera considerable el riesgo psicosocial que conlleva la doble presencia.

Se hace necesario identificar este riesgo, a través de la adecuada evaluación de riesgos psicosociales en las empresas, que tenga en cuenta la perspectiva de género y permita la introducción de medidas preventivas para la mejora de las condiciones de trabajo y su impacto en las mujeres (jornada, segregación, promoción, salarios, etc.) en el marco de la negociación colectiva y en el desarrollo de planes de igualdad.



Pero además se hace necesaria una mejor actuación también en el ámbito social ya que la actual política de recortes en servicios e infraestructuras sociales (menos escuelas infantiles, escasos centros de atención a la dependencia...), acentúa aún más la carga de trabajo para las mujeres y les responsabiliza de su realización, cuando debe considerarse una función social que debe ser asumida por el Estado.

Así mismo, en el ámbito laboral, nos encontramos con riesgos específicos de género: el acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo, una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género.

Una realidad que sigue siendo considerada el gran tabú dentro de los riesgos psicosociales y ello por varias causas: banalización de las conductas ofensivas culpabilizando a las víctimas cuando se producen, la reiterada negativa de las empresas a su consideración como riesgo psicosocial e incluso de la existencia de estas conductas en el ámbito de su organización y, finalmente, el miedo de las mujeres a la pérdida del empleo o empeoramiento en sus condiciones laborales, hace que las víctimas silencien su situación hasta límites que ocasionan la gran mayoría de las veces enormes daños para su salud.

Desde CCOO demandamos la evaluación de este riesgo psicosocial y su prevención en las empresas, mediante una mayor formación y sensibilización respecto a este problema social y a través de la negociación de protocolos de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que deben garantizar: una organización del trabajo libre de sexismo mediante el compromiso firme de la dirección de la empresa para prevenir y actuar frente al acoso sexual; la protección de las mujeres que denuncian este tipo de comportamientos; el resarcimiento de los daños ocasionados; medidas disciplinarias para el acosador, etc. En definitiva, el cumplimiento de la legislación vigente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y las medidas específicas recogidas en la Ley de Igualdad (Art. 48), entre otras.

La negociación colectiva es la garante de las condiciones laborales de las trabajadoras. Cualquier intento de desmantelamiento de la negociación colectiva es un ataque frontal a las condiciones laborales, a la salud laboral de las trabajadoras y un retroceso en los derechos del conjunto de la clase trabajadora y del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ■

Defender los convenios colectivos, el empleo y las condiciones de trabajo

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

La persistencia de la crisis económica y los efectos que la reforma laboral están teniendo sobre el empleo, la negociación colectiva y las relaciones laborales, nos obligan a intensificar la acción sindical de las organizaciones de CCOO en todos los frentes, ya sea en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos o ante procesos de reestructuración y de despidos colectivos. Intensificar iniciativas para la negociación y el acuerdo pero también la movilización en torno a estas iniciativas; desde la unidad de acción y la más amplia coordinación de empresas y sectores en conflicto dentro del mismo territorio y en la perspectiva de avanzar en una movilización general por la defensa de los convenios colectivos, el empleo y las condiciones de trabajo, movilización que podría concretarse en confluencia con la semana de movilizaciones convocada por la Confederación Europea de Sindicatos en el próximo mes de junio.

Junto a la necesidad de atender la negociación de los miles de ERE que siguen presentando las empresas en los que está en juego el empleo y las condiciones de trabajo, en estos primeros meses del año se han intensificado las negociaciones para la renovación de varios miles de convenios colectivos que habiendo sido denunciados en su día aún no han podido concluir con la firma de un acuerdo global o de una prórroga y que están bajo la amenaza de que, si el acuerdo no se alcanza antes del próximo 7 de julio, las patronales y/o empresas quieran promover la eliminación del convenio y su sustitución por otro convenio de aplicación o por la mera aplicación de las normas básicas de derecho laboral.

Más allá de lo que pueda pasar después de esa fecha, lo que es indudable es que muchas patronales y empresas están siguien-



do las indicaciones de CEOE-CEPYME de utilizar a fondo la perspectiva de pérdida de ultraactividad del convenio para forzar una reducción significativa de los contenidos salariales y no salariales del convenio y esto provoca mayor tensión en las negociaciones y aumentan las dificultades para el acuerdo.

En los primeros cuatro meses de este año, se han registrado 451 acuerdos de firma de convenios que estaban pendientes de renovación y tenemos constancia de algunas decenas de preacuerdos que aún no están registrados o están pendientes de publicación, pero siguen siendo varios millones los trabajadores y trabajadoras que aún no tienen sus convenios renovados y que, por ello, llevan en muchos casos varios años sin actualizar sus condiciones salariales ni percibir ninguna otra mejora de jornada o condiciones de trabajo.

Por otra parte, la devaluación salarial es un hecho que se viene registrando a lo largo de todo el año 2012 y lo que llevamos de 2013; no sólo por la vía del menor incremento o congelación que pactan muchos convenios colectivos o por las modificaciones pactadas de convenios en vigor, sino por otras vías adicionales propicias

por una legislación laboral mucho más favorecedora de los intereses empresariales, como los procedimientos de inaplicación de convenio puestos en marcha con la reforma de 2012 y que están creciendo a un ritmo muy intenso (748 en diez meses de 2012; 858 en cuatro meses de 2013); las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo; los EREs que suponen disminución de jornada y/o salario o modificación de otras condiciones de trabajo o por la creación de nuevos convenios de empresa y grupo (161 registrados en lo que llevamos de año), entre los que podría estar regulando condiciones por debajo de las establecidas en el convenio sectorial de referencia, ya que resulta llamativo comparar las muchas dificultades que se encuentran para renovar convenios ya existentes y la mayor facilidad aparente en firmar convenios de nueva creación.

Frente al vencimiento de la ultraactividad, hay que desplegar una sólida iniciativa sindical en defensa de los convenios, el empleo y las condiciones de trabajo

El pasado 5 de abril, en el marco de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, CCOO y UGT presentamos a CEOE y CEPYME una propuesta de declaración interconfederal, en la que, entre otras opciones, se propone extender, con carácter general, un año más el periodo de ultraactividad fijado por ley; también situando plazos concretos para instar la consecución de acuerdos de firma de convenio en los ámbitos concretos que mantienen abiertas negociaciones, o acuerdos parciales que sirvan de alternativa



ante la imposibilidad de cerrar el acuerdo de renovación antes del 7 de julio, bien por la vía de prorrogar el convenio o el periodo de ultraactividad, bien por la de someter las discrepancias a un arbitraje en los organismos autónomos de solución de conflictos.

Ante esta propuesta sindical las patronales se muestran remisas; hacen declaraciones a los medios de comunicación en donde indican que podrían considerar un periodo de seis meses de extensión de ultraactividad condicionado a compromisos de abordar lo que califican de "modernización" de las condiciones de trabajo establecidas en convenios pero que no consiguen esconder que lo que hay detrás es la clara intención de reducir condiciones salariales y derechos laborales y aumentar la jornada. Pero, de momento, su respuesta más oficial, mediante carta enviada a los responsables de las Secretarías de Acción Sindical de CCOO y UGT, no incluye propuesta concreta alternativa a la planteada por ambos sindicatos y sitúa fundamentalmente en el ámbito de cada negociación el acordar una eventual extensión complementaria de la vigencia que posibilite la continuidad de la unidad de negociación.

Manifiestan su interés en abordar un Acuerdo para dar "racionalidad e intensidad a los procesos de negociación, in-

cluyendo la renovación de los contenidos de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación", y reclaman como imprescindible contar con datos oficiales de los convenios y trabajadores que pueden verse afectados por la pérdida de ultraactividad a partir del 8 de julio.

A la espera de recibir datos oficiales que han sido solicitados al Ministerio de Empleo, las cuatro organizaciones estamos poniendo en común los datos con los que contamos, procedentes en su mayoría de bases de datos oficiales y del registro público de convenios, completándolos con la información que nuestras respectivas organizaciones nos están facilitando.

La base de partida consensuada es la de tomar en consideración los convenios denunciados a partir del 1.1.2006 y pendientes de renovación a 30 de marzo de 2013, sin que ello signifique que convenios denunciados con anterioridad no tengan también la oportunidad de alcanzar acuerdos totales o parciales que den seguridad y continuidad a su unidad de negociación o que pudieran verse beneficiados por acuerdos interprofesionales o sectoriales que pudieran alcanzarse en torno a este problema.

Convenios denunciados con posterioridad al 1.1.2006 y pendientes de renovación a 30 de marzo de 2013

Tipo	Nº Convenios	Nº Trabajadores/as
Sector	360	3.176.746
Empresa	1.322	364.539
Total	1.682	3.541.285

Datos de elaboración propia, pendientes de revisión y puesta en común.

El próximo 8 de mayo se mantendrá una nueva reunión para seguir explorando las posibilidades de alcanzar un acuerdo interconfederal sobre el tratamiento de la ultraactividad que pueda servir para el conjunto de los convenios que están pendientes de renovación y en especial para aquellos que más dificultades tienen para concluir en breve su negociación.

Junto a la iniciativa confederal, el conjunto de las organizaciones sectoriales de CCOO están llevando a cabo un intenso trabajo de activación de la negociación de los convenios y de movilización o preparación de próximas movilizaciones, en confluencia con UGT y, en determinados territorios, también con otros sindicatos;

labor que está siendo acompañada por la de las organizaciones territoriales que están promoviendo ante las respectivas organizaciones empresariales iniciativas de similares características a la planteada en el ámbito estatal.

La negociación colectiva, el empleo y las condiciones de trabajo dignas, son objetivos estratégicos para Comisiones Obreras, por lo que su defensa es una prioridad en la acción sindical de todas las organizaciones, máxime cuando nos encontramos ante la peligrosa amenaza generalizada que significa la eliminación de la ultraactividad como resultado de una reforma impuesta contra los intereses de los trabajadores y trabajadoras ■

9

mayo

Huelga General Educación

La Plataforma Estatal por la Escuela Pública (integrada por los sindicatos FECCOO, STES, FETE-UGT y CGT, la Confederación Española de Padres y Madres de Alumnos, el Sindicato de Estudiantes y los Movimientos de Renovación Pedagógica) ha convocado un calendario de movilizaciones para los meses de abril y mayo, entre ellas una huelga general para el próximo 9 de mayo en todas las etapas educativas, en contra de los recortes y las reformas educativas que plantea el gobierno y en defensa de la educación pública.



La salud y la seguridad en el trabajo, en riesgo

Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

Cada año, en torno a 160.000 personas pierden la vida en la Unión Europea como resultado de enfermedades o accidentes provocados por las malas condiciones de trabajo. Sin embargo, las recetas impuestas por la UE para la salida de la crisis, austeridad económica y recortes en derechos, suponen un deterioro generalizado de las condiciones de vida de la ciudadanía e incentivan políticas que cuestionan elementos esenciales en materia de prevención.

La lógica es absolutamente perversa, los trabajadores, las trabajadoras y las familias sufren, por una parte, las consecuencias del desempleo, de las reestructuraciones empresariales, de la presión sobre las condiciones de trabajo en la empresa y también, y no menos importante, del deterioro de las prestaciones sociales que configuran el Estado de Bienestar. Esta situación es especialmente acusada en los países que, por una mayor exposición de sus economías a la crisis financiera o por características propias de su modelo productivo, han resultado más vulnerables.

Una sociedad como la española con más del 25% de personas desempleadas y con tasas superiores al 50% entre los jóvenes, es una sociedad enferma. Pero lejos de abordar esta situación con el reforzamiento de los sistemas públicos de protección se profundiza en el error que suponen las políticas de austeridad.

Pero además asistimos a una forma de violencia organizacional según la cual el trabajador y la trabajadora son los responsables de la falta de competitividad en las empresas. Los niveles de absentismo existentes se convierten así en una forma de "corrupción asalariada" por la que todos y todas somos culpables por un supuesto uso fraudulento de los mecanismos para la recuperación de la salud. Las ausencias al trabajo, la enfermedad, se convierte así en un mecanismo de estigmatización de la población asalariada.



Si estás enfermo, no lo dudes, acude al trabajo, la "salud económica" del empresario lo exige, podría ser el eslogan que nos pretenden imponer. "Tu derecho es una rémora para la empresa", "tu salud no vale nada", parece decir la lógica empresarial y gubernamental.

La modificación del despido objetivo, así como las decisiones adoptadas por el Gobierno en materia de prestaciones económicas en IT para las administraciones son buena muestra de ello. Pretenden que la enfermedad tenga un alto coste para quien la padece. Lejos queda el art. 43 de la Constitución que reconoce el derecho a la protección de la salud y que establece que es a los poderes públicos a quienes compete organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

La visión absolutamente monetarista que los empresarios tienen respecto a la prevención está situando la política preventiva como un elemento del pasado. Hoy es más necesario que nunca el desarrollo de políticas públicas en materia de prevención de riesgos, el Gobierno debe trabajar decididamente por una Estrategia Española en Seguridad y Salud en el Trabajo

Mientras, asistimos a un desmantelamiento de los sistemas de prevención en las empresas. La visión absolutamente monetarista que los empresarios tienen respecto a la prevención está situando la política preventiva como un elemento del pasado, de tiempos de bonanza; es habitual ver cómo las empresas reducen sus inversiones en equipos más modernos y seguros. Las prioridades para ellos son otras, aunque es evidente que en la prevención de los riesgos laborales hay una gran oportunidad de incrementar la productividad de nuestra economía.

Hoy es más necesario que nunca el desarrollo de políticas públicas en materia de prevención de riesgos, el Gobierno tie-

ne la obligación de promover las mismas, por lo que debiera trabajar decididamente por una Estrategia Española en Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2013-2020. La crisis es la excusa perfecta para quienes se oponen al desarrollo de la misma, argumentan que lo prioritario es salir de la crisis y niegan las posibilidades competitivas que se encierran en políticas adecuadas de salud. Hay temas importantes que deben abordarse en dicha estrategia: los riesgos emergentes, la incidencia de cánceres laborales, el envejecimiento activo, los trastornos musculoesqueléticos, las exposiciones a agentes químicos, etc., son problemáticas que no esperan y que están en la base de importantes desigualdades sociales.

Pero también, y no menos importante, la configuración de nuestro modelo preventivo y de manera específica la calidad de la prevención realizada por las empresas especializadas. La crisis también pasa factura a dichas entidades y éstas están sucumbiendo a la tentación de trasladar la mayor parte de los costes de la crisis a los trabajadores del sector, que ven cómo se empeoran sus condiciones de trabajo.

Quinientas cincuenta y cinco han sido las muertes reconocidas en España por accidentes de trabajo el pasado año. Sin duda son más las producidas, ya que las enfermedades profesionales carecen de una estadística eficaz que reconozca las que realmente se producen, prácticamente no existen fallecimientos por enfermedades profesionales. Pero en cualquier caso son demasiadas. Y son demasiadas porque las muertes en el trabajo se pueden evitar, se deben prevenir, de hecho, en nuestro país hemos conseguido reducir sustancialmente las tasas de siniestralidad en los últimos años, pero si no se adoptan las políticas necesarias estaremos abocados a repetir errores del pasado y si en algún momento recuperamos tasas de crecimiento de la actividad podríamos asistir a un crecimiento injustificable desde el punto de vista técnico y social ■

Desahucios e ILP

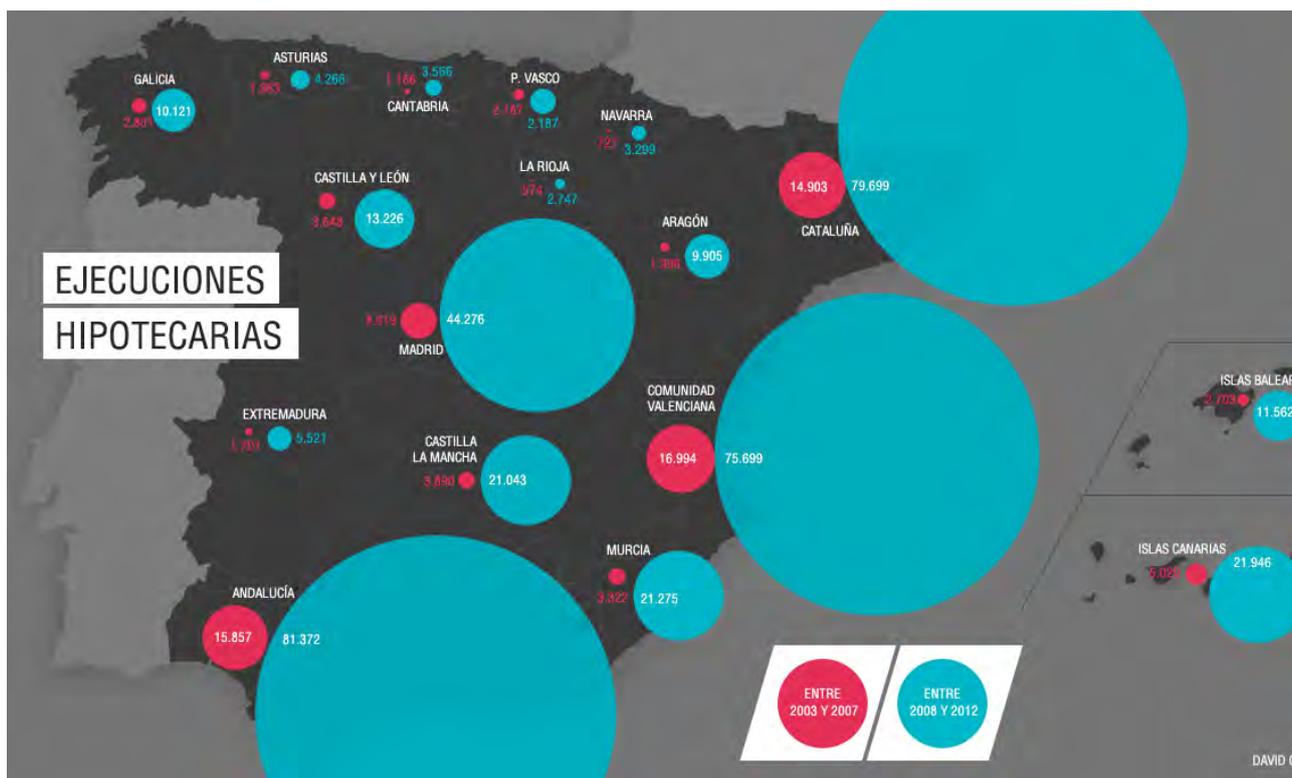
Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales CCOO

La gran recesión en la que nos encontramos está afectando gravemente en muchos aspectos de su vida a millones de personas en nuestro país, pero las expulsiones de su vivienda a las decenas de miles de familias que no pueden hacer frente a las hipotecas, pueden ser las más dramáticas y se han convertido en la imagen gráfica de esta crisis.

Los desahucios son el punto final de un proceso que se inicia con la pérdida de empleo de uno o varios miembros de la familia, seguiría con el agotamiento de las prestaciones y de los ahorros, en el mejor de los casos, y finaliza con la imposibilidad de pagar el recibo de la hipoteca. Los datos de 2012, con algo más de 30.000 desahucios de primera vivienda, ponen de relieve la magnitud del problema.

Desahucios que aparecen como un elemento diferencial de nuestra crisis, al no estarse produciendo nada parecido en el resto de los países europeos, incluso en los intervinidos. Es una de las consecuencias de la burbuja inmobiliaria que tanto dinero les permitió ganar a unos pocos, en la que la tremenda subida del precio de las viviendas iba acompañada de créditos fáciles y baratos. Los mismos bancos que ahora expul-



san a las familias de sus casas, prestaban a todo el que lo pidiera, incluso cantidades superiores al valor de tasación y sin importarles su solvencia, aunque incorporando a cambio condiciones leoninas, cuando no directamente abusivas, en las hipotecas. En muchos de estos casos y al concurrir un casi total desconocimiento del alcance de las obligaciones que asumían al formalizar una hipoteca, limitándose los compradores a firmar lo que el banco les ponía delante, podríamos estar bordeando una estafa y de grandes proporciones.

A la tragedia personal y económica que supone para cualquier familia la pérdida de su vivienda, se añade en nuestro país la aplicación de una legislación hipotecaria que condena a perpetuidad a una gran parte de estos desahuciados a la exclusión social y a la economía sumergida

Esta legislación, que data de principios del siglo pasado y que no tiene parangón en los países de nuestro entorno, faculta a los bancos para que durante el largo procedimiento judicial del desahucio vayan sumando altísimos intereses de demora y costas al importe pendiente de la hipoteca, además de permitir que finalmente se quede con la vivienda por una cantidad muy reducida. Además, la ley no permite al juez detener el procedimiento ni aunque aprecie cláusulas abusivas en la hipoteca, dejando en la indefensión al deudor. De esta forma, las personas desahuciadas, además de perder su vivienda y el dinero que hayan pagado por ella, pasan a deber al banco unas enormes sumas que en la mayoría de los casos no van a poder devolver, lo que faculta a ese banco para perseguirlos toda su vida.

Estos desahucios, que suponen una clara vulneración de los derechos humanos de las personas afectadas, han tardado en encontrar eco en la sociedad, pero en estos momentos ya se encuentran en el centro del debate político y social. Ha sido la movilización ciudadana la que ha sacado a la luz estos dramas individuales y los abusos de las entidades bancarias que los están causando, con el indiscutido protagonismo de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca que lleva varios años haciendo frente a los desahucios, consiguiendo paralizar muchos de ellos, además de ayudar a los afectados en las negociaciones con los bancos cuando esto es posible. En este ininterrumpido proceso de movilizaciones ha contado con el apoyo de otras organizaciones, entre ellas nuestro sindicato; primero de CCOO de Cataluña, donde surge esta Plataforma, y posteriormente del conjunto de la organización. Apoyo que se ha podido constatar en la participación del sindicato como uno de los promotores de la "ILP para la dación en pago, la paralización de los desahucios y el alquiler social", en la que, junto con otras organizaciones, hemos logrado recoger varios cientos de miles de firmas.

Hay que señalar también el importante apoyo que han prestado los jueces en este proceso, más valorable al ser la primera vez que una parte importante de este colectivo se posiciona claramente contra unas normas vigentes, que consideran profundamente injustas, a la vez que plantean alternativas para regular estas situaciones de forma más equilibrada. Este frente judicial ha proporcionado un gran apoyo al proceso al conseguir que el Tribunal Europeo de Luxemburgo se pronunciara, declarando ilegal una parte esencial del procedimiento hipotecario español, dando así la razón al juzgado que le planteó la cuestión. Sin minusvalorar la aportación de muchos de los jueces que tramitan estos desahucios en la búsqueda de resquicios legales que les permitan paralizarlos.

Este conjunto de movilizaciones y denuncias ha conseguido un apoyo social masivo, como vienen mostrando todas las encuestas. La única excepción relevante a este reconocimiento de la necesidad de cambiar en profundidad el marco hipotecario, además de en sus únicos beneficiarios, las entidades bancarias, se encuentra en los dirigentes del PP. Hasta ahora sus iniciativas en esta materia han sido pequeños retoques legales sin impacto real, mientras que su apoyo en el último momento a la admisión a trámite de la ILP, quedó claro que únicamente se debió a la presión de la opinión pública.

El trámite parlamentario de la ILP que se está desarrollando en estos momentos, hubiera sido la gran ocasión para la rectificación del PP, el partido que va a decidir en última instancia el alcance de la reforma, asumiendo los aspectos esenciales de la Iniciativa. Hay que recordar que se trata de una propuesta de mínimos, cuya aplicación supondría un coste muy reducido para las entidades financieras y que especialmente en el caso de las que han sido rescatadas con dinero público, supondría una obligada contrapartida. No se pondría en ningún caso en riesgo a las entidades financieras y no pueden ampararse en que Bruselas o la Sra. Merkel se oponen a esas propuestas.

La ILP se ha visto reforzada por el reciente Decreto de la Junta de Andalucía que, aunque limitado por su ámbito de competencias, supone un primer paso y un precedente que marca el camino que pueden seguir el conjunto de las Administraciones, no sólo en su apoyo a las familias en riesgo de desahucio, sino planteando una política de vivienda social coherente. Hay que saludar también el que haya recuperado los preceptos constitucionales del derecho a una vivienda digna y la función social como limitadora del derecho de propiedad, que parecían ya olvidados por los gobernantes.

Si el PP hubiera asumido la ILP, habríamos estado ante la primera muestra de receptividad por parte de este partido de una iniciativa de la sociedad, lo que supondría una excepción en sus políticas profundamente antisociales y de recortes generalizados. También habría sido una gran ocasión para que la ciudadanía pudiera percibir que el Parlamento se ocupa de sus problemas y frenar así en alguna medida, el masivo y preocupante proceso de desafección de la sociedad respecto del sistema político.

Sin embargo, todo parece indicar que se va a aprobar finalmente la propuesta presentada por el PP en solitario, cuyo contenido ha motivado que las organizaciones promotoras de la ILP hayan procedido a su retirada, al considerar una burla a sus firmantes que ese texto no recoja ni el espíritu ni la letra de dicha ILP. Esta reforma supondría un simple lavado de cara de la normativa hipotecaria, con algunas modificaciones puntuales que no cambian en lo sustancial el marco hipotecario, por lo que el drama humano y social se prolongaría y la conflictividad en torno a los desahucios no haría sino aumentar, a pesar de los intentos por parte del PP de criminalizar las protestas. Se estaría retrasando así una auténtica solución que finalmente tendrá que llegar ■



Una reforma innecesaria e injusta

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

El Gobierno del Partido Popular ha vuelto a utilizar la puerta de atrás para promover una nueva reforma en el sistema de protección social. El nuevo RD-Ley 5/2013 supone un cambio en los requisitos de acceso a la jubilación anticipada y parcial, una modificación de las medidas de carácter económico que afectan a los despidos colectivos, y un recorte adicional al subsidio de desempleo de mayores de 55 años.

Como consecuencia en gran medida del rechazo y movilizaciones que hemos promovido desde el movimiento sindical, la oposición unánime de todas las fuerzas políticas y el reproche social generalizado que ha provocado el anuncio de modificación parcial del Acuer-

do de Pensiones alcanzado en 2011, la reforma impuesta finalmente ha resultado menos agresiva de lo anunciado inicialmente en cuanto a jubilación anticipada y parcial, aunque se ha visto agravada por las medidas sobre el subsidio de desempleo y EREs.



Todas ellas se han impuesto al margen de los mecanismos de concertación habitual en el marco del Pacto de Toledo y el Diálogo Social, y suponen un endurecimiento innecesario de los requisitos exigidos para acceder a las redes de protección social, en un momento en que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido dichas redes.

Jubilación anticipada y parcial

Para CCOO la figura de la jubilación anticipada involuntaria (la que precisa que el trabajador haya sido despedido previamente o haya perdido de manera involuntaria su puesto de trabajo) resulta especialmente importante ya que se ha convertido en gran medida en una "figura refugio" a la que acceden cada vez más trabajadores desde una situación de baja o nula protección por desempleo. En esta modalidad se mantiene el requisito de 33 años cotizados para el acceso, se modifican algunos de los coeficientes reductores de modo que se perjudica a más gente de la que se beneficia, y se limita a un máxi-

mo de 4 años la posibilidad de anticipo de la edad ordinaria de jubilación.

El derecho a la jubilación anticipada voluntaria como decisión autónoma del trabajador, sin que tenga que mediar obligatoriamente un despido antes, fue uno de los avances conseguidos en el Acuerdo de Diálogo Social que dio lugar a la Ley 27/2011 y que se encontraba actualmente suspendido. La reforma del Gobierno ha optado por mantener esta figura, también para los empleados públicos, pese a que amenazó con su supresión. No obstante, se han endurecido algunos requisitos, exigiendo 35 años cotizados, lo que excluye el acceso a este derecho a personas a las que se les reconoció en el Acuerdo de Pensiones de 2011; se limita su uso hasta en 2 años de anticipo y se endurecen en medio punto anual (0,125% por trimestre de anticipo) la mayoría de coeficientes reductores.

En el caso de la jubilación parcial, el principal cambio radica en el establecimiento progresivo (entre 2013 y 2027) de un número máximo de 2 años de anticipo, la



El Gobierno utiliza la crisis como excusa para alterar de forma intensa el modelo social

reducción de hasta el 50-75% de jornada, y el adelanto del calendario previsto para la cotización del trabajador relevado. Por contra, amplía la responsabilidad del empresario para garantizar el empleo del relevista.

Subsidio de desempleo

Esta es la cuarta reforma que sufre este subsidio en lo que va de legislatura. La primera fue el retraso de la edad de acceso que pasó de 52 años hasta los actuales 55. La segunda, la reducción de la base de cotización asociada al subsidio que pasó de 941 euros/mes a los actuales 753 euros. La tercera redujo el tiempo durante el que se puede percibir el subsidio, ahora sólo hasta la primera fecha posible de jubilación. Y la cuarta, ampliando ahora a todos los ingresos familiares los que se tienen en cuenta para cumplir el límite de rentas exigido.

Actualmente son unos 400.000 los trabajadores que tienen este tipo de subsidio, pero durante la crisis han perdido su empleo más de 3 millones de personas, por lo que el número de beneficiarios seguirá siendo elevado conforme vayan agotándose sus prestaciones contributivas de desempleo. El endurecimiento de los requisitos supondrá, en previsiones del propio Gobierno, dejar desprotegidos a 17.000 desempleados cada año.

Despidos colectivos: personas más jóvenes al paro

Mientras que antes de la reforma, las empresas en beneficios que despidiesen a trabajadores mayores de 50 años estaban obligadas en todos los casos a sufragar parte del coste de las prestaciones de desempleo de estos trabajadores, ahora pueden evitar totalmente ese sobre-coste planificando el volumen de trabajadores

más jóvenes a despedir, precisamente el colectivo que tiene menor protección por desempleo de nivel asistencial.

Con estas medidas se dificulta que los ajustes de plantilla, cuando resultan la única opción posible, se hagan buscando el menor coste personal posible. Se dibujan pues dos opciones, la primera enviar más gente joven y de mediana edad al desempleo, incrementando así la presión sobre los costes del factor trabajo (aceptación de menores salarios, peores condiciones de trabajo, etc.); la segunda seguir intentando que las personas de mas edad que extingan su relación laboral enlacen con la jubilación, aunque ahora será más caro y, por tanto, las tensiones en la negociación serán mayores.

La crisis como excusa, el modelo social como objetivo

El plan de reformas del Gobierno en esta legislatura es muy claro, comenzando con un refuerzo del poder empresarial unilateral tanto al suprimir la autorización administrativa de los ERE, facilitando la modificación unilateral de salarios y condiciones de trabajo, limitando la capacidad de concertación entre empresas y trabajadores a través de la negociación colectiva; abaratando el despido y reduciendo la protección social (desempleo, subsidios,...); y, finalmente, endureciendo las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y parcial en los términos que ya estaban pactados.

La lógica de estas reformas corresponde a un planteamiento muy definido, hacer que el coste de la crisis recaiga principalmente en trabajadores y trabajadoras a través de una menor protección social y el empeoramiento de los salarios y las condiciones de trabajo. Se utiliza la crisis como excusa para alterar de forma intensa el modelo social ■

Debates en el Grupo de Participación de los trabajadores de la CES

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC

El pasado 9 de abril se celebró en Bruselas la última reunión ordinaria del Comité de Coordinación del Grupo de Participación de los trabajadores de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La reunión tenía por objeto, hacer un balance de situación del estado de los derechos de información y consulta de los trabajadores.

En la reunión se destacó que nos encontramos al final del periodo del mandato tanto del Parlamento como de la Comisión Europea y que, por tanto, iba a haber pocas iniciativas legislativas en este periodo, dado que en mayo del año 2014 se producirán las elecciones al Parlamento Europeo y para después del verano del año que viene, se renovará la composición de la Comisión Europea.

Equilibrio de género en los consejos de administración

Entre las pocas iniciativas que pueden entrar en este periodo legislativo, se encuentra el proyecto de Directiva sobre la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa.

Los consejos de administración de las empresas están dominados actualmente por un sexo: el 85% de los miembros no ejecutivos son hombres y un 91,1% de los presidentes de empresas europeas son hombres, mientras que las mujeres constituyen el 15% y el 8,9%, respectivamente.

Varios Estados miembros de la UE han empezado a introducir diferentes tipos de legislación en relación con los consejos de administración de las empresas. Once Estados miembros (Bélgica, Francia, Italia, los Países Bajos, España, Portugal, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Austria y Eslovenia) se han dotado de instrumentos jurídicos para promover la igualdad de género en dichos consejos. En ocho de estos países, la legislación abarca a las empresas públicas. Por el contrario, otros 11 países de la UE no cuentan con medidas de autorregulación ni legislación al respecto.

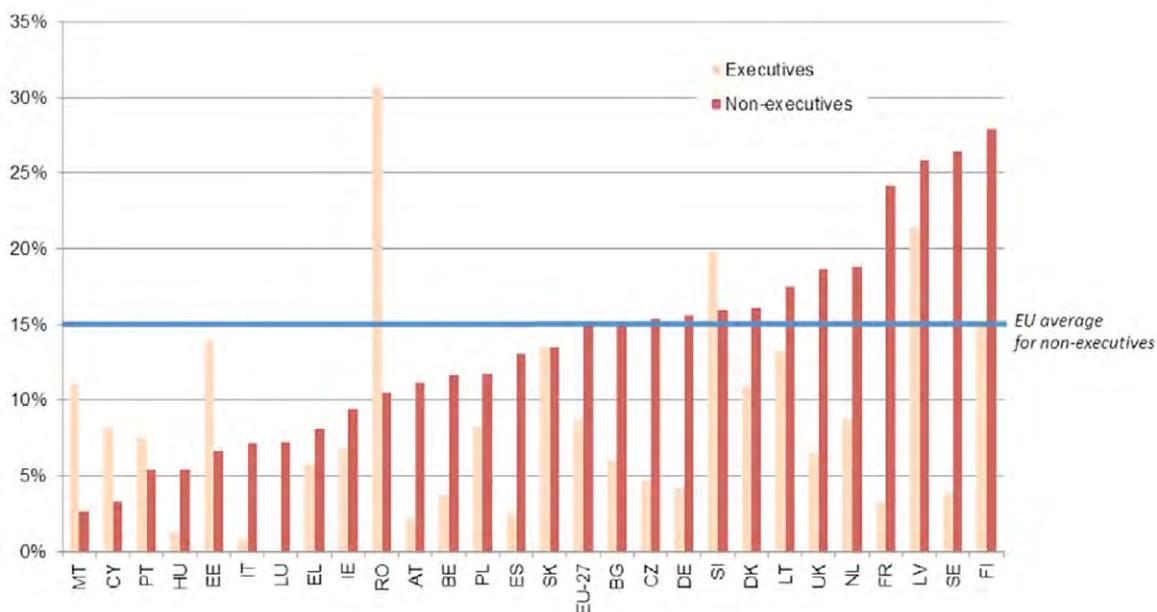


Por ello y respondiendo a dos Resoluciones del Parlamento Europeo de 2012, la Comisión Europea aprobó y publicó en diciembre de 2012 el proyecto de Directiva y el deseo del Parlamento es que se vote antes del verano. Para una mayor información puedes acceder al [comunicado de prensa](#) emitido al respecto por la Comisión Europea.

Como en otras ocasiones en que se promueve una legislación social, han surgido posiciones encontradas que, desde situaciones y concepciones diferentes, expresan su rechazo o disconformidad al proyecto de Directiva. En este caso, se oponen los países escandinavos, Alemania y Reino Unido, por diferentes razones. En el caso de los países escandinavos y Alemania, que cuentan con leyes de paridad e igualdad muy desarrolladas, se oponen al proyecto de Directiva porque consideran que no es lo suficientemente avanzado e introduce aspectos regresivos con respecto a sus legislaciones nacionales. Con respecto a la postura del Reino Unido, como viene siendo habitual ante cualquier iniciativa social, su postura es justo la contraria, consideran que no es necesaria una norma que desarrolle

a nivel europeo políticas de igualdad y defienden que estas decisiones deben seguir siendo potestad de cada uno de los estados miembros.

La CES defiende la necesidad de contar con legislación europea en la materia porque *"los enfoques voluntaristas no han demostrado un gran éxito en el pasado. Por lo tanto, debe tomarse en consideración la introducción de medidas vinculantes si las empresas no mejoran el equilibrio entre hombres y mujeres en los consejos de administración"*. La CES considera que el principio enunciado en el Plan de Acción de la CES aprobado en el Congreso de Atenas debería aplicarse a la igualdad entre hombres y mujeres en los consejos de administración. Este principio indica que *"cada sexo debe estar representado en un 40% a 60% en las estructuras de toma de decisiones"*. Esta cuota debería aplicarse a las empresas que coticen o no en bolsa y a los miembros ejecutivos y no ejecutivos, tal y como se especifica en la Posición de la CES **"Es hora de superar el desequilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de decisión de las empresas en la UE"**, aprobada en el Comité Ejecutivo de 5-6 de junio de 2012



Mujeres en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas: administradores ejecutivos y no ejecutivos (enero de 2012)

En relación al proyecto de Directiva, la CES ha acordado realizar un informe con respecto a algunos de sus contenidos que pueden resultar insuficientes o que puedan suponer un riesgo para la consecución del objetivo de equilibrio de género (la evaluación de las cualificaciones y méritos para acceder al puesto; el diferente tratamiento en la aplicación del objetivo si se trata de miembros ejecutivos o no ejecutivos y que tienen, por tanto, distintos derechos en la toma de decisiones...).

Plan de Acción de la Comisión Europea sobre la Gobernanza de las Empresas y Compañías Europeas

Esta iniciativa nació en el año 2003, pero la crisis económica actual ha incidido en su desarrollo. El objetivo de dicho plan era defender la transparencia de las empresas y los derechos de los accionistas frente a las decisiones unilaterales de las empresas, pero la Comisión ha abandonado el Proyecto de la Ley de la Empresa Privada Europa, que recogía ampliamente desarrollados los derechos de información y consulta, no solo de los accionistas, sino igualmente de los representantes de los trabajadores. Una vez más en este contexto de crisis e involución política, las decisiones de la Comisión Europea con respecto a estos derechos van en la dirección contraria.

Libro Verde sobre la Financiación a largo plazo de la economía europea

La Comisión ha presentado el "Libro Verde" sobre la "Financiación a largo plazo de la economía europea", con una serie de propuestas que se están discutiendo igualmente en el G-20. El proyecto se inicia con una consulta pública de tres meses de duración, destinada a recabar opiniones sobre la forma de obtener fi-

nanciación a largo plazo para las infraestructuras energéticas, de transporte o comunicaciones y la lucha contra el cambio climático. Lo más destacado es que no hace ninguna referencia a fondos públicos, con lo que se siguen defendiendo las políticas de austeridad a largo plazo y deja todo el posible desarrollo de Europa a la iniciativa privada y a los mercados. Lo que indica de nuevo, que los responsables de la actual crisis seguirán siendo quienes marquen los ritmos económicos en Europa, si no se lo impedimos, dejando a su suerte a los Estados europeos y consiguiendo a los ciudadanos.

Conferencia de Comités de Empresa Europeos

En el capítulo de próximas convocatorias, se nos comunicó que la Conferencia de Comités de Empresa Europeos se celebrará los días 24 y 25 de octubre y versará sobre los procesos de reestructuración y políticas sectoriales.

Los comités de empresa europeos son órganos unitarios de representación de los trabajadores en el ámbito europeo y al igual que en otros ámbitos, nuestros niveles de implicación en el desarrollo de los derechos de información y consulta no solo deben aumentar, sino que la coordinación entre ellos debe ser parte esencial de nuestra acción sindical no solo en las empresas, sino también en los ámbitos federal y confederal.

Por ello, y dada la actual situación laboral y económica, debemos mejorar la información y la coordinación sindical de los Comités Europeos, así como entre las Federaciones de CCOO y la Confederación, con la finalidad de intervenir en los procesos de reestructuración que afecten a empresas europeas con presencia en España antes de que estos se produzcan ■

OIT - Informe mundial sobre salarios 2012/13

Joaquín Nieto Sainz

Director de la Oficina de la OIT para España

Un pedazo más pequeño de la tarta para los trabajadores

El **Informe Mundial sobre salarios 2012/13** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se centra en analizar cómo han evolucionado las tendencias de la distribución del ingreso nacional entre trabajo y capital en los últimos años y el impacto que esta relación ha tenido sobre datos macroeconómicos como el consumo, las exportaciones y la inversión.

Los salarios promedio reales han aumentado a nivel mundial un 3% en 2007, 2,1% en 2010 y 1,2% en 2011. Han crecido, pero a un ritmo menor que antes de la crisis y lo han hecho de manera diferente entre regiones. En la última década, los salarios reales –ajustados para reflejar el poder adquisitivo– se han duplicado en Asia, casi triplicado en Europa Oriental y Central, puesto que partían de una base muy baja tras el hundimiento de la economía en el decenio de 1990, y en América Latina han aumentado un 15%. Sin embargo, en las economías desarrolladas, el incremento fue de sólo 5%.

Desigual reparto de la renta

¿Estos aumentos salariales en relación a qué, son suficientes o insuficientes? De hecho, cuando se comparan las tenden-

cias salariales en todo el mundo con las tendencias en la producción laboral o con respecto a las rentas del capital los datos que se arrojan dejan de ser positivos. Durante gran parte del último siglo se daba una participación estable del trabajo en la renta, a medida que un país aumentaba su PIB aumentaba la participación del trabajo y del capital en tasas parecidas, y los salarios crecían paralelamente a la productividad, aumentando así el poder de compra de los hogares y estimulando la actividad económica.

No obstante, y tal como recoge el informe, desde el decenio de 1980, la mayoría de los países han experimentado una tendencia a la baja de la participación de ingresos del trabajo, lo que significa que se ha destinado una proporción menor de la renta anual a la remuneración de la mano de obra y una proporción mayor a las rentas del capital. En 16 economías desarrolladas, entre ellas la española, la proporción media del trabajo disminuyó de 75% del ingreso nacional a mediados de los años 1970 a 65% en los años previos a la crisis.

Y de hecho ya hace más de quince años que se ha roto el eslabón entre salarios y productividad laboral. Entre 1990 y 2011 la productividad laboral promedio en las economías desarrolladas aumentó el doble que los salarios promedio.

Este desigual reparte se ha dado a nivel mundial, sobre todo en los países que han registrado un estancamiento de los salarios, pero también en aquellos en los que los salarios reales han aumentado de manera importante. El propio informe lo define en estos términos "un pedazo más pequeño de la tarta para los trabajadores alrededor del mundo".

Además de la creciente desigualdad de ingresos en términos de distribución funcional -el ingreso nacional entre trabajo y capital-, se observa también un aumento de la desigualdad personal de ingresos con una brecha creciente entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior de los asalariados, y la proporción de ocupados con salarios más bajos también ha aumentado.

Las causas principales que lo explican son cambios tecnológicos, desplazamiento en la composición del empleo desde sectores intensivos en mano de obra hacia sectores más intensivos en capital, la globalización y el creciente papel de los mercados financieros, y la declinación del poder de negociación de los trabajadores.

No se puede superar la recesión por la vía de los recortes

Cuando se analiza el impacto de esta tendencia entre capital-trabajo sobre los datos macroeconómicos, se señala que se

ha abierto el riesgo de deprimir el consumo interno más de lo que aumentan las exportaciones, habiéndolo mantenido de manera temporal y ficticia por el endeudamiento. Esta lógica está teniendo no solamente consecuencias negativas sobre la estabilidad económica y el crecimiento, sino que socava las bases y fundamentos de la cohesión social.

"Reequilibrio" es el término usado por la OIT en este informe para el desarrollo de un crecimiento equitativo. ¿Qué se quiere decir con ello?

En primer lugar, se plantea la necesidad de una acción coordinada en política y superar la visión de que los países pueden salir de la recesión por la vía de los recortes. Se señala además la necesidad de apostar por políticas que promuevan una conexión entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de las remuneraciones de las y los trabajadores.

En segundo lugar, conseguir un fortalecimiento de las instituciones que fijan los salarios, como la negociación colectiva, que han sufrido un importante debilitamiento.

Finalmente, desarrollar otras políticas para conseguir reequilibrar la redistribución de ingresos: una regulación del sistema financiero, una revisión del sistema de tributación y un sistema de seguridad social adecuado ■



La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y sus equivalentes autonómicos

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Con la entrada en vigor, hace más de catorce meses del RDL 3/2012 y posteriormente la Ley 3/2012, se constituye una nueva regulación en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo con la modificación del artículo 82.3 del ET, manteniendo y ampliando las competencias de la CCNCC.

Con esta modificación los empresarios, ante la falta de acuerdo con la RLT, tienen una gran facilidad para solicitar la inaplicación del convenio colectivo y así dejar de aplicar las condiciones previstas en el mismo y en caso de no solucionar el conflicto por vías autónomas, impone a las partes acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para dirimir las discrepancias. Si a través de

éstos no se solucionada la controversia las partes, normalmente y casi siempre será la empresa, pueden acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, a fin de que tome una decisión o designe un árbitro, añadiendo la Ley 3/2012 que esa designación se hará con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad. Hasta la fecha, en las solicitudes de inaplicación planteadas, en ningún caso se ha acordado designar un árbitro externo y la discrepancia se ha resuelto siempre en el seno de la CCNCC.



En el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor del nuevo procedimiento, en la CCNCC se han solicitado 19 expedientes de inaplicación de condiciones laborales, la mayoría de ellos desestimados por diversos motivos: el mas recurrente, en 8 casos, por no ser competente al tratarse de convenios cuyo ámbito territorial afectaba a una sola comunidad autónoma; 3 por no agotar el procedimiento; 2 por no

existir causa; 1 en atención a la naturaleza extraestatutaria; 1 archivado por desistimiento de la empresa solicitante ante acuerdo alcanzado con la RLT; en otra no ha habido pronunciamiento de la comisión al no existir mayoría en las propuestas planteadas; y sólo 3 expedientes han sido estimados.

De las empresas que han solicitado la inaplicación del convenio y han efectuado todo el procedimiento de forma correcta, en consonancia con lo estipulado por el RD 1362/2012, la mayoría ha visto estimada su pretensión en la CCNCC con los votos favorables de la administración y la patronal y la oposición siempre de CCOO y UGT.

En todos los expedientes solicitados, CCOO y UGT, hemos reiterado la consideración de la inconstitucionalidad del procedimiento y de la intervención de la Administración a través de la CCNCC, para decidir sobre la inaplicación de un convenio colectivo.

Como hemos descrito anteriormente han sido muchos los expedientes de inaplicación en los que la CCNCC se ha declarado no competente, al ser las solicitantes empresas o sectores cuyos centros de trabajo estaban ubicados en una misma comunidad autónoma, y por tanto su solución excedía de las competencias atribuidas a la CCNCC por la Ley 3/2012. Algunas comunidades, (Cataluña, Andalucía...) habían incorporado esta materia para que fueran sus órganos tripartitos ya creados, quienes asumieran esta nueva función decisoria sobre la inaplicación que regula el artículo 82.3, pero en la mayoría de las comunidades no ha sido posible la creación de nuevos organismos tripartitos equivalentes a la CCNCC y tampoco se habían realizado al respecto convenios de colaboración entre las comunidades autónomas y el MEYSS adaptados a la nueva función decisoria, si bien en numerosas comunidades autónomas, se han dado pa-

sos encaminados a paliar esta situación y se esta negociando su creación.

En este sentido, tenemos referencias del País Valenciano, a punto de publicación en el DOCV, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Madrid, Asturias, Navarra, Extremadura, Baleares, Canarias, País Vasco y Cantabria, aunque en esta última comunidad, y a pesar de haber planteado propuestas y haber establecido contactos con los agentes sociales, al final firmaron un convenio de colaboración con el MEYSS, el único hasta la fecha.

Pero de nuevo el gobierno del PP ha entrado como elefante en cacharrería y sin haber tenido la mínima cortesía hacia los agentes sociales, ya que no ha existido negociación alguna, ni consulta ni información sobre su contenido, ha cambiado las reglas con la publicación del RDL 5/2013 que en su disposición adicional sexta regula la actuación de la CCNCC en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

Con esta nueva regulación, en las CCAA que no hayan constituido y puesto en funcionamiento en el plazo de tres meses, es decir, antes del próximo 16 de junio, los respectivos órganos tripartitos en su ámbito o suscrito un convenio de colaboración con el MEYSS, será la CCNCC, mientras que no se constituyan dichos órganos, quién tendrá que conocer de las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo que se soliciten por empresas con centros de trabajo en una sola comunidad autónoma.

En este sentido debemos hacer un esfuerzo e intentar acordar, en las comunidades en las que aún no se ha hecho, la creación de organismos que asuman esta función, ya que conviene que los problemas y conflictos se resuelvan en el ámbito más cercano posible ■

¿Brotos Verdes?

Conflictos colectivos tramitados en la Fundación SIMA

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Si hiciéramos un repaso de las veces que desde el Gobierno se ha dicho que la situación económica en este país está mejorando, que empezamos a tocar fondo y que la reforma laboral está sirviendo para parar la destrucción de empleo, probablemente necesitaríamos mucho espacio y tiempo para hacer un glosario pormenorizado. Desgraciadamente es fácil darse cuenta de que la realidad está muy lejos de estas afirmaciones. Los datos se obcecan en mostrarnos cuál es la cruda realidad.

Desde la entrada en vigor de los Acuerdos del V ASAC, todas las empresas de ámbito superior a una Comunidad Autónoma tienen la obligación de tramitar sus conflictos a través del SIMA. Es decir, dichos

acuerdos son de eficacia general y directa y aunque sólo nos ofrece una foto parcial de la realidad, es importante conocer estos datos, porque nos ofrecen una imagen bastante amplia de lo que está ocurriendo en las relaciones laborales en España, aunque los conflictos presentados en el SIMA sean solo de medianas y grandes empresas con presencia en más de una Comunidad Autónoma.

El 2012, primer año de aplicación de la última reforma laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular, ha sido un año especialmente intenso en la actividad de la Fundación SIMA, hasta el punto de que ha sido el año en que más procedimientos se han tramitado desde su creación en 1998, con 348 procedimientos frente a los 243 tramitados en 2011, es decir, un 43% más. Este dato es especialmente relevante porque el 2011 fue un año muy duro, tanto en lo relativo a la intensidad de la crisis como al nivel de destrucción de empleo.

Pero si nos vamos a los datos del primer trimestre del 2013, estos son aun más significativos, hasta el punto de que en los tres primeros meses del año, se han tramitado ya 186 procedimientos. Es decir, en solo tres meses se han tramitado más del 50% de los procedimientos presentados en todo el año 2012, que como indicaba anteriormente, fue el de mayor actividad del SIMA.



¿Pero que tipo de procedimientos se están tramitando mayoritariamente en el SIMA? En el 2012, los procesos de reestructuración de empresas fueron los que mayor incremento experimentaron, llegando hasta 110 los procedimientos, un 32% del total, situándose muy cerca de los conflictos relacionados con el salario, que se elevaron hasta 124, lo que representa el 36% del total.

Desglosando los datos de lo que llevamos del año 2013, a 31 de marzo se habían tramitado 186 procedimientos, de los cuales 108 han sido sobre salarios. Es decir el 58% del total, lo que es un reflejo más de la importante devaluación salarial que se está produciendo en el país.

En lo que respecta a los procesos de reestructuración, el número de expedientes es de 35, lo que representa un 18,82% del total y han afectado a 138.382 trabajadores, siendo, de entre estos, 64.397 los afectados por procedimientos de despidos colectivos, 14.930 los trabajadores afectados por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y 3.137 los afectados por la inaplicación del convenio colectivo.

En cuanto a los procesos por bloqueo de negociación, alcanzan ya a más de 200.000 trabajadores, que es casi el 20% de los afectados por procedimientos presentados en el SIMA y estos casos, desgraciadamente son susceptibles de aumentar, como consecuencia de la pérdida de vigencia de muchos convenios a partir de julio de este año.

Por lo que respecta a los procedimientos más numerosos en cuanto al número de trabajadores, por el SIMA han pasado un número importante de grandes empresas como Iberia, cuyo procedimiento afectaba a 19.500 trabajadores, Bankia, con 19.200, Arcelor-Mittal, con más de 8.000, Novagalicia Banco con más de 5.000 trabajadores, o Paradores de Turismo con 4.500 trabajadores.

El porcentaje de acuerdos en el SIMA se encuentra en este momento en el entorno del 20% de los procedimientos tramitados. El dialogo social y la negociación es el mejor método para paralizar las reformas injustas y el SIMA, como ya ha demostrado en muchas ocasiones, un instrumento más para solventar los conflictos laborales no resueltos en el sector o la empresa. Pero la cerrazón de la patronal en unos casos y las reformas restrictivas a los derechos laborales aprobadas por el Gobierno, que amplían el poder de actuación unilateral de la empresa, por otro, hacen que la solución al conflicto se complique y se agrave.

En tiempos como los actuales, la movilización, el dialogo, la negociación colectiva y la acción sindical deben jugar un papel fundamental en la resolución de los conflictos. Los datos de las instituciones internacionales sobre la situación económica en España no parecen a medio plazo nada halagüeños, pero el Gobierno del PP, aunque no utiliza ese término, sigue hablando de brotes verdes. Pues desgraciadamente, de momento parece que no ■



Los tribunales se pronuncian sobre los ERE tras la reforma laboral

Martín Gualda Alcalá

Abogado del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

La reforma laboral producida en el año 2012 supuso una gran transformación del modelo de despido colectivo, tanto en lo referente al procedimiento, con la sustitución de la autorización administrativa por la decisión unilateral de la empresa, como en la reducción de la entidad de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que han de concurrir para que el despido colectivo pueda considerarse justificado. El RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 se presentaron por el Gobierno como una respuesta a la crisis económica y a la destrucción del empleo, pero su verdadera intencionalidad, expresamente reconocida en sus exposiciones de motivos, era facilitar a las empresas la realización de los despidos colectivos.

El alcance de esta reforma ha sido limitado en gran medida por los tribunales, con la resolución de los procedimientos iniciados por los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en la impugnación colectiva de las decisiones empresariales de despido colectivo.

Normas de tramitación del despido colectivo

El art. 51.2 ET regula la comunicación de inicio del despido colectivo a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, con determinados contenidos que se consideran obligatorios.



Los tribunales han considerado que el incumplimiento empresarial de la comunicación o entrega de cualquiera de estas menciones se configura como una infracción del trámite de consultas con los representantes de los trabajadores, en cuanto excluye que el mismo pueda cumplir con su finalidad de evitar el despido colectivo o reducir sus efectos sobre los trabajadores afectados -Ss. del TSJ de Madrid de 25-06-2012, Proc. 21/12, de 11-07-2012, Proc. 32/12, de 30-05-2012, Proc. 17/2012 y 22-06-2012 Proc. 20/2012, y de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Proc. 124/12-, rechazándose la validez de la mera aportación de cuentas provisionales si en este momento la empresa ya dispone de sus cuentas definitivas y auditadas -STSJ de Madrid de 11-07-2012, Autos 32/12-, entregándose la documentación a los representantes con la antelación necesaria para que puedan estudiarla -STSJ de Madrid de 25-06-2012, Proc. 21/12-, entregando la documentación económica del conjunto de empresas que integran el grupo aunque sólo se trate de un grupo mercantil y no de un grupo de empresas a efectos laborales -S. de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Autos 124/12 y del TSJ de Cataluña de 23-05-

2012, Proc. 10/12-. En todos los casos, tales infracciones determinaron la nulidad del despido colectivo.

Además, los tribunales han valorado diversas prácticas empresariales realizadas durante el trámite de consultas como sustituirlo por negociaciones paralelas y acuerdos individuales con los trabajadores afectados, la aplicación de reducciones salariales a los afectados por el ERE como medida de presión, la inclusión en el trámite de consultas a los propios representantes como afectados por el ERE, no abonar el salario a los trabajadores afectados por el despido -S. de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Proc. 124/12, la fijación de la posición empresarial como inamovible durante las consultas -STSJ de Madrid de 30-05-2012, Proc. 17/2012-, el planteamiento del despido como algo irreversible ante la disolución de la Entidad Pública empleadora y la falta de competencia de los liquidadores de mejorar la indemnización mínima legal, o el ofrecer a los trabajadores indemnizaciones superiores al mínimo una vez concluido el periodo de consultas -STSJ de Cataluña de 13-06-2012, Proc. 11/2012-, o informar de la creación de una comisión "ad



hoc" para negociar el expediente, sin advertirles de la posibilidad de encomendar su representación a los sindicatos más representativos o a los representantes de otros centros -S. de la Audiencia Nacional de 28-09-2013 Autos 152/2012-, o la notificación del despido a los trabajadores afectados antes de finalizar el período de consultas -S. de la Audiencia Nacional de 15 Octubre 2012, Proc. 162/12-.

Valoración judicial de las causas del despido colectivo

Los tribunales consideran que continúa siendo de aplicación el juicio de razonabilidad de la decisión extintiva, de forma que el despido colectivo sólo podrá considerarse justificado cuando se considere como una respuesta razonable y proporcionada a la gravedad de las dificultades económicas en que se encuentra la empresa.

Por ello, y en relación con las causas económicas, se ha considerado que tanto las pérdidas actuales como las previstas han de tener el carácter de permanentes y no ser meramente coyunturales -S. de la Audiencia Nacional de 28-09-2012, Proc. 152/12-, añadiendo que la falta de liquidez de la empresa no se asimila a una situación económica negativa -STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12-.

Se han de analizar las cifras de negocio de la empresa en su conjunto, se ha de justificar porqué los despidos se concentran sólo en alguno de ellos -STSJ del País Vasco de 9-10-2012, Proc. 13/12-, y si existe un grupo de empresas a efectos laborales, los resultados tendrán que integrarse por el grupo en su conjunto -STSJ de Madrid de 30-05-2012, Proc. 17/12-. También se ha señalado

que no es posible la tramitación de un despido colectivo durante la vigencia de un anterior ERE de suspensión de contratos -STSJ de Galicia de 29-10-2012, Proc. 14/12-. En relación con los supuestos de reducción de los ingresos o ventas, se ha declarado que sólo computan los ingresos ordinarios, sin que se tome en consideración la evolución de otro tipo de ingresos que pudieran obedecer a vías distintas de la explotación del negocio -STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12-.

Con relación a las causas técnicas, organizativas y productivas, los tribunales han señalado que no se justifica un despido colectivo con la intención empresarial de trasladar la actividad a otros países con menores costes sociales y sin responsabilidad social corporativa alguna -STSJ de Madrid de 11-07-2012, Proc. 32/12-.

Comunicación de la decisión final del despido colectivo

Los tribunales han declarado la nulidad del despido colectivo cuando éste incide mayoritariamente sobre los afiliados a un determinado sindicato que mantiene un conflicto con la empresa, sin que la empresa pueda justificar tal selección, lo que determina la nulidad del despido. También se impone la declaración de nulidad cuando el despido colectivo se articula como respuesta a una convocatoria de huelga -STSJ del País Vasco de 9-10-2012, Proc. 13/2012-.

En relación con las comunicaciones individuales a los trabajadores afectados, los tribunales han declarado la aplicación de las normas del despido objetivo -STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12- ■

Reforma de la Administración Local: efectos sobre el empleo

Francisco Javier Jiménez Martín

Secretario de Política Sindical y coordinación de la dirección de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

La última reforma constitucional incorporó la estabilidad presupuestaria como principio de cualquier administración pública, y esta es la excusa gubernamental para acometer, ahora, una reordenación completa de las corporaciones locales.

El debate político de las reformas de la Administración lleva a muchos a formular un discurso reduccionista y negativo referente a las instituciones públicas. El tema no es neutro. La nueva ley intenta fijar el principio de que cualquier servicio público no rentable en términos económicos se deberá suprimir o privatizar.

La reforma arranca de una convicción política: que las administraciones locales suponen un alto coste agregado para el conjunto del Estado. Unas veces porque realizan tareas que no les corresponden, o que no deberían llevar a cabo (actividades impropias y duplicadas), otras veces porque son ineficientes.

La nueva reforma establece que las administraciones locales solo han de gestionar las competencias fijadas por la ley; es decir, convierten los gobiernos locales en meras delegaciones a cargo de una serie de servicios. Con esta base se ignora el papel de los gobiernos en la búsqueda de la equidad y de la cohesión social mediante el servicio público.

El fundamento empírico de la reforma legislativa se encuentra en un estudio (o simple nota extensa) del Instituto de Estudios Fiscales titulado "Informe sobre el ahorro potencial por establecimiento de un coste estándar en la prestación de servicios en el ámbito local" en el que no consta la fecha ni el método de su elaboración.



El informe se construye sobre una única fuente de datos: la liquidación de los presupuestos municipales del ejercicio 2010. Ya de entrada, y con criterios simplemente estadísticos, la limitación del informe a una anualidad resulta notoriamente insuficiente, sobre todo si tenemos en cuenta las profundas alteraciones en el gasto municipal que –como consecuencia de las distintas medidas anticrisis– se han producido en los dos últimos años.

El conjunto de las disposiciones contienen medidas de control, básicamente estatal, con consecuencias de carácter coactivo y punitivo

El conjunto de las disposiciones contienen medidas de control, básicamente estatal, con consecuencias de carácter coactivo y punitivo, que abarcan desde la restricción al acceso a los ingresos procedentes del Estado o la pérdida de autonomía fiscal, hasta la intervención de la gestión o la supresión forzosa de entidades y organismos, en función de su forma jurídica, de su función económica o de su tamaño, especialmente las entidades locales (EELL) de menor población, considerando exclusivamente este parámetro.

Este enfoque, limita injustificadamente la autonomía local y no considera las variables de proximidad, participación, fiscalidad y ordenación del territorio, como enfoque de modernización y eficiencia, de conformidad con los principios establecidos en la Carta Europea de Autonomía Local, ratificada por el Estado Español el 20 de enero de 1988.

El Anteproyecto, ignora conscientemente la competencia autonómica en ordenación del territorio y coordinación de las administraciones locales, renunciando a criterios de racionalidad en la configura-

ción del parque de EELL y tomando como única referencia la variable poblacional.

No considera las nuevas realidades demográficas, culturales, identitarias, económicas, productivas, de infraestructuras, comunicación, medios y recursos naturales o articulación de servicios públicos, entre otras, que se han desarrollado en las últimas décadas.

En consecuencia, al abordar la reforma desde la perspectiva exclusiva del control de gestión y reducción del gasto público, el Anteproyecto tampoco aborda la necesaria reforma de las haciendas locales, para asegurar una suficiencia financiera, no supeditada al ciclo económico expansivo de las actividades vinculadas a la gestión y ordenación del suelo.

En cuanto a los objetivos declarados en el Anteproyecto de “favorecer la iniciativa económica privada evitando intervenciones administrativas desproporcionadas”, constituye una declaración de carácter ideológico y partidario. Su traslado al ordenamiento jurídico, en estos términos y sin matices, pretende legalizar una práctica política y de gestión de lo público, subsidiaria de la iniciativa privada.

La sistemática jurídica utilizada colisiona con legislaciones sectoriales, de forma que excluye del ámbito de las materias propias, la intervención ordenada por disposiciones con rango de Ley Orgánica. Esta misma situación de conflicto jurídico se plantea respecto de competencias y atribuciones establecidas en diversas normativas sectoriales y en legislaciones autonómicas, desarrolladas en virtud de competencia propia.

El establecimiento de un “coste estándar de los servicios” en los supuestos de inadecuación a los mismos, especialmente centrados en los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, las mancomunidades y las EELL menores, tendrá importantes consecuencias.

Este elemento se convierte en un pilar esencial de la reforma, que condicionará la gestión municipal y su autonomía para determinar sus costes internos, incluidos los de personal, un umbral de penalización para las EELL no ajustadas, un precio de mercado para la externalización de los servicios y el coste de transferencia o traspaso entre administraciones, forzoso o voluntario, de los servicios o recursos afectados.

Al prever la transferencia de los servicios a coste estándar, con independencia del coste efectivo, necesariamente la administración receptora o la transmitente incurrirán en superávit o déficit, por imperativo legal o en importantes ajustes de empleo y condiciones de trabajo del personal afectado.

A la entrada en vigor de la Ley, quedarían catalogados como "impropios" los servicios sanitarios, educativos y sociales, entre otros. En consecuencia, al adquirir la condición de "impropios", las administraciones autonómicas pueden disponer las medidas de "racionalización" que estimen oportunas, incluyendo su supresión. El personal vinculado a estos servicios, no es objeto de una regulación expresa, lo que en nuestra opinión, significa que la administración receptora carece de la obligación de asumir su traspaso.

A las EELL afectadas, solo les caben dos opciones: la externalización y la gestión a coste estándar. En cualquier caso, estas medidas podrían constituir causa legal suficiente para el impulso de medidas de ajuste y despido colectivo, con sujeción al derecho administrativo.

Estamos ante un verdadero plan de ajuste con destrucción de miles de puestos de trabajo y la supresión de los correspondientes servicios públicos

Estamos, pues, ante un verdadero plan de ajuste con destrucción de miles de puestos de trabajo y la supresión de los correspondientes servicios públicos, sin información ni evaluación del impacto real tanto en la efectiva prestación, extensión y calidad de los servicios públicos como en el empleo asalariado afectado ■



La negociación del Convenio estatal de la Industria Textil-Confección

Carmen Expósito Robles

Secretaria de Sector de la Moda de la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de CCOO

El Convenio Colectivo de la Industria Textil-Confección es de enorme importancia dado el elevado número de empresas y personas cuyas condiciones laborales regula. Un convenio que hoy corre el riesgo de desaparecer debido al bloqueo sistemático de la patronal del sector durante los dos años de infructuosas negociaciones.

El Convenio Colectivo de la Industria Textil-Confección regula los salarios y las condiciones laborales de una industria diversa y heterogénea que abarca un importante número de actividades, desde la transformación de las fibras naturales recogidas en el campo en hilo y este en tejido, hasta la confección de prendas de vestir, de cama y mesa y la transformación de productos tales como hilos sintéticos de alta tecnología, filtros industriales, geotextiles, aislantes en la construcción, los denominados textiles técnicos. Los artículos textiles podrían de-

finirse desde una doble perspectiva: como bienes de primera necesidad, ya que toda persona necesita disponer de prendas de vestir, pero también como bienes de lujo, representados por el sector de la moda y las prendas de alta costura.

El sector está compuesto por alrededor de 9.000 empresas, fundamentalmente de pequeño y mediano tamaño, en las que trabajan en torno a 110.000 personas, de las cuales el 60% son mujeres. Geográficamente se concentra en determinadas zonas de monocultivo industrial como Sa-



badell o Manresa en Cataluña, la zona del Vall de Albaida en Valencia o en la provincia de A Coruña.

Conocidos brevemente sus ámbitos de aplicación, funcional y territorial, y el número de personas afectadas, podemos hacernos una idea de la importancia que tiene este convenio a nivel industrial y sindical, convenio que hoy corre el riesgo de desaparecer debido al bloqueo de la patronal del sector, tras dos años de infructuosas negociaciones.

En marzo del pasado año, se llegó a un preacuerdo para su firma en el que se pactaba la subida salarial para 2011 de un 0,8% sin carácter retroactivo, y de un 0,5% desde el mes de enero de 2012, con cláusula de IPC basada en el II AENC, topada en el 0,5%, y se creó una Comisión de redacción para evaluar el impacto de la reforma laboral en algunos artículos del convenio. Sin embargo, se produjo un cambio en la dirección del Consejo Intertextil, patronal del sector, que ahora no aceptaba su propia firma y se negaba a poner en firme el acta de acuerdo, a partir de ese día el "y uno más", es decir, en cada reunión que teníamos ellos plantean un problema nuevo y cuando lo resolvíamos y acordábamos nacía otro siempre con el mismo argumento: "es imprescindible para poder firmar", y esto no tenía fin.

Las subidas salariales para el 2011, la del 2012, la cláusula de IPC, la ordenación de la jornada y el último día el nomenclátor de categorías. Y cada vez el "y uno más" es más complicado de resolver en la mesa de negociación.

Pensamos que la patronal del Textil ha optado por no querer alcanzar ningún acuerdo. La nueva reforma laboral da la posibilidad de poner fin al convenio colectivo, según el texto del Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores si el próximo 8 de julio no se ha llegado a un acuerdo el convenio decaerá.

Durante el mes de marzo hemos realizado un ciclo de asambleas de delegados y delegadas conjuntas con el sindicato de FITAG-UGT, y concentraciones en la puerta de las patronales en Sabadell (Cataluña), Onteniente (Valencia), La Coruña (Galicia), Madrid y Zaragoza (Aragón), y el 15 de abril la de Andalucía, realizada en Córdoba. Asambleas en las que hemos reflexionado, estudiado y debatido diferentes alternativas de cara al futuro. Lo que está claro es el convencimiento de que hay que defender el convenio, la respuesta ha sido contundente: ya se han realizado más de 150 asambleas de fábrica y cada una de ellas ha conllevado algún acto de protesta (recogida de firmas, pitada a la entrada o salida de las fábricas, etc.), en cada empresa se ha encontrado la forma de reivindicar y de decir claramente que se está por la defensa del convenio.

Creemos que la patronal está muy equivocada, que es un grave error dejar a las empresas sin un instrumento necesario y válido muy difícil de reponer. Pensar que fomentar la individualización de las condiciones de trabajo, regulando a la baja para lograr una regresión de los derechos laborales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, intentar debilitar al diálogo sectorial y fomentar el conflicto directo, es lo que necesitan ahora los empresarios es una equivocación. Por el contrario, deberíamos centrarnos en crear las condiciones adecuadas que permitan impulsar las producciones y los productos, y en este sentido debemos fomentar la acción sindical defendiendo la negociación colectiva del sector.

Después de ver la respuesta en las fábricas, la patronal nos convocó a una reunión el 17 de abril, en Madrid. Creemos que todos tuvimos tiempo suficiente para reflexionar y presentar alternativas viables para la firma del convenio ■

El bloqueo en la negociación colectiva en Euskadi

M^a Cruz Vicente Peralta

Secretaria de Acción Sindical de CCOO de Euskadi

En 2014, la negociación colectiva sectorial en Euskadi podría prácticamente desaparecer. Para CCOO la protección de los convenios colectivos provinciales sólo puede garantizarse mediante un Acuerdo Interconfederal de Estructura, que permita dotar de estabilidad este ámbito y las condiciones laborales reguladas en él.

Como ya es ampliamente conocido, los cambios producidos en la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto Ley 7/2011 y después la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, han introducido novedades muy relevantes en nuestro sistema de relaciones laborales.

Entre ellas podemos citar dos:

- Las nuevas normas de estructura de la negociación colectiva que afectan sobre todo a los convenios colectivos provinciales que constituyen el grueso de nuestra negociación colectiva, y la relación de éstos con los de empresa, es decir, a la articulación de la negociación colectiva.
- La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos.

Esto en Euskadi, nos coloca en una situación preocupante, debido al bloqueo que existe especialmente en el ámbito sectorial.

Si no somos capaces de dar salida a los convenios de este ámbito antes del próximo ocho de julio nos vamos a encontrar con que casi 270.000 trabajadores y trabajadoras dejarán de tener un marco de regulación en sus condiciones laborales al decaer 68 convenios provinciales. Se hallan en la misma situación que los anteriores, seis convenios autonómicos que afectan a cerca de 20.000 trabajadores y 45 convenios de ámbito estatal que se aplican a unos 37.000 trabajadores en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).



En total nos podemos encontrar con más de 325.000 trabajadores y trabajadoras que se verían afectados por la pérdida de la vigencia de sus convenios colectivos de referencia.

Se nos presenta un panorama complicado. Desde CCOO de Euskadi somos conscientes de que la protección de los convenios provinciales sólo puede garantizarse de modo eficaz mediante un Acuerdo Interconfederal de Estructura, suscrito por los sindicatos más representativos y la representación empresarial en la CAPV. Un acuerdo que permita dotar de un grado razonable de estabilidad a este ámbito y a las condiciones laborales reguladas en él; y también recuperar el ámbito provincial cuando éste hubiera sido sustituido por otro de ámbito superior.

Desde CCOO de Euskadi detectamos otros motivos que agravan aún más este escenario:

1 El bloqueo no es sólo fruto de la reforma legislativa. Muchos de los convenios colectivos se vienen arrastrando sin negociar desde 2008 y 2009.

2 La patronal no muestra interés en dar una salida a esta situación. Está más bien instalada en el inmovilismo del "a ver qué pasa" el 8 de julio y qué asuntos le puede resolver su inacción.

3 La posición de ELA, determinante para dar eficacia general a muchos convenios, no va a ayudar ni a la negociación del Acuerdo Interconfederal ni a propiciar el desbloqueo de los convenios sectoriales, porque la reforma de la negociación colectiva viene a reforzar su estrategia sindical de negociación empresa a empresa y su actitud se limita a tachar los días que pasan del calendario, esperando la llegada del 8 de julio.

La posición de LAB también es importante sobre todo en el ámbito confederal, ya que si configuramos mayorías (CCOO, UGT y LAB) podría darse una solución a esta situación, pero lo que hace es mantener su tensión entre el vértigo político y el vértigo sindical, y no sabemos a qué va a tener más miedo si a negociar con CCOO, UGT y CONFEBASK, o al abismo que se nos abre el 8 de julio.

CCOO va a apostar por abrir de nuevo la negociación para un Acuerdo Interconfederal y seguir trabajando en el desbloqueo de la negociación colectiva sectorial, porque nos negamos a la pérdida de este ámbito de negociación, pero sin olvidar que el modelo de relaciones laborales ha cambiado, para mal, de forma radical. Tenemos que afrontar las nuevas realidades sin renunciar a nuestra esencia, pero hemos de contemplar el espacio de la negociación en la empresa como una herramienta más de refuerzo de la acción sindical.

La pérdida de la vigencia de los convenios colectivos puede traer consigo una alteración de las condiciones de trabajo, previsiblemente con repercusiones muy negativas sobre la renta disponible de las personas asalariadas y su correspondiente incidencia negativa en la actividad económica; en la recaudación fiscal; en la protección social; y también supone una pérdida de seguridad; así como predecibles situaciones de conflictividad y de dumping social, porque propicia la competencia desleal entre empresas y eso no es bueno para la competitividad de éstas, ni para el empleo.

Sería deseable que pudiéramos abordar el desbloqueo de los convenios con responsabilidad y visión de futuro. CCOO de Euskadi se va a empeñar en ello para mantener un ámbito de negociación construido durante varias décadas y basado mayoritariamente en convenios colectivos provinciales de ámbito sectorial ■



Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: Efectos derivados de la crisis económica

La Confederación Sindical de CC OO ha editado el segundo de los informes realizados por el **Observatorio de la Negociación Colectiva de CC OO** en esta última etapa. Esta monografía recoge el resultado de la investigación realizada por un equipo de profesores y profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades madrileñas de Alcalá, Carlos III y Universidad Europea, coordinados por J. Eduardo López Ahumada, y con la participación de José Ignacio Pérez Infante, miembro del Grupo "Economistas frente a la Crisis".

El objeto de estudio del grupo era la evolución de la política salarial en la negociación colectiva durante el período de crisis económica.

Desde la autonomía de los autores, la investigación aborda el análisis de la evolución de la política salarial en los convenios colectivos a partir del inicio de la crisis económica, mediante el examen de 124 convenios con inicio de vigencia a partir del 1 de enero de 2009 y su comparación con el texto convencional inmediatamente anterior, a fin de detectar los posibles cambios producidos en materia salarial como consecuencia de la crisis, así como el análisis de los datos económicos que se derivan de la explotación de la hoja estadística de convenios.



"Mujeres, trabajos y salud"

Contribuir a visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construidas a partir de las desigualdades de género y biológicas, incorporándolas a la investigación, a la asistencia sanitaria y a la práctica de la prevención, forma parte de las estrategias de intervención sindical que de forma conjunta desarrollan las Secretarías de Mujer y Salud Laboral de CC OO.

Ahondando en este objetivo, el pasado 17 de abril, tuvo lugar la presentación de la segunda edición de la guía sindical "**Mujeres, trabajos y salud**", editada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), con la autoría de Susana Brunel, Montse López y Neus Moreno; la colaboración y aportaciones de Teresa Castellà, María Menéndez y Dolores Romano y la revisión de Isabel Dudziński.

Esta actualización, realizada también de forma conjunta por ISTAS-CC OO y las Secretarías de la Mujer y Salud Laboral de Comisiones Obreras, incorpora los avances logrados en estos nueve años transcurridos desde la primera edición en la identificación e intervención de factores de riesgos específicos de género, así como en la incorporación de la dimensión de género en los llamados riesgos tradicionales, con el objetivo de que esta experiencia nos ayude a seguir avanzando en la defensa de mejores condiciones de trabajo y salud de las mujeres y en la garantía de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.