



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Contra la política de recortes **02**

Criterios para una negociación en tiempos de crisis **06**

La reforma de la protección por desempleo **09**

Seguimiento de los efectos de la reforma laboral **11**

Período de regularización de Empleadas de Hogar **13**

Dependencia: Reforma injusta **16**

La actividad de la Fundación SIMA **19**

Expedientes de inaplicación de convenio **22**

Solución autónoma de conflictos y reformas laborales **24**

I Congreso de Trabajo, Economía y Sociedad **27**

Modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 **31**

RD 20/2012 **34**

Movilización empleados públicos **37**

El ferrocarril en España **40**

La defensa del empleo en la minería **42**

La movilización que no cesa **45**



15S

Las mareas ciudadanas y sindicales tomaron las calles de Madrid



Cientos de miles de personas procedentes de todas las comunidades autónomas llenaron de color, determinación y reivindicaciones la Plaza de Colón y sus alrededores.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Contra la política de recortes y por la defensa de la negociación colectiva

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Frente a la crisis, es necesaria otra política

El Gobierno del PP no tiene política. No usa los instrumentos de política económica que le permitirían salir de la crisis desde otra perspectiva. Ni estimula la economía, ni permite que la demanda externa se convierta en el motor de la recuperación económica, ni fomenta la producción industrial.

En el marco de las políticas actuales del Gobierno, no hay alternativa. Para salir de la crisis es necesario cambiar radicalmente de política. El rescate no es la alternativa, ni la solución a la crisis. Se ha producido una pérdida generalizada de calidad de vida y un incremento de las desigualdades. España necesita tiempo y dinero.

Para salir de la crisis son necesarias medidas con carácter inmediato. Se debe actuar sobre la política fiscal para resolver los problemas de financiación; se debe poner en marcha una política de crecimiento económico y de creación de empleo; hay que dinamizar políticas industriales, energéticas, de innovación, educación y formación.

Para salir de la crisis económica, es necesario cambiar radicalmente de política. Las políticas de austeridad, de recortes y de "reformas estructurales" neoliberales han demostrado ser ineficaces e injustas.

La CEOE habla de déficit, reestructuración del sector financiero, reforma estructural, paro, precios y salarios como un nuevo observador; haciendo suyas, eso sí, las políticas de recortes que está aplicando el Gobierno.

La CEOE es responsable directa de la grave situación económica y de las cifras de paro. Utiliza la reforma laboral para destruir empleo, entierra los compromisos y acuerdos firmados con los sindicatos para debilitar y obstaculizar la negociación colectiva, apoya los decretos del Gobierno que han acabado con décadas de diálogo social y derechos laborales.

Son muchas las veces que desde CCOO hemos presentado alternativas para abordar una reactivación de la economía, basada en



un esfuerzo equilibrado del conjunto de la sociedad; actuando sobre el beneficio empresarial, los salarios y un adecuado control de precios compatible con una política de crecimiento y cuya prioridad fuera el empleo y la reactivación económica.

El Gobierno las ha ignorado y ha preferido la vía del ajuste brutal, que empobrece a la sociedad. Además, en la toma de decisiones y la aplicación de las políticas económicas y laborales, el Gobierno siempre beneficia a las élites económicas españolas y europeas, cerrando toda opción al diálogo social y a las propuestas alternativas a otras políticas, otros plazos, otras formas.

La forma de gobernar a través de Real-Decretos supone un déficit democrático importante que no podemos compartir. Si no dan opción al diálogo social para debatir y consensuar las políticas y medidas a adoptar, la movilización y el conflicto social se abren paso.

El derecho de la ciudadanía a expresarse. ¡Referéndum ya!

Globalizar la respuesta, poner la movilización sectorial al servicio de la movilización global, propiciar la confluencia de la mayoría social, es un objetivo sindical en el que debemos implicarnos el conjunto de las organizaciones de CCOO.

El pasado 15 de septiembre, convocada por la Cumbre Social, una multitudinaria Marcha a Madrid colapsó las principales calles y avenidas del centro de la ciudad, manifestó su rechazo a los duros recortes impuestos y exigió un referéndum para que la ciudadanía pueda pronunciarse sobre lo que supone un cambio radical del modelo social y unas medidas que no formaban parte del programa electoral del Partido Popular cuando la ciudadanía se expresó en las urnas en noviembre del pasado año.

Para resistir a esta política de recortes, una política de cerco, generadora de un elevadísimo coste social, no basta sólo la movilización y la denuncia. Es también necesario reforzar tanto un conocimiento económico, alternativo, como poner en marcha, a través de la intervención sindical, políticas que hagan frente al desastre al que nos llevan las políticas neoliberales. La intervención del sindicato es política, pensamiento y lucha. De un pensamiento y lucha que va más allá del necesario ejercicio de protesta. Se trata de ganar la hegemonía social en el conjunto de las clases trabajadoras para la política alternativa que CCOO proponemos. Por ello, la exigencia al Gobierno del PP de un referéndum por parte de la Cumbre Social; sin descartar ningún tipo de movilización. Estamos en un proceso de movilización sostenida. Hay alternativas favorables a la mayoría de la sociedad para salir de la crisis.



La negociación colectiva en el punto de mira del Gobierno

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, aprobado por el Gobierno del Partido Popular, es el mayor ataque perpetrado a la negociación colectiva de los empleados públicos, con una reducción muy importante de los salarios, una destrucción de empleo brutal en todos los ámbitos, ampliación de la jornada, reducción de permisos y derogación de los acuerdos relativos al crédito horario y derechos sindicales. Frente a estas medidas, la reacción de las trabajadoras y trabajadores no se hizo esperar y las manifestaciones de protesta han ido extendiéndose y amplificándose con las convocatorias realizadas por el conjunto de las organizaciones sindicales de los sectores afectados.

Por otra parte, la reforma laboral confirmada con la Ley 3/2012 está teniendo diversas y conflictivas consecuencias sobre la negociación colectiva. La prevalencia absoluta del convenio de empresa sobre el sectorial, que la reforma del PP ha impuesto, desincentiva el desarrollo del convenio sectorial estatal y obstaculiza la articulación sectorial de las relaciones laborales en el conjunto del estado, y ha sido

recientemente reafirmada en una sentencia de la Audiencia Nacional pronunciada en relación a la demanda interpuesta por la Dirección General de Empleo frente al Convenio sectorial estatal de Derivados del Cemento, sentencia que será recurrida por nuestra federación, FECOMA.

La vía abierta por la reforma para que las empresas puedan dejar de aplicar diversas y significativas materias de las reguladas por el convenio colectivo, e instar ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u organismos equivalentes en las Comunidades Autónomas la aprobación del descuelgue del convenio cuando no hayan alcanzado acuerdo con la representación de los trabajadores, está teniendo su plasmación en los expedientes que empiezan a llegar a estos organismos tripartitos en los que el papel de la Administración puede ser determinante. Frente a esta vía, CCOO sigue defendiendo la solución autónoma de conflictos, es decir, resolver la falta de acuerdo entre las partes con un arbitraje en el SIMA o en los organismos territoriales equivalentes.

La negociación de los convenios colectivos no sólo está siendo afectada por la grave situación económica y del empleo, sino por la amenaza de pérdida de la ultraactividad del convenio y la posible desaparición del mismo si se sobrepasa el



plazo máximo de un año, fijado por la Ley 3/2012, sin alcanzar un acuerdo para su renovación.

Los datos oficiales sobre registro de convenios colectivos confirman el retraso en el ritmo de la negociación. Hasta finales de agosto sólo 1.302 convenios habían registrado los efectos económicos para 2012, dando cobertura a 3.615.142 trabajadores y trabajadoras, mientras que en el mismo periodo de 2011 fueron registrados 2.060 convenios que daban cobertura a 5.023.588 trabajadores y trabajadoras.

El incremento medio inicialmente pactado para 2012, se sitúa en el 1,47% a nivel general; 1,66% en los convenios de empresa y 1,45% en los convenios de otro ámbito. En los convenios plurianuales revisados se sitúa el incremento salarial en el 1,60% mientras que en los convenios firmados en 2012, el incremento pactado es bastante inferior, quedando en el 0,87%, y con tendencia decreciente, confirmándose con ello el progresivo acomodo de la negociación salarial de este año a las orientaciones pactadas en el II AENC.

La movilización frente a la reforma laboral debe tener también su expresión frente a las patronales y empresas que bloqueen la negociación de los convenios para forzar su devaluación o su desaparición y que fomenten y apliquen un uso extensivo

o abusivo de las medidas más lesivas de la reforma laboral. Las empresas y sobre todo sus organizaciones no son agentes neutrales en este conflicto, son parte interesada y sus intereses, a tenor de las expresiones públicas de sus dirigentes y de la actuación concreta de muchas empresas de este país, están muy alejados de los que nosotros estamos reclamando.

Revertir la situación de la negociación colectiva a un punto de equilibrio, retomar las vías de negociación, es clave para el sindicato. El debilitamiento de la negociación colectiva, puede tener consecuencias negativas para la defensa de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores e implicaría la renuncia del papel del sindicato en la disputa del conflicto entre capital y trabajo.

La tarea central del sindicato, aún con los condicionantes existentes en este marco económico y social tan grave, sigue siendo fortalecer la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo. Actuar en la negociación colectiva no es incompatible con la contestación a las políticas de recortes y desmantelamiento del Estado de Bienestar, que decreta el Gobierno; al revés, debemos ser capaces de plasmar la importancia que tiene el desarrollo de la negociación colectiva frente a las políticas de austeridad ■



La negociación colectiva en el nuevo marco legal

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La negociación colectiva en 2012 se está desarrollando en un contexto extremadamente complicado, con una crisis económica que no ha cedido en estos cinco largos años ni tiene visos de finalizar en un horizonte cercano, metidos de lleno en una recesión que acrecienta las erróneas políticas de restricción del gasto público y privado. La destrucción de empleo, lejos de contenerse, se dispara ahora en el sector público donde la amenaza de lo que puedan deparar los próximos quince meses, no hace más que agravar el inmenso problema del desempleo que, siendo la principal preocu-

pación de la sociedad española, está lejos de concitar las prioridades de las políticas públicas impulsadas, a golpe de decreto, por el Gobierno del Partido Popular.

En este escenario, nos toca afrontar la negociación colectiva en el marco impuesto por una nueva legislación salida de la reforma laboral aprobada, primero por Real Decreto Ley y, desde el pasado mes de julio, por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Una legislación que da alas a las posiciones más extremas de las organizaciones empresariales que ven una oportunidad única, no sólo para aminorar drásticamente los costes salariales sino para hacer tabla rasa de muchos de los derechos laborales establecidos en la negociación colectiva y para vaciar de contenido las estructuras de negociación sectorial, aquellas que tienen una mayor cobertura de trabajadoras y trabajadores y donde la representación de los mismos la tienen las organizaciones sindicales.

Estas posiciones empresariales son las que mantienen bloqueados muchos convenios colectivos, exigiendo la aceptación de retrocesos importantes en las condiciones pactadas bajo la amenaza de la pérdida de ultraactividad del convenio. La misma que lleva a muchas empresas a querer imponer despidos colectivos sin justifi-



cación suficiente y sin una negociación real, abusando de la mayor permisividad concedida por la nueva legislación o a no aplicar el convenio colectivo por decisión unilateral, sin agotar la negociación en la empresa y sin acudir a los procedimientos para la solución de conflictos cuando no se alcanza acuerdo.

A pesar de todos estos condicionantes, el mayor de ellos el desempleo de más de 5,6 millones de personas, hay margen para la negociación colectiva y para la acción sindical en los centros de trabajo, con el objetivo de poner freno a las actitudes abusivas de las empresas donde se produzcan pero también para ser partícipes de los cambios que sea necesario abordar, de forma pactada, para que la actividad económica de las empresas repunte, poniendo todo el esfuerzo en mantener el empleo e invertir en la mejora de los procesos y en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Para impulsar y orientar la actividad sindical en este difícil contexto y una vez publicada la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, la Comisión Ejecutiva Confederada de CCOO aprobó el pasado mes de julio un documento de **Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2012-2013**, en el que se marcan las prioridades y objetivos sindicales y las pautas de actuación en el nuevo marco de regulación legal.

Entre los objetivos a destacar está garantizar la vigencia de los convenios frente a la pérdida de la ultraactividad que impone la nueva legislación si, transcurrido un año desde la finalización de la vigencia pactada, no hay acuerdo para su renovación, salvo que en el convenio se hubiera

Hay que garantizar la vigencia de los convenios frente a la pérdida de la ultraactividad que impone la nueva legislación

fijado un periodo mayor o el mantenimiento de la ultraactividad de forma indefinida en tanto no sea renovado.

Igualmente, garantizar que la inaplicación de un convenio tenga causa justificada, se produzca por acuerdo tras una negociación efectiva en el ámbito de la empresa y, en caso de desacuerdo, se recurra a la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, al organismo de solución autónoma de conflictos colectivos, agotando en esta instancia el procedimiento de arbitraje, ya que se rechaza y desaconseja que los arbitrajes se produzcan en el ámbito de cualquiera de los organismos tripartitos (Comisión Consultiva o similar) a los que la reforma laboral ha dado atribuciones para decidir o arbitrar en conflictos por inaplicación de convenio.





Reforzar los convenios sectoriales y extender la cobertura de negociación a actividades que actualmente no tengan un convenio sectorial de referencia.

Abordar la transformación de los sistemas de clasificación para sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, en una negociación que tenga en cuenta todos los factores que componen o están afectados por la clasificación profesional, incluida la adecuación salarial.

En un contexto de desempleo galopante y de recesión económica, el mantenimiento del empleo pasa a ser el principal objetivo sindical de toda negociación colectiva (convenio, reestructuraciones empresariales, expedientes de regulación de empleo...), seguido de toda medida que suponga incrementar la inversión productiva de las empresas y la generación de nuevos puestos de trabajo. La negociación salarial, contenida en cuanto al incremento a aplicar en los años de recesión, debe centrarse en conseguir medidas de contención de las rentas empresariales para aumentar la inversión y el empleo y sentar las bases para la recuperación salarial futura, ligando su evolución a la mejora de la productividad y beneficios empresariales. La suma de estos parámetros y el equilibrio entre ellos es el compromiso adquirido en el II

AENC 2012-2014 y no se cumplirá con el mismo si sólo se produce una devaluación de las rentas salariales.

La determinación del carácter retroactivo de las cláusulas de actualización salarial deberá ser acordada por las partes en el convenio colectivo

En el II AENC también se introdujo un cambio importante en el modelo de cláusula de garantía salarial que venía siendo más habitual en los convenios, al indicar que la actualización debe producirse sólo si la inflación supera el 2% y, por tanto, no cubre la desviación que se produzca entre el incremento salarial inicialmente pactado y el objetivo de inflación del Banco Central Europeo; además para la estimación de la inflación se tiene en cuenta el menor de dos índices de precios de consumo de referencia, el IPC español y el IPC armonizado de la zona euro, descontando previamente la incidencia de los carburantes y combustibles si el precio anual del barril de petróleo, medido en euros, aumentase por encima del 10% ■

La reforma de la protección por desempleo

Paloma López Bermejo

Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

La prestación por desempleo se reduce en torno al 20% a partir del día 181

El pasado 13 de Julio se aprobó el Real Decreto 20/2012, que modifica, entre otros, determinados elementos de la protección por desempleo, imponiendo graves recortes en la protección social para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en los referidos a la prestación asistencial/subsidios.

Las medidas que afectan a la prestación contributiva son:

- La reducción de la cuantía de la prestación contributiva por desempleo a partir del sexto mes (181 días), que pasa del 60 % de la base reguladora de la prestación al 50 %, se aplicará a los nuevos perceptores.
- En la cotización a la Seguridad Social durante la prestación por desempleo se elimina la bonificación del 35% en la cuota obrera que ahora correrá en su integridad a cargo del trabajador. Se hace efectiva para quienes accedan al desempleo desde el 15 de Julio.

El efecto práctico de ambas medidas es que la prestación contributiva por desempleo se reduce a partir del día 181 en torno al 20 % (calculado sobre una base de cotización de 1.000 euros).

En cuanto a los recortes en las prestaciones asistenciales/subsidios, se endurecen los requisitos de acceso sobre el patrimonio

que no genera rentas; se suprime el subsidio por desempleo para mayores de 45 años que agotan la prestación contributiva por desempleo (720 días) y se amplía, de 52 a 55 años, la edad requerida para el acceso a este tipo de subsidio por desempleo, que además de a la edad afecta a la duración y a la cotización para la jubilación.

Estas medidas implican que los trabajadores y trabajadoras que quedan fuera del mercado de trabajo y tienen, como consecuencia de la edad, una difícil reincorporación al mismo, recibirán mayoritariamente prestaciones mínimas de jubilación.

En cuanto a la protección por desempleo de los contratos a tiempo parcial, se adoptan varias medidas:

- Sobre el cómputo del periodo de carencia mínima y el consumo de cotizaciones cuando se tienen varios contratos a tiempo parcial. No se van a dar por consumidas todas las cotizaciones previas al acceso a una prestación por desempleo como marca el TS (Tribunal Supremo) frente al SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal).
- Sobre los topes máximo y mínimo de la prestación por desempleo, sucede igual que con la medida anterior y es que se corrige el criterio del SPEE que calculaba ambos topes en función de

la jornada del último contrato de trabajo realizado, y si este era de tiempo parcial podía conllevar una gran pérdida de la cuantía en la prestación por desempleo.

- Se reduce la cuantía del subsidio por desempleo para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.
- Disminución de la cotización del subsidio por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.

Algunas de las medidas aprobadas afectan muy negativamente a las mujeres pues son las que ocupan mayoritariamente el contrato a tiempo parcial

Estas dos últimas medidas tienen además un impacto de género muy negativo, al ser fundamentalmente mujeres quienes ocupan el contrato a tiempo parcial.

Con relación a la Renta Activa de Inserción se establecen nuevas exigencias, endureciendo, entre otras, las causas de interrupción en la inscripción en la oficina de empleo y, además de ser "parado de larga duración", se necesita el nuevo requisito de haber extinguido la prestación por desempleo contributivo o no contributivo.

Estas modificaciones dan un giro radical a la Renta Activa de Inserción, desvirtuan-

do sobre todo la naturaleza social de la misma, ya que estaba pensada para personas con dificultades para encontrar un empleo.

A estas modificaciones se añade un endurecimiento de la Ley de Infracciones y Sanciones, introduciendo nuevas obligaciones para los trabajadores y trabajadoras solicitantes y beneficiarios de las prestaciones por desempleo e incrementando las exigencias de las obligaciones ya existentes. Y lo más grave es que se puede suspender cautelarmente el derecho cuando se aprecien "indicios" suficientes de fraude.

En la adopción de estas medidas solo ha primado el criterio economicista de garantizar la estabilidad presupuestaria, sin tener en cuenta a las personas que sufren la situación de desempleo. Se las penaliza doblemente, como personas desempleadas y encima reduciendo aquellos derechos que van encaminados a cubrir sus necesidades mínimas y las de sus familias.

El Gobierno, además, mantiene un discurso que parece culpabilizar a la persona desempleada de su situación; como si no hicieran lo suficiente para encontrar un empleo o que se "acomodan a vivir de los subsidios". Sin embargo, el Gobierno no hace nada para cumplir con los preceptos constitucionales del "derecho al trabajo" y de "remuneración suficiente", muy al contrario, con reformas como ésta o la del mercado de trabajo (reforma laboral) lo que hace es caminar en la dirección contraria.

Es un Gobierno garante de intereses económicos, pero muy alejado de las necesidades de la ciudadanía, especialmente en estos momentos de aguda crisis. Avanzar en esta dirección de recortes, de pérdida de derechos, es una invitación permanente al conflicto ■



Seguimiento de los efectos de la reforma laboral

Carlos Martín Urriza

Economista del Gabinete Económico CS de CCOO

El pasado febrero, el RDL 3/2012, convalidado por ley posteriormente en julio, introducía en el ordenamiento legislativo la reforma laboral más desreguladora de la democracia. Su objetivo es abaratar el trabajo y hacerlo más disponible a la voluntad del empresario, reforzando su poder unilateral en la toma de

decisiones. Para ello la reforma reduce el coste del despido individual y colectivo, y mina las bases para el desarrollo de una negociación colectiva coordinada, dando preferencia a los convenios de empresa.

El Gobierno busca, con la reforma laboral, compensar las políticas fiscales contractivas a las que aboca el creciente coste de financiación de la deuda pública, olvidando intencionadamente, las políticas de liberalización y competencia que afectan a los intereses de los grandes lobbies empresariales que operan en sectores regulados y con importantes barreras a la entrada para nuevos operadores, que son un lastre para el sostenimiento y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas y de las familias.

No hay todavía información estadística oficial suficiente para realizar una evaluación completa de la reforma laboral. De hecho, algunos de sus efectos tendrán mayor recorrido cuando la economía crezca. La evidencia disponible es todavía escasa pudiendo apuntarse, no obstante, algunos indicios que, para su correcta interpretación, deben enmarcarse en el contexto económico actual de duro ajuste laboral, donde, además, no se vislumbra a corto plazo el fondo en la destrucción de empleo.



El paro afecta a todos los colectivos y con particular incidencia relativa a los jóvenes

Ahora bien, el meollo del desempleo no son, por volumen, los jóvenes, sino los parados sin cualificación de todas las edades y los cabezas de familia sin protección por desempleo. Hoy hay 1,7 millones de cabezas de familia en paro frente a los 709 mil registrados al principio de la crisis. La mitad de ellos no cobra ningún tipo de prestación o subsidio. El 56% de los desempleados tiene un nivel formativo de ESO o inferior y, de ellos, el 82% tiene más de 24 años.

Adicionalmente, a partir del cuarto trimestre de 2011 comenzó el ajuste de plantillas en el Sector Público que hasta ese momento se había visto salvaguardado de la rebaja de empleo provocada por la crisis. Desde entonces hasta ahora se han recortado en este sector 154 mil empleos temporales netos y 26 mil indefinidos.

Por el momento, disponiendo como última referencia de la EPA del segundo trimestre de 2012, período en el que la reforma entra en vigor, no se aprecia cambio reseñable en la probabilidad de ser despedido de un trabajador indefinido que pueda atribuirse a la innovación legislativa y no al ciclo económico recesivo en el que se desenvuelve la economía española. Sí se observan, en cambio, indicios del abaratamiento de los despidos. La indemnización media de los despidos que se concilian en los servicios de mediación pasa de 44.431 euros en enero a 32.345 en mayo, aunque esta variación podría explicarse también por cambios en la composición de los despedidos.

Otro claro efecto provocado por la reforma es el incremento de los trabajadores

afectados por un expediente de extinción no pactado. Si entre febrero y junio de 2011 este porcentaje era del 22,1%, en el mismo período de 2012 su peso aumenta hasta el 30,8%. La reforma ha inducido claramente una disminución del consenso entre las partes ante la necesidad del ajuste de plantillas, lo que está relacionado con las condiciones en las que salen los trabajadores que se ven obligados a abandonar la empresa.

Se ha señalado también a la reforma como promotora del empleo barato y poco productivo, aunque actualmente esto no se corrobora, pues se están ajustando todas las categorías de empleo, de alta productividad, intermedia y baja. Sin embargo, en el futuro, cuando la economía se recupere, habrá que comprobar si los cambios legislativos vuelven a orientar el crecimiento hacia un modelo basado en la generación de empleo poco productivo.

Asimismo, se ha apuntado que la reforma puede provocar un aumento de la rotación laboral de los asalariados indefinidos asimilándolos a los temporales y una sustitución de trabajadores mayores con más antigüedad y derechos, por trabajadores más jóvenes y recién incorporados a la actividad laboral. El contrato para emprendedores en las empresas de menos de 50 trabajadores con un período de prueba de un año y la rebaja generalizada de la indemnización por despido a los trabajadores más antiguos, apuntan en esta dirección. No obstante, por el momento, no se pueden ofrecer evidencias robustas sobre el aumento de la rotación laboral. Hasta junio de este año se han registrado 39.000 contratos para emprendedores, lo que representa un 20% de la contratación indefinida de las empresas de hasta 50 trabajadores. Por otro lado, la sustitución entre trabajadores no puede ser evaluada en el ámbito agregado de la estadística, requiriendo un seguimiento a nivel de empresa ■

Empleadas de hogar y Seguridad Social: Un buen balance inicial, no exento de riesgos

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Seguridad Social de CCOO

El pasado 1 de enero de 2012 entró en vigor la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas de hogar que, hasta ese momento, o bien no tenían la obligación legal de estar en alta en la Seguridad Social (relaciones laborales a tiempo parcial inferiores a media jornada), o bien, se incorporaban a un Régimen Especial con importantes vacíos de cobertura o co-

bertura inferior a la del Régimen General (enfermedad o accidente de trabajo) y escasa protección: sistema de bases de cotización limitadas y, por ello y entre otras cuestiones, alta incidencia de pensiones mínimas: dos de cada tres pensiones generadas no superaba ese umbral.

El reto de esta integración tiene objetivos a corto, medio y largo plazo. En prime-



ra instancia, se trataba de incorporar al Régimen General a las casi 300.000 personas que estaban en alta en el antiguo sistema especial. Para ello, se establecía un periodo transitorio que finalizó el pasado 30 de junio y que se saldó con muy buenos resultados: en torno a un 93% de las empleadas de hogar en alta al cierre de 2011 se han incorporado al Régimen General, a las que hay que sumar un 1,5% más que se mantienen en el sistema antiguo al encontrarse en situación de incapacidad temporal.

El Acuerdo de Pensiones de 2011 ha supuesto un hito histórico en la normalización y equiparación de derechos de un colectivo de personas con un claro impacto de género y extranjería: 93% mujeres y casi dos tercios de origen extranjero

A medio y largo plazo, se trata de integrar a las personas que, trabajando como empleadas de hogar, estaban legalmente sumergidas al no exigirse hasta ahora su alta en Seguridad Social y, como consecuencia de ello, estaban excluidas de este sistema de protección social. El número de personas susceptibles de alta se sitúa entre las 300.000 ya mencionadas y las 700.000 que, según la Encuesta de Población Activa, declaran este tipo de actividad profesional.

Es pronto para valoraciones concluyentes, apenas tenemos datos de los primeros 8 meses de implantación de este importante apartado de la reciente reforma de pensiones acordada entre el Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Sin embargo, la evolución de estos primeros meses es más que alentadora, actuando este colectivo como un corrector

positivo de los malos datos de afiliación general a la Seguridad Social que padecemos como consecuencia de la crisis y de las equivocadas políticas que se aplican para combatirla.

Con datos a 31 de agosto, la afiliación media de empleadas de hogar ha alcanzado las 374.550 personas, lo que significa que, desde principios de año, las personas en alta en este colectivo se han incrementado en un 26,13%, en un proceso de emersión de empleo sumergido previo que confirma la corrección de la apuesta realizada. Este incremento de personas en alta mantiene en los últimos meses un ritmo de en torno a 25.000 nuevas altas mensuales, lo que de mantenerse augura un muy buen resultado en este proceso en un lapso corto de tiempo. Más aún si tenemos en cuenta que algunas zonas todavía no han despertado, el incremento se está produciendo en la mayoría de las comunidades autónomas pero existen algunas, muy relevantes, que presentan un crecimiento inferior a la media: Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Baleares se sitúan en incrementos netos de entre el 9% y el 16%, lo que posibilita un amplio recorrido de mejora hasta alcanzar los resultados de otras que superan, en ocasiones ampliamente, el 40% de incremento, en este sentido destacan Aragón, País Vasco, Navarra, Rioja, Andalucía, Cantabria, Castilla León o Extremadura, esta última superando el 85% de incremento, si bien algunas de ellas partían de una baja afiliación relativa de este colectivo.

Sin embargo, estos buenos resultados que deberían generar satisfacción en el Gobierno, grupos parlamentarios y las organizaciones firmantes del Acuerdo de Pensiones de 2011, es cuestionado con frecuencia por el primero. No olvidemos que el Gobierno actual no es el que negoció la última reforma de pensiones.

Primero intentaron presentar como escaso el ritmo del trasvase de afiliación del Régimen Especial al General. Cuando fue evidente que el trasvase estaba casi completado, argumentaron que emergía poco empleo sumergido, minusvalorando la dificultad del cambio cultural que supone la reforma al obligar a empleadores y empleadas a tramitar el alta y cotizar a la Seguridad Social. Pocos meses después tienen que reconocer que el proceso de nuevas altas camina a buen ritmo, que está emergiendo empleo legalmente sumergido hasta ahora y empiezan a apuntar una nueva línea crítica argumental, la recaudación no está creciendo como ellos esperaban y anuncian la presentación de un Informe a la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo, sobre la evolución del proceso y las posibilidades de mejorarlo.

En torno al 93% de las empleadas de hogar en alta en el Régimen Especial al cierre de 2011, se incorporaron al Régimen General durante los seis meses del periodo transitorio, es decir, entre el 1 de enero y el 30 de junio pasado



En realidad, estamos asistiendo a la resistencia conceptual del Gobierno del Partido Popular a aceptar la plena normalización en materia de Seguridad Social de este colectivo. Intentar, como algunos apuntan, un cambio del sistema que reduzca la responsabilidad de los empleadores a efectos de alta sería una mala e innecesaria noticia. Abrir puertas, que el Acuerdo de Pensiones cerró, a que una parte del colectivo de empleadas de hogar permanezca sumergido sería, directamente, un disparate.

Más valdría que el Gobierno se aplicase en desarrollar los trabajos para valorar las modalidades de protección por desempleo, que quedaron pendientes y comprometidas en la reforma de pensiones.

Seremos muy activos en el seguimiento y análisis del Informe que se anuncia, de los trabajos de la Comisión Parlamentaria y de las posiciones de los distintos grupos parlamentarios, especialmente sobre las propuestas de actuación legislativa que puedan plantearse.

El Acuerdo de Pensiones de 2011 ha supuesto un hito histórico en la normalización y equiparación de derechos de un colectivo de personas con un claro impacto de género y extranjería (93% mujeres y casi dos de cada tres de origen extranjero) tradicionalmente aislado, silenciado y discriminado.

Mantener y reforzar esos nuevos derechos es un objetivo para nosotros, porque es necesario, justo e inteligente (más de 80.000 nuevas altas en 8 meses que han permitido reducir la pérdida de 600.000 cotizantes en el último año lo atestiguan de forma clara) ■

Dependencia: Reforma injusta con los agravantes de premeditación y alevosía

Rosana Costa Navarro

Secretaria confederal de Política Social de CCOO

Mediante el Real Decreto-ley 20/2012, aprobado el pasado mes de julio, el Gobierno acometió una reforma estructural del Sistema de Atención a la Dependencia, reproduciendo el mismo patrón, regresivo en términos sociales y económicos y letal para el empleo, que ha orientado las reformas del mercado laboral, sanitaria, educativa y de protección por desempleo.

Esta reforma modifica la Ley 39/2006 de Dependencia y rompe el Acuerdo Social alcanzado en 2005 al minimizar la naturaleza pública del Sistema, limitar el alcance universal de sus prestaciones y quebrar el carácter finalista que recogía el modelo de financiación. Igualmente deshecha las aportaciones realizadas por organizaciones sociales y profesionales que en su día fueron incorporadas al texto legal. Como colo-

fón asistimos al desmontaje de una Ley que en 2006 fue aprobada con el 95,4% de apoyo parlamentario para transitar hacia la mercantilización de un sistema de protección social cuya aprobación en el Parlamento ha contado únicamente con los votos del partido en el Gobierno.

El déficit democrático se ha convertido en seña de identidad de la gestión de este Gobierno y la reforma del Sistema de Atención a la Dependencia constituye un episodio más en este lamentable proceso de devaluación política e institucional que es gobernar sistemáticamente a golpe de Real Decreto Ley. La intensidad de este proceso de deterioro democrático solo encuentra parangón con el alcance de la agresión que están sufriendo los derechos sociales en este país y con el crecimiento exponencial de la desigualdad y la fractura social que ello está provocando.

De manera inseparable la reforma persigue el recorte drástico del ya modesto gasto social público dedicado a los servicios sociales de atención a la dependencia, la reducción del universo de personas protegidas por el Sistema y el cambio de modelo de protección.

De entrada, se establece una moratoria de tres años en la aplicación de la Ley, que dejará sin atender a 252.635 personas que ya disponen del dictamen de "dependencia



moderada", así como a todas aquellas personas que durante este periodo lo hubieran solicitado. Esta moratoria conlleva además, la paralización de la oferta de servicios de proximidad y con ello la renuncia a crear más de 150.000 nuevos puestos de trabajo, incrementándose el ritmo de destrucción de empleo en el sector que ya se cifra en 8.000 puestos de trabajo y la renuncia al retorno económico que genera el gasto social en dependencia, que se cifra en el 43% para el conjunto de los servicios sociales.

Las más de 750.000 personas que disponiendo ya de prestaciones económicas o servicios y aquellas que por presentar un "grado de dependencia severa" o "gran dependencia" pudieran incorporarse al Sistema, también verán mermado su derecho a consecuencia de esta reforma: se han establecido más y mayores condiciones de copago, que podrá alcanzar hasta el 90% del coste en todos los servicios; se han reducido en un 15% las cuantías de las prestaciones económicas; se han reducido hasta en 20 horas al mes los servicios domiciliarios; se ha establecido régimen de incompatibilidad entre servicios y entre éstos y las prestaciones económicas; se han eliminado los niveles de dependencia para reducir la intensidad de la cobertura; se deja de financiar el convenio especial de la seguridad social a los cuidadores familiares; se endurecen los requisitos de acceso a las

prestaciones económicas de cuidado familiar; se suspende por dos años el pago de la retroactividad de las prestaciones económicas y no se contempla financiación para el transporte ni la alimentación en centros de día, lo que ya de por sí hace inaccesible este servicio para el común de las economías familiares.

Las "prestaciones económicas vinculadas a la compra de un servicio" son el principal instrumento del nuevo modelo de atención a la dependencia que impulsa la reforma y el principal exponente de la inequidad y desigualdad que conlleva la mercantilización de las necesidades sociales y la vuelta a la feminización de los cuidados.

El recorte aplicado a estas prestaciones económicas establece su importe máximo en 715, 426 y 300 euros/mes respectivamente dependiendo del grado de dependencia de la persona. A este importe íntegro solo accede una minoría de personas cuyos ingresos no superan la cuantía de una pensión asistencial. Por tanto cualquier pensionista de la Seguridad Social verá reducida esta prestación económica en mayor o menor medida.

A todas luces resulta evidente que, incluso en su importe máximo, las cuantías de esta prestación económica han quedado

La reforma establece una moratoria de tres años en la aplicación de la Ley



El Gobierno adopta la fórmula más agresiva de privatización que es la financiación indirecta de los servicios a través del usuario

muy lejos de cubrir el coste real de los servicios tanto residenciales, como de proximidad. El Gobierno pretende que este diferencial de coste, que puede duplicar o más el propio importe de la prestación que se concede, lo asuman las economías familiares justo cuando más castigadas y empobrecidas están.

La realidad que no quiere ver el Gobierno y que le molesta que se la muestren es que, generalizando el uso de esta prestación económica vinculada, ha establecido una barrera económica que impedirá que decenas de miles de personas puedan acceder a los servicios y que tengan que conformarse con una raquítica prestación económica de cuidado familiar, que recaerá nuevamente en las mujeres. A su vez, aquellos que accedan al reformado Sistema de Dependencia dispondrán de una cobertura desigual en calidad y cantidad, en función de su mayor o menor capacidad económica.

El Gobierno convierte en residual la oferta pública que la ley priorizaba como forma de acceso al Sistema, renuncia incluso al establecimiento del Concierto y adopta la fórmula más agresiva de privatización que es la financiación indirecta de los servicios a través del usuario, mediante esta prestación económica que da posibilidad, a quien pueda, de hacer la "compra subvencionada" de un servicio. Se nos hurta el estatus de ciudadanos con derechos que la Administración protege y garantiza, y pasamos a ser considerados como "demanda solvente o insolvente" para poder ser atendidos o no, por parte de las empresas.

Para hacer efectivos todos estos recortes, la reforma rediseña el modelo de financiación del Sistema; por una parte rompe la fórmula original del Nivel mínimo de financiación, que adquiriría un carácter finalista al establecer una cuantía determinada por cada uno de los beneficiarios, que pasa a ser una cuantía agregada que combina varios parámetros. Por otra parte desaparece el Nivel acordado de financiación que establecía mediante convenio el compromiso detallado de co-financiación que adquiriría cada administración. De un plumazo las administraciones pueden recortar el gasto y moverse en la opacidad una vez eliminados los convenios que constituían el principal instrumento de información, seguimiento y control del gasto público en materia de dependencia.

Mientras el Gobierno oculta y niega a la ciudadanía que ésta y todas las reformas obedecen a su ideario político, sí informa con meridiana claridad a las instituciones europeas de cuales son sus intenciones. El Gobierno ha comunicado a Europa que es objetivo de la Reforma del Sistema de Dependencia: "*Potenciar el papel del sector privado, eliminando las preferencias por el sistema público presentes en la Ley y en sus desarrollos por las normas autonómicas*".

El ejecutivo de Rajoy gobierna con un programa distinto al que presentó para concurrir a las elecciones y nos impone una involución social y democrática sin precedentes que rompe los consensos básicos establecidos en la transición democrática. Ello cuestiona sin ambages, su legitimidad para llevar a cabo las injustas medidas que está adoptando y que presenta como inevitables, cuando no lo son. El Gobierno, sin dilación, debe someter estas medidas a un Referéndum para que los ciudadanos y ciudadanas de este país las puedan valorar ■

La actividad de la Fundación SIMA en el primer semestre de 2012

Francisco González Moreno

Representante de CCOO en la Fundación SIMA

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Durante el primer semestre del año 2012, con datos cerrados a 30 de junio, se tramitaron un total de 146 procedimientos de mediación que afectaron a 14.367.917 trabajadores y trabajadoras, y en todos ellos la opción elegida para intentar resolver los conflictos ha sido la mediación, no habiéndose tramitado hasta la fecha ningún procedimiento de arbitraje.

De los 146 conflictos tramitados en este periodo, 120 correspondieron a conflictos de empresa que afectaron a 167.002 trabajadores, 25 a conflictos de ámbito sectorial que afectaron a 2.836.515 trabajadores y 1 conflicto de ámbito interprofesional, la HG del 20 de marzo, con 11.364.400 trabajadores incluidos en la

convocatoria, lo cual indica que aunque el número de procedimientos entrantes es mucho mayor en el caso de conflictos de empresa, el número de personas afectadas por procedimientos sectoriales es mucho mayor.

Un dato relevante con respecto al año anterior es que, de los procedimientos tramitados, en el 32% de los casos, que afectaban a más de 400.000 trabajadores y trabajadoras, se alcanzó acuerdo, lo que representa un aumento porcentual de más de 7 puntos con respecto a los datos del año 2011.

Estos datos se comprenden bien cuando vemos el detalle según la tipología de los conflictos, ya que un porcentaje alto de



los acuerdos, el 43% en concreto, se produjo como consecuencia del desbloqueo de la negociación colectiva, en muchos casos pendiente desde el año 2008. En el caso de intento de recorte de derechos sindicales por parte de la patronal, al final se consiguió llegar a acuerdos en el 41% de los casos; y los motivados en procesos de reestructuración se alcanzó un acuerdo en el 39% de los casos. En estas materias el SIMA mostró una mayor efectividad en la búsqueda de acuerdos a los conflictos planteados.

El número de acuerdos en mediación se incrementa en siete puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior

Como viene sucediendo durante todos estos años de crisis económica, los conflictos de interpretación o aplicación y los de huelga han sido a los que más han recurrido los representantes de los trabajadores y en menor medida, las empresas y las organizaciones empresariales. Si tomamos como referencia el total de procedimientos tramitados, los correspondientes

a interpretación y aplicación ascendieron a 112, lo que supone un 76% del total de conflictos.

En relación con el procedimiento de huelga, es muy relevante destacar que en este periodo, de los 26 procedimientos tramitados, 15 estuvieron motivados en discrepancias en la negociación de procesos de regulación de empleo, procedimientos que se han intensificado tras la publicación del Real Decreto 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha suprimido la autorización administrativa en los despidos colectivos.

En lo referente a las materias más destacadas, como igualmente viene siendo sucediendo durante todo el periodo de crisis, los procedimientos por conflictos salariales, junto con los procesos de reestructuración de empresas, fueron los motivos de conflictos más numerosos, con un 57% del total de los tramitados.

En concreto, los conflictos salariales motivaron la apertura de 61 expedientes durante el primer semestre de 2012, que suponen el 42% del total de los procedimientos tramitados durante ese periodo, afectando a un total de 810.966



trabajadores y trabajadoras. Como no es baladí, que igualmente en segundo lugar por número de expedientes tramitados, aparezcan los relacionados con procesos de reestructuración de empresas, con un total de 23 procedimientos que afectaron a un total de 20.087 personas.

Para terminar no quiero dejar pasar la ocasión para señalar que, como consecuencia de la entrada en vigor de los acuerdos del V ASAC, que tiene eficacia general y directa, todas las empresas y sectores de ámbito superior a una comunidad autónoma están afectadas por dicho Acuerdo, y que los conflictos que en ellas se produzcan deberán ser tramitados en el SIMA, salvo que, por convenio o acuerdo colectivo sectorial o colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, establezcan sistemas propios de solución de conflictos. Además, aquellas Comisiones Paritarias que tengan atribuidas por el convenio funciones de mediación o arbitraje, podrán integrarse en la Fundación SIMA, si lo solicitan a la Comisión de Seguimiento del V ASAC, que es quien tiene la facultad de aprobar esta integración.

Los procedimientos relacionados con procesos de regulación de empleo se han intensificado tras la Reforma Laboral al suprimirse la autorización administrativa en los despidos colectivos

Para difundir los contenidos del V ASAC y dentro del programa anual de actividad de la Fundación SIMA, Comisiones Obreras ha convocado una Jornada de debate que se celebrará el día 15 de octubre y que lleva por título: "Incidencia de las reformas laborales en la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos". En esta jornada contaremos con expertos en derecho del trabajo y economía y con los responsables sindicales en esta materia, para abordar debates que, como consecuencia de la reforma laboral y su repercusión en la negociación colectiva y en la solución autónoma de los conflictos, son de gran interés y actualidad ■



Expedientes de inaplicación de convenios tramitados en la Comisión Consultiva Nacional

Miguel Sánchez Díaz y Julián Iglesias Casanova
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Dentro de los contenidos del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012 el Gobierno ha introducido una nueva competencia a la CCNCC consistente en resolver, bien en la propia comisión o a través de un arbitraje externo, los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos que sean solicitados cuando el ámbito territorial del convenio que se pretenda dejar de aplicar afecte a más de una comunidad autónoma.

Tras esta negativa modificación de la norma, nuestra oposición a que la decisión sobre cualquier procedimiento de inaplicación sin acuerdo entre las partes se resuelva en la CCNCC ha sido clara desde el principio.

Aunque el RDL 3/2012 decía taxativamente en su Disposición Adicional 5ª apartado 2 que "El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social", y la propia Ley 3/2012 hace referencia a este apartado en parecidos términos, casi ocho meses después el citado RD de desarrollo todavía no ha visto la luz, y según la última información de que disponemos todavía está pendiente del dictamen del Consejo de Estado.

A pesar de no tener reglamento de funcionamiento con las nuevas competencias atribuidas a la CCNCC, ya se ha comenzado a tramitar expedientes al amparo de la nueva normativa, y se convocó una reu-



nión del pleno de la CCNCC el día 23 de mayo, un día antes de que el RDL 3/2012 fuese convalidado de forma definitiva en el Congreso, para tratar el primer expediente de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo.

Hasta la fecha, en la CCNCC se han presentado nueve expedientes de inaplicación de convenio y todos excepto uno han sido desestimados por la CCNCC por diferentes razones, en la mayoría de los casos por carecer de competencia para resolver la solicitud (al afectar a una sola comunidad autónoma), en otros porque las empresas solicitantes no han cumplido debidamente el procedimiento pertinente y en otro caso por pretender la inaplicación de un convenio extraestatutario, estimando la comisión que este procedimiento solo rige para los convenios colectivos incluidos en el título III del ET, donde se regulan los convenios colectivos estatutarios.

El único expediente que ha cumplido los requisitos previos que exige la norma vigente para que la CCNCC pudiera decidir sobre el procedimiento de arbitraje, ha sido el de la empresa UNIPOST, en el que con los votos favorables de la patronal y la Administración y la oposición de CCOO y los demás sindicatos, se ha aprobado solicitar informe económico y convocar reunión el 24 de septiembre para tratar el fondo del asunto y efectuar un arbitraje en los términos que establece la Ley.

Como podemos ver, en la primera ocasión donde se cumplen los requisitos de procedimiento, la Administración se suma a las pretensiones de la patronal para aceptar la inaplicación del convenio. Y nos tememos que esta situación, con seguridad, se va a repetir en cada uno de los casos en los que las empresas cumplan el procedimiento exigido, por lo que llegado a este punto nuestra posición debiera ser intentar que el arbitraje vinculante lo realice un agente externo a la CCNCC.

XXV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y la Reforma Laboral de 2012

La CCNCC celebrará en Madrid, el próximo día 4 de octubre, jueves, a las 9 horas en el Salón de Actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sito en la calle Agustín de Bethencourt, 4 - 3ª planta (Nuevos Ministerios), las habituales jornadas de estudio sobre negociación colectiva, que consideramos de sumo interés y actualidad y que este año abordarán, principalmente, temas referidos a la reforma laboral de 2012.

En las jornadas tendrá lugar una mesa de debate con el título "Los acuerdos interprofesionales y la reforma laboral de 2012" en la que intervendrá, por parte de CCOO, Ramón Gorrioz, por UGT, Toni Ferrer, y por las organizaciones empresariales José de la Cavada Hoyo, de CEOE, y Teresa Díaz de Terán, de CEPYME.

Y se presentarán además tres ponencias: "La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad", presentada por Carlos L. Alfonso, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; "La estructura de la negociación colectiva: el papel del convenio de empresa", presentada por Salvador del Rey, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en RR.HH; y "Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo" a cargo de Miguel Rodríguez-Piñero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla ■

Los sistemas de solución autónoma de conflictos y las reformas laborales

Carlos L. Alfonso, Carmen Salcedo,
Gemma Fabregat, Beatriz Lleó y Salomé Peña
Universitat de València

En el año 2011 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos encargó la realización de un estudio sobre los sistemas pactados para la solución de conflictos laborales y su adecuación a la Ley 35/2010. Para su realización se constituyó un equipo bajo la dirección del profesor Alfonso, coordinado por la profesora Salcedo y en el que se integraban las profesoras Fabregat, Lleó y Peña, todos de la Universidad de Valencia, que a principios del año 2012 hizo entrega del estudio que ha sido objeto de publicación.

Los autores decidimos desbordar el encargo inicial para incorporar no sólo la reforma laboral introducida por la Ley 35/2010, sino todas las posteriores hasta el RD-L 3/2012, la última que pudimos recoger. Así hemos analizado, también, el impacto en los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales de las reformas en otras leyes, como la que afectó a la negociación colectiva (RD-L 7/2011) o las que afectaron a los aspectos procesales (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social o la reforma de la Ley Concursal), así como otras disposiciones menores que también se publicaron, como las relativas al registro de convenios.

Además hemos analizado los textos de los Acuerdos (estatal y autonómicos) vigentes en la materia, en sus redacciones

de principios de 2012, habiendo llegado a analizar incluso el texto del V ASAC, el actualmente en vigor.

En nuestro trabajo hemos estudiado si esos Acuerdos necesitaban adaptaciones a las disposiciones legales que, por cierto, han cambiado de orientación a lo largo de este período pues, por ejemplo, el V ASAC se adapta a la reforma introducida por el RDL 7/2011, pero ésta ha sido modificada por el RDL 3/2012 y por la Ley 3/2012.

Como aspectos más llamativos que hemos constatado podríamos resaltar los siguientes:

1. La relevancia de la solución autónoma de los conflictos en el marco de unas relaciones laborales que deben es-

tar presididas por la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales en coherencia con el relevante papel que la Constitución les asigna en su artículo 7.

2. La importancia del ASEC y luego del ASAC como texto relativamente uniformador y orientador de los Acuerdos autonómicos que en bastantes cuestiones asumen las soluciones pactadas en el ámbito estatal y las incorporan progresivamente en sus textos.

3. El elevado grado de adaptación de los textos pactados (ASAC y Autonómicos) a las exigencias legales, posiblemente por la acertada flexibilidad con la que se han regulado los procedimientos de mediación y arbitraje, que permite que se adapten sin grandes cambios a las diversas reformas legales.

En este sentido, aparte de en otros aspectos menores, las necesidades de adaptación más importantes que hemos detectado son estas dos:

- a. La necesidad de establecer procedimientos de aplicación general y directa para ciertos conflictos, por ejemplo la ruptura de negociaciones de los convenios, pues así se exige legalmente y no todos los Acuerdos se adaptan a la exigencia al contemplar algunos la necesidad de ratificación o adhesión.
- b. La necesidad de establecer el procedimiento de actuación en los casos en los que existiendo un compromiso convencional de previo sometimiento al arbitraje, surgido el conflicto una de las partes solicita la actuación del organismo estatal o autonómico, pero la otra no colabora. En los casos en que los Acuerdos se han adaptado a esa posibilidad hemos apreciado dos formas de adaptación: una, la adopción en el propio Acuerdo o como desarrollo del mismo de normas de procedimientos subsidiarias por si nada se hubiese pactado en el compromiso de previo sometimiento o en el con-

La solución autónoma de los conflictos laborales debería llevar a un reforzamiento del papel de las comisiones paritarias de los convenios



venio aplicable (País Vasco); otra, la remisión directa, sin reglas subsidiarias, a lo que se haya pactado en el compromiso o convenio, entendiéndose posiblemente que la inexistencia de dichas reglas hace inviable la aplicación del compromiso (ASAC).

Salvo estos aspectos y algún otro menor, realmente los Acuerdos no tienen graves problemas de funcionamiento en el actual marco legal, que incluso en algunos casos ha reforzado su aplicación como ha hecho, por ejemplo, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social al hacer mención expresa de la mediación.

4. También hemos podido destacar la opción de los Acuerdos, que nos parece acertada, por mantener la voluntariedad del arbitraje. No es que rechazemos los compromisos de previo sometimiento, pero los mismos denotan un cierto fracaso de la negociación y su establecimiento debe hacerse matizadamente y en las unidades de

negociación inferiores. Por eso sorprende alguna reforma legal, como la última, que impulsa fórmulas arbitrales al margen de los sistemas autónomos y obligatorias si una de las partes lo pide, lo que no nos parece una opción acertada.

Finalmente queremos resaltar que en bastantes de las leyes analizadas se detecta un cierto interés por potenciar la solución autónoma de los conflictos laborales, dirección que nos parece acertada y que debería llevar, igualmente, a un reforzamiento del papel de las comisiones paritarias de los convenios, y queremos apuntar algo que tenemos muy claro y así aparece en nuestro estudio: en esta materia los protagonistas son los trabajadores y los empresarios, las organizaciones sindicales y empresariales; las leyes deben apoyar sus iniciativas y ofrecerles cauces para que las desarrollen, pero respetando siempre su libertad y capacidad negocial, sin intentar imponerles soluciones ni sustituir sus posibles acuerdos ■



I Congreso de Trabajo, Economía y Sociedad

Rodolfo Benito Valenciano

Secretario confederal de Estudios de CCOO

Los días 21 y 22 de junio se realizó en Madrid el I Congreso de Trabajo, Economía y Sociedad, convocado por la Fundación 1º de Mayo. Han participado sindicalistas, expertos de las distintas áreas del conocimiento e investigadores académicos, procedentes de una veintena de universidades españolas y europeas, que han presentado y debatido alrededor de ochenta ponencias y comunicaciones sobre las causas y efectos de la actual crisis económica.

La alianza social que está impulsando CCOO, junto con UGT, es también una alianza con el conocimiento, cuya expresión ha sido este Congreso, que contribuye a avanzar en el camino de la reflexión, de la propuesta, e intentar anticiparnos a los cambios, no ir detrás de ellos, siendo un objetivo sin duda muy complejo en estos momentos.

Se han producido iniciativas y propuestas en el terreno económico y social, frente a una política, la que están protagonizan-



do los apóstoles del neoliberalismo, que se está aplicando en España, y que está teniendo consecuencias desastrosas para la economía y el empleo en nuestro país.

Debates y discusiones que tienen que ver con los elementos centrales que hoy tienen plena vigencia, y que van a determinar el futuro de nuestro país. La globalización, la Unión Europea, la crisis económica y sus consecuencias en materia de empleo, el futuro del trabajo, el estado social, la fiscalidad, el modelo económico y productivo..., nuevas propuestas, en definitiva, para una salida social a la crisis.

Los países con una economía mixta, con un peso más importante de lo público en el conjunto de la economía, son menos vulnerables a la crisis, tienen una mayor capacidad de respuesta

En los talleres se mantuvieron intensas discusiones y se presentaron al pleno del Congreso importantes conclusiones que tienen que ver con el futuro del trabajo, que es el futuro de nuestro país.

Sobre la Unión Europea, sobre sus políticas y su futuro, sobre el papel del Banco Central Europeo y las Instituciones financieras de la Unión, sobre las políticas concretas, más allá de las declaraciones huecas que se están realizando en torno al crecimiento, para plantear con absoluta claridad que con las políticas de austeridad vamos sencillamente al pozo de la recesión, que es en el que estamos en estos momentos instalados, reclamando que es necesario y urgente un cambio radical en la forma de entender la política económica, de entender la política social y de hacer política, un cambio que también destierre definitivamente la opacidad en la que, en el caso concreto de nuestro país, está instalado el Gobierno.



Es un clamor social la exigencia de planes inmediatos para salir de una situación que tiene el riesgo de conducir a determinados países, no solo a España, a un colapso social y económico.

En los debates se subrayó que la necesaria transición hacia un cambio del modelo productivo, y de eso sabemos mucho en España, ha de ser simultánea al abordaje de una política que propicie el crecimiento económico y, por tanto, a una política de reducción del desempleo.

Ha pinchado la burbuja inmobiliaria, ha pinchado la burbuja financiera y tenemos unos costes muy altos en materia de desempleo. Evidentemente a nuestro país le afecta, y de qué manera, la crisis internacional, pero en España hay una singularidad: el modelo de crecimiento, modelo que ha despreciado su base industrial, que no ha apostado por un tejido productivo fuerte, que ha puesto todos sus esfuerzos en el sector inmobiliario y en los sectores especulativos.

Se ha abordado el futuro del trabajo decente, que está en una encrucijada muy peligrosa. Abordar esta cuestión exige hablar de empleo, de empleo de calidad, no de pretextos de empleo, abordar el propio concepto de ciudadanía social, de los derechos incorporados al contrato de trabajo.

Del mismo modo, abordar el futuro de empleo estable y con derechos es abordar la competitividad con mayúsculas, abordar nuevas fuentes de competitividad, que desde luego no se dan por la presión a la baja sobre el factor trabajo y si por el modelo social, en su sentido más amplio e integral, un modelo social que hoy está en riesgo.

Las conclusiones fueron igualmente determinantes en lo que se refiere a la Unión Europea. La UE no se concibe sin un modelo social, sin un estado del bienestar desarrollado. La Unión Europea, sus instituciones y las organizaciones políticas, tienen que entender que democracia y modelo social van de la mano y que el futuro de la Unión esta muy vinculado al grado de desarrollo de su propio modelo social.

El desmontaje que se está realizando en nuestro país del estado social, como en otros países de nuestro entorno, es también un desmontaje de elementos claves de la propia democracia.

Para adentrarnos en la cuestión financiera y en la crisis del euro, destacó especial-

mente la intervención del Premio Nobel de Economía Joseph E. Stiglitz en la presentación del Congreso.

El fracaso del euro, se concluyó, no es solo un fracaso del proyecto de Unión Europea, proyecto inacabado, proyecto sin política, proyecto solo con moneda y con mercados. Pero hay alternativas, hay márgenes, tanto en España como en la UE, para realizar políticas sustancialmente distintas.

Ahora bien, hemos de ser capaces de trasladar estas iniciativas y propuestas alternativas al conjunto de la sociedad. Hemos de ser claros en nuestro discurso y evitar el "lenguaje de madera". Debemos clarificar bien cuáles son los objetivos que nos planteamos y qué políticas debemos desarrollar. Es el momento de la lucha, de la movilización, de encauzar estas demandas y reivindicaciones para que se asuman desde la política y se encaucen desde el propio movimiento sindical.

Hay un debate en torno a la reforma del sector financiero y al papel de lo público en la economía. La recuperación de una banca pública en nuestro país parece imprescindible, así como una mayor presencia pública en la economía. Todos los indicadores apuntan a que los países con una economía mixta, con un peso más importante de lo público en el conjunto de la economía, son menos vulnerables a la crisis, tienen una mayor capacidad de respuesta. Al igual que las economías con un volumen de empleo mucho más estable, con mayor nivel de derechos, son economías que tienen un sistema de relaciones laborales mucho más competitivo y un sistema de garantías sociales mucho más amplio.

El futuro de la negociación colectiva es una prioridad y una fuente de preocupación, no solo del movimiento sindical español, también del europeo. La negocia-



La negociación colectiva es parte fundamental del estado social y entronca, lisa y llanamente, con la libertad sindical

ción colectiva es parte fundamental del estado social y entronca, lisa y llanamente, con la libertad sindical. Hay una fuerte ofensiva que tiene un único objetivo: desmontar nuestro sistema de negociación colectiva, abrir el camino hacia una mayor individualización de las relaciones laborales, hacia unos mayores niveles de precariedad, desde la base de desequilibrar el poder en el seno de las empresas, a favor de las direcciones de las mismas.



Una parte importante del empleo que hay en nuestro país está en riesgo, y no solo por la crisis o por factores relacionados con nuestro modelo de crecimiento. Los recortes en el sector público afectan de manera directa a los servicios públicos, por tanto al empleo, que es el soporte fundamental de unos servicios públicos de calidad. Y hay que decirlo con absoluta claridad, las decisiones que desde el gobierno central y de una parte de gobiernos autonómicos se están adoptando son enteramente ideológicas.

El Congreso finalizó con una amplia Declaración, que se puede consultar en la [web de la Fundación 1º de Mayo](#), que recoge aspectos centrales que tienen que ver con la globalización social y con derechos, con la exigencia de un nuevo Contrato

Social para Europa, con el empleo como prioridad, con la necesidad de recuperar la calidad democrática y el diálogo social en España, con una apuesta por una reforma fiscal progresiva y la represión del fraude. La reducción de la desigualdad y los riesgos de exclusión, el aumento de la protección social y los servicios del Estado de Bienestar y el inicio del camino hacia un nuevo modelo productivo, también están presentes en la Declaración aprobada.

La aprobación de la reforma laboral ha sido uno de los aspectos que han transversalizado todos los debates, concluyendo, desde el rigor de los datos, con las consecuencias devastadoras que está teniendo para el empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El Congreso, por último, finalizó con la reivindicación del sindicalismo. El fortalecimiento de los procesos de representación e interlocución, así como la mejora de sus estrategias y alternativas, resultan especialmente necesarios en la actual coyuntura, caracterizada por una profunda crisis económica y una fractura social que amenazan con arrasar gran parte de las conquistas históricas del movimiento obrero.

Hacer frente a estos procesos de desigualdad social pasa por fortalecer la legitimidad y eficacia de los mecanismos de regulación laboral, tanto legales (Derecho del Trabajo), como institucionales (diálogo social y negociación colectiva) y organizativos (sindicatos), desde la convergencia entre el pensamiento crítico y la acción sindical, impulsando el desarrollo de un polo alternativo a la actual hegemonía ideológica del pensamiento neoliberal emitido desde cátedras y *think tanks* generosamente financiados por bancos y grandes corporaciones empresariales, que desde su pretendida neutralidad científica promueven y avalan el actual modelo de gestión económica y contrarreforma laboral ■

Modificaciones introducidas por la Ley 3/2012

Eva Silván Delgado

Responsable del Gabinete Jurídico confederal de CCOO

El pasado 7 de julio se publicó en el BOE la Ley 3/2012, resultado de la tramitación parlamentaria del proyecto de ley proveniente de la convalidación del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, siendo, por ahora, la penúltima reforma laboral, ya que la última podemos encontrarla en el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que de forma durísima ha afectado a derechos laborales de carácter individual y colectivo de los empleados públicos.

La Ley 3/2012 (en adelante la Ley) es fiel reflejo de lo anunciado reiteradamente por el Gobierno, y la tramitación parlamentaria no iba a alterar lo más mínimo las líneas básicas de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012 (en adelante el RDL), aprobado por el Gobierno el pasado 10 de febrero, que supuso la ruptura de los pilares del derecho laboral.

Pues bien, las modificaciones introducidas por la Ley respecto a lo ya aprobado por el RDL han mantenido, y en algunos supuestos empeorado, las líneas básicas



de la reforma del Gobierno Popular. Así la mayoría parlamentaria ha sido extremadamente fiel al llamamiento del Gobierno, sin admitir fisura alguna que permitiera mejoras en su contenido.

Sin duda la peor parte en la tramitación parlamentaria se la ha llevado la regulación de los convenios colectivos, en la que se han introducido modificaciones que favorecen la individualización de las relaciones laborales, dificultan aún más la ordenación de la estructura entre el sector y la empresa y potencia la negociación donde la fuerza sindical es más débil, tanto más en un tejido productivo como el español en el que la inmensa mayoría son pequeñas empresas.

La Ley 3/2012 limita la ultraactividad de los convenios a un año a contar desde su denuncia

Así se limita la ultraactividad de los convenios a un año a contar desde su denuncia, reduciendo a la mitad el ya breve plazo establecido por el RDL y con ello se sitúa a la empresa (convenio de empresa) o a sus asociaciones (convenio de sector) en una posición muy cómoda para resistir el periodo de negociación sin alcanzar acuerdo, y a la representación de los trabajadores le pone en la disyuntiva de rebajar sus pretensiones para conseguir el acuerdo sobre el nuevo convenio o perder la ultraactividad y partir de cero o del convenio superior, si lo hubiere.

La Ley, para despejar cualquier tipo de duda interpretativa sobre cuándo opera la preferencia del convenio colectivo en la empresa sobre el convenio del sector, establece de forma taxativa que siempre será preferente aquel, aunque esté vigente el convenio del sector. Es decir para que

opere la prioridad aplicativa de un nuevo convenio de empresa no es necesario esperar para suscribirlo a que termine la vigencia del convenio del sector.

Se dificulta a los convenios colectivos ordenar políticas de empleo en el sector y en la empresa, a través de las cláusulas sobre edades de jubilación, al prohibirse y declararse la nulidad de las mismas.

En relación con el nuevo contrato de trabajo al que el RDL ha pretendido caracterizar como indefinido, pero que en realidad es un nuevo contrato temporal que añadir a las modalidades ya existentes, la Ley ha introducido matices menores que no alteran su regulación. Se ha suprimido, respecto a la contratación de trabajadores mayores de 45 años, el requisito de permanecer inscrito en la Oficina de Empleo doce meses para la percepción de la bonificación por la empresa. Para tratar de evitar el riesgo de que finalmente el Tribunal Constitucional declare su inconstitucionalidad, se ha establecido un límite temporal para su utilización, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento y se ha dispuesto que no podrá establecerse el periodo de prueba de un año cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa. No obstante estas modificaciones, el nuevo contrato sigue presentando serios problemas de inconstitucionalidad.

Sin duda entre las medidas incorporadas por la Ley, hay que resaltar la modificación del régimen de cobertura de las lagunas de cotización a la Seguridad Social (periodos en los que no ha habido obligación de cotizar) para el cálculo de las pensiones, empeorando severamente las condiciones de dicho cálculo y en consecuencia el importe de la pensión. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de

Seguridad Social, garantizaba cubrir los primeros 48 meses de descubierto de cotización con un mínimo del 100% de la base mínima de cotización, incluso 24 mensualidades podían integrarse con bases superiores hasta alcanzar la máxima. El resto de las lagunas se integraba con el 50%. Con la modificación introducida por la Ley, sólo 24 mensualidades se integran al 100% de la base mínima de cotización, sin poder en ningún caso superar la mínima, y el resto sólo con el 50%.

En el régimen del despido y en materia de flexibilidad interna, las modificaciones operadas en la tramitación parlamentaria han respetado fielmente sus líneas básicas, pues aunque se ha introducido algún matiz pretendidamente corrector, en modo alguno han alterado el sentido de la regulación introducida por el RDL, como reiteradamente ha sido afirmado por el Gobierno al explicar la reforma.

Se ha reforzado el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en detrimento de un nuevo Consejo de Relaciones Laborales que preveía el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, y de lo pactado con los Agentes Sociales en el año 2012 en el II AENC y el V ASAC en relación con la solución autónoma de conflictos por inaplicación de un convenio colectivo, dado que finalmente suprime la constitución del Consejo de Relaciones Laborales (mediante una nueva modificación de la Disposición final segunda del ET) y se mantiene la Comisión Consultiva con la misma naturaleza jurídica que ha tenido siempre (órgano colegiado de consulta y asesoramiento) pero con las nuevas funciones de arbitraje en la inaplicación de las condiciones de trabajo ■



RD-ley 20/2012: El Ejecutivo legislador esconde la técnica de la Ley singular

Rosa González Rozas

*Abogada. Gabinete Técnico de la Federación de Servicios
a la Ciudadanía de CCOO*

El Título I del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, publicado en el BOE de 14 de julio y su "corrección de errores" publicada cinco días después, contiene medidas de aplicación exclusiva a quienes prestan servicios en el sector público. Bajo la errática intitulación de "Medidas de reordenación y racionalización de las

Administraciones Públicas", sus contenidos y efectos se extienden a las condiciones de empleo, trabajo y derechos colectivos de su personal asalariado, incluyendo toda una diversidad de entes y organismos de los que no se predica su condición de "Administración".

Bajo la fórmula del Real Decreto Ley, cuyo fundamento constitucional se asienta en la necesidad y urgencia de



adoptar determinadas medidas en el marco de una situación imprevista, el Ejecutivo legislador no duda en calificar las adoptadas de cambio estructural en las Administraciones Públicas. Redactadas con una técnica jurídica lamentable, que obliga a un análisis exhaustivo del ordenamiento jurídico ya de entrada para conocer el ámbito de afectación de cada una de ellas, nos encontramos un conjunto de medidas que suponen una importante reducción de derechos en el sector público, unas con impacto económico presupuestario y otras, de carácter básico, que afectan al ejercicio de derechos fundamentales del personal asalariado en el sector público.

El Derecho del Estado, a través de un profuso y prolijo *ejecutivo legislador*, es como la sombra del ciprés, conformando una suerte de sistema dentro del sistema, al promulgar normas concretas y clases de relaciones laborales dirigidas específicamente al sector público, que se enlazan –en teoría– en regulaciones comunes, poniendo en cuestión dos pilares básicos del Estado de Derecho, cuales son el principio de seguridad jurídica y la igualdad.

El RD-ley 20/2012 propugna la derogación de normas de rango superior a la ley ordinaria y la exclusión del empleo público del ordenamiento general de derechos sindicales

Ni la profusión de normas ni la rapidez con que el Ejecutivo legisla justifican que pueda existir merma de coherencia, claridad y rigor, de modo que las contradicciones e imprecisiones contenidas en el RD-ley 20/2012 constituyen en toda regla un ataque al principio de seguridad jurídica, que pasa por conocer con certeza

cuál es la zona de actuación legal, certeza de la que carece esta norma, en la que se superponen preceptos por carencia de derogación expresa; se suspenden determinados preceptos de leyes especiales, pero solo para una parte del ámbito al que afecta la modificación singular; se producen contradicciones entre normas y, lo que ya no tiene parangón, entre preceptos del mismo RD-ley.

Las relaciones laborales en el sector público, tras la promulgación de esta norma con rango de Ley, se basan en realidad en una *ius singulare* que, si bien puede tener cabida en nuestro ordenamiento, plantea importantes deficiencias de legalidad ordinaria, al tiempo que un más que problemático ajuste constitucional, puesto que las leyes singulares encuentran sus límites –entre otras, STC 166/86– en el principio de igualdad, la división de poderes y la reserva de generalidad en las leyes que impiden o condicionan el ejercicio de derechos fundamentales, conformando todos ellos garantías constitucionales.

Mediante un instrumento legislativo de carácter especial, cual es la institución del Real Decreto-ley y mediante una argumentación escasa y ciertamente epitelial, se han subvertido las leyes sectoriales de carácter general en su aplicación a un conjunto determinado de personas –ha de añadirse que en ocasiones difícil de determinar, dada la farragosidad e incluso la antinomia normativa que se produce en cada ámbito de afectación–, a la vez que descubrimos con sorpresa que las fuentes del ordenamiento jurídico español, de forma inveterada contenidas en nuestro Código Civil, se han trastocado y a día de hoy parecen configurarse más bien por el Real Decreto-ley, la costumbre y los vientos que en cada momento soplen... a sotavento.

Mediante esta técnica se pretenden servir las bases para un ajuste más rápido y barato del sector público, restando capacidad de interlocución, propuesta y respuesta a las organizaciones sindicales, configurando la relación asalariada en el sector público, no como una relación laboral especial sino singular, excluida del ordenamiento general en las materias que el Ejecutivo legislador considera convenientes, en términos de oportunidad o conveniencia.

Fruto de esta improvisada técnica legislativa, se propugna la derogación de normas de rango superior a la ley ordinaria y la exclusión del empleo público del ordenamiento general de derechos sindicales, autoatribuyéndose el Ejecutivo competencias no previstas en aquel, como la anulación de Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos, inclusive los suscritos en sociedades de derecho privado o los ratificados por otras administraciones y entidades en el ejercicio de competencia propia, legalmente vigente en algunos casos.

El Ejecutivo se atribuye competencia con respecto a la anulación de Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos

Desenmarañar la tela de medidas y situaciones tejidas por el RDL 20/2012 y construir una acción jurídica consistente y coordinada frente a la configuración de una legislación singular y excluyente, requerirá un importante esfuerzo de nuestro servicios jurídicos ■



El sector público unido contra los recortes del Gobierno

Juan Carlos Rodríguez de la Coba
Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Los empleados y empleadas públicos de este país se han levantado gritando ¡basta! ante la oleada de recortes, congelaciones salariales y pérdida de derechos que resultan de las últimas medidas del Gobierno. Todo ello, en un escenario que se inaugura en mayo de 2010 con la rebaja de sus salarios en un 5%, que significó una convocatoria de huelga en las administraciones públicas, y que llega hasta hoy a través de las medidas contenidas en el RDL 20/2012, sin que este último parezca más que un jalón en un camino de desmontaje de lo público cuyo fin no se alcanza a ver.

Las personas al servicio de las administraciones públicas no han expresado mayor nivel de movilización desde principios de

los años noventa del pasado siglo. Y esta movilización, provocada por las sistemáticas agresiones recibidas por el colectivo, surgida en muchos puntos y lugares de manera espontánea, y coordinadas en el conjunto del Estado y en sus distintos sectores por sus organizaciones sindicales, ha tenido reflejo en una plataforma sindical y de asociaciones profesionales inédita en la historia reciente de la función pública española.

Una plataforma de organizaciones alrededor de la idea central de que este camino de recortes tiene claros interesados y de que hay otro modo de equilibrar los ingresos y los gastos que el mero desmontaje de lo público, de lo de todos. Una plataforma que se ha sumado de manera casi unánime a la Cumbre Social porque nuestros problemas son como los del resto del conjunto de ciudadanos, con quienes los trabajadores y trabajadoras de lo público queremos luchar codo con codo en la defensa de la democracia y del estado social.

Lo que hoy se recorta, además de los salarios y las pagas, los días de libre disposición, el mayor número de días de vacaciones por antigüedad, los programas de acción social, etc., son derechos obtenidos a lo largo de muchos años de negociación colectiva como fórmula de recuperación de las pérdidas de poder adquisitivo que



durante más de una década las personas al servicio de la ciudadanía fueron acumulando, en aras del interés general, unas veces para la convergencia que nos llevó al euro, otras como paganos de una crisis de ambición desmedida de la que los empleados y empleadas públicas nunca fueron beneficiarios.

Esos eran los años de incrementos salariales al 2% mientras la inflación no bajó nunca del 4%, en un entorno en el que los salarios crecían hasta un 5% en algunos casos. Años en los que se recortaba el empleo en estos sectores y servicios renunciando a cubrir las bajas, las vacantes por defunción, las necesidades temporales y dejando los servicios a su suerte.

Desde las posiciones más conservadoras en la sociedad, se señala sistemáticamente el incremento de las personas al servicio de la ciudadanía que en comunidades y ayuntamientos se ha producido en la última década. Pero se hace obviando consciente e interesadamente que también ha crecido en esos años la población española en unos porcentajes mucho mayores de lo que lo ha hecho la cobertura y las prestaciones del Estado a sus ciudadanos a través de sus servicios públicos.

Tras estos años de recorrido democrático, el déficit social que los ciudadanos espa-

El déficit social en relación con otros países de nuestro entorno sigue siendo notable

ñoles acumulan en relación con otros países de nuestro entorno sigue siendo notable incluso en comparación con países con economías y sociedades equivalentes, como demuestra el profesor Vicenç Navarro a través de sus incuestionables y rigurosos estudios desde su cátedra de políticas sociales, para disgusto de quienes acarician la idea de ampliar su negocio en esferas como la sanidad, la enseñanza o las pensiones.

Si los trabajadores y trabajadoras de lo público, enseñantes, sanitarios, trabajadores de las administraciones públicas, fuerzas y cuerpos de seguridad, de la justicia, de los servicios sociales, de la protección de nuestro medio ambiente, etc., se movilizan hoy es porque perciben claramente que quienes desde nuestro país y desde fuera nos señalan el camino para la salida de la crisis —siendo muchos de ellos, incluso algunas notables personalidades del Gobierno, responsables de esta situación—, no lo hacen para la defensa del interés general, sino desde una posición ideológica que considera que lo público es una rémora insostenible y un competidor indeseado en gran parte de estos sectores de gran interés económico para los inversores a los que ahora llamamos ingenuamente "mercados".

Si las personas que trabajan en los ministerios, comunidades, ayuntamientos, universidades, escuelas, juzgados, comisarías, hospitales, embajadas, consulados, en los servicios sociales, en el sistema de ayuda a las personas dependientes, si todos ellos y muchos más continúan movilizándose, como masivamente lo hicieron



en la manifestación del 15 de septiembre, es porque saben claramente que la crisis no es más que una coartada para la fuerzas conservadoras en el continente, tras la que, escudados, pretenden acabar con las conquistas laborales y sociales de más de treinta años de democracia.

La agresión a lo público se puede llevar a cabo de muchas formas y maneras, los años pasados nos han dejado una larga experiencia al respecto. Pero la más eficaz, sin duda alguna, pasa por desincentivar la actuación de las personas al servicio de sus conciudadanos, privarlas de reconocimiento y prestigio social y reducir los recursos que sostienen esos servicios. Servicios que devienen de unos derechos sociales a los que cada día se les pone coto para seguir sosteniendo los privilegios en las esferas económicas y financieras.

Tras las movilizaciones mantenidas este verano todos los viernes a la puerta de los centros de trabajo (viernes negros) y

Lo que hoy se recorta son derechos obtenidos a lo largo de muchos años de negociación colectiva

las concentraciones el pasado día 12 en el conjunto del Estado, los empleados y empleadas del sector público tiene nuevas citas en cada uno de los sectores.

Y todos juntos, el 28 de septiembre, nos concentrarnos en todos los rincones de este país para explicar a la ciudadanía que hay otro modo de hacer las cosas, que no estamos abocados irremediamente a este camino como única salida posible, y que las propuestas de las organizaciones sindicales y sociales pasan por repartir las cargas de otro modo y no hacerlas recaer en exclusiva, como hasta ahora, en los sectores más débiles y desprotegidos de la sociedad ■



El ferrocarril en España: Evitar los pasos atrás

Juan Carlos Cáceres Díez

Secretario general del Sector Estatal Ferroviario de CCOO

El gobierno de España, en su afán de recaudación a corto plazo para atender el interés, no de la ciudadanía, sino de los sectores empresariales más conservadores, plantea una política de debilitamiento de servicios públicos a favor de grandes corporaciones privadas, sin sopesar las consecuencias de vender hoy y no ingresar mañana. Los errores del pasado no se tienen en cuenta: empresas como Telefónica, Repsol, Argentaria, etc., fueron privatizadas, lo que evitó que, desde entonces, la ciudadanía española se beneficiara de la ingente rentabilidad de dichas empresas en manos privadas.

Quieren acabar con todo, también con el ferrocarril

Esta política de dejación de su responsabilidad sobre los servicios públicos, afecta ahora al ferrocarril que, tras haber hecho un esfuerzo tanto inversor, con los recursos de la ciudadanía, como productor, de los propios trabajadores y trabajadoras, para vertebrar España con un transporte accesible, de calidad y seguridad, proponen todo un retroceso en el desarrollo de un ferrocarril público gestionado y vigilado por el Estado, deteniendo el equilibrio en el acceso de todas las Comunidades Autónomas a dicho ferrocarril y retrocediendo en la rentabilidad económica y social que se practica en ferrocarriles de los países más desarrollados.

Esta intención de reducir servicios en un país que necesita fomentar la movilidad de las empresas y los ciudadanos, es una trampa a corto y medio plazo, pues la recuperación del negocio de transporte no se asegura con recortes sino, como hacen otros países, manteniendo ciertas inversiones que hacen fuerte a la empresa pública de cara a las políticas europeas de liberalización del ferrocarril. Es lo que hacen los ferrocarriles europeos: fortalecerse; mientras Renfe, con la ridícula cifra de 13.500 trabajadores/as y ADIF con 13.600 trabajadores/as, más FEVE con 1.800 (países con dimensiones la quinta parte que España, tienen casi el doble de trabajadores), tienen la vista puesta en reducir su presencia en el sector para dejar cami-



no libre a competidores privados, con las consecuencias negativas correspondientes, como pudo verse en procesos similares en Inglaterra y Suecia, pioneros en la privatización.

En el mes de julio, vimos cómo el gobierno del PP ha iniciado este proceso con sendos Reales Decretos-Ley: 20/2012 de 13 de julio y 22/2012 de 20 de julio. En el primero, los ferroviarios, junto al resto de trabajadores del sector público, hemos visto recortados las condiciones económicas (supresión de paga extra a unos, supresión de la 14ª parte del salario a otros), laborales (vacaciones y días de convenio), sociales (menos prestaciones por complementos en I.T.), incluso de representación sindical y validez de lo pactado en Convenio Colectivo (poniendo en duda la legitimación de los órganos de representación de los trabajadores/as ferroviarios/as, como son los propios Comités de Empresa).

Además, con el decreto 22/2012 se cambia radicalmente el modelo ferroviario actual, con la particularidad de que no se ha dado en otros países del entorno; se ha hecho a espaldas de los representantes de los trabajadores y, solamente después de ser aprobado, se llamó a los sindicatos para iniciar una participación sobre hechos consumados. En este sentido, CCOO no se niega al diálogo, pero tampoco quiere dejarse "tomar el pelo", legitimando una apariencia de diálogo, cuando el gobierno tiene decidido un modelo ferroviario en el que no dio ni un minuto de participación a los sindicatos. Modelo que se basa fundamentalmente en cuatro acciones:

1 Liberalizar el transporte nacional de viajeros en julio de 2013, antes de que la UE ponga condiciones, plazos, etc., y mucho antes de que lo hagan de forma generalizada países punteros de Europa. Actualmente sólo se han autorizado en algunos países la competencia en al-

guna línea aislada, con problemas de coordinación sin resolver. Y en lo que respecta a los trenes regionales, se han hecho concesiones a empresas privadas, pero con implicación y subvención de las autoridades regionales y locales. En definitiva, una liberalización sólo aparente.

- 2 Integración de FEVE en Renfe y ADIF, con un pretendido interés de economía de escala.
- 3 Creación de cuatro Sociedades Anónimas (Viajeros, Mercancías, Mantenimiento y Alquiler), con vistas, sin duda, a la entrada de capital privado lo antes posible.
- 4 Listado de líneas no rentables para su posible cierre.

Por ello, CCOO, junto al resto de sindicatos del sector ferroviario, ha realizado movilizaciones, destacando entre ellas las huelgas del 3 de agosto y del 17 de septiembre, a pesar de los abusivos servicios mínimos impuestos. Y no olvidemos que el retroceso de una empresa pública como Renfe, implica el retroceso de las empresas proveedoras: ADIF y empresas de Contratas Ferroviarias y Servicios Abordo, con lo que el impacto sobre el empleo es claramente negativo.

CCOO seguirá defendiendo el servicio público, basándose, sobre todo, en que un país como España no puede retroceder en algo tan importante para el impulso económico y para la movilidad de su ciudadanía como es el ferrocarril público, que da un servicio y una seguridad garantizados por trabajadores responsables y con gran profesionalidad. Y lo seguirá haciendo con propuestas de mejoras técnicas y estructurales, así como defendiendo las condiciones de trabajo necesarias para el mantenimiento de las empresas en un nivel de liderazgo. Seguirá manteniendo una apuesta decidida por un modelo de ferrocarril público, viable, seguro y con garantías para sus trabajadores y trabajadoras ■

CCOO defiende el ferrocarril como un servicio público que garantice la movilidad de las empresas y de la población en las mejores condiciones de calidad y seguridad

La defensa del empleo en el sector y en las comarcas mineras

Juan Carlos Álvarez Liébana

Secretario de Industrias Extractivas de la Federación estatal de Industria de CCOO

Tras los 65 días de huelga general y las multitudinarias movilizaciones de este verano, el conflicto de la Minería del Carbón sigue abierto ante la intransigencia del Ministerio de Industria.

Son muchos y de diferente orden, los problemas que han afectado negativamente al sector de la minería del carbón y con ello a las Comarcas Mineras españolas, desde que en la década de los 90 se iniciase el proceso de reestructuración del

Sector Minero, entre otros, la caída de la actividad industrial, el aumento del desempleo, la pérdida de población, etc. Para paliar las consecuencias derivadas de este ajuste se firmaron los Planes Generales de la Minería del Carbón 1998-2005 y 2006-2012.



Es cierto que ambos planes, el último 2006-2012 aún vigente, han atravesado dificultades en su desarrollo, pero hasta ahora siempre habíamos encontrado, desde el diálogo, la forma de salvarlas.

Sin embargo, el 30 de Diciembre de 2011 el Consejo de Ministros del recién estrenado Gobierno del Partido Popular, aprobó el Real Decreto-Ley de medidas urgentes de orden económico y social y de corrección del déficit público, contemplando entre las medidas de reducción del gasto "la eliminación de la financiación de infraestructuras en compensación del cese de la actividad minera del carbón". Esta fue la primera declaración de intenciones del nuevo Gobierno sobre el futuro del sector del carbón y las Comarcas Mineras. A partir de ahí, nos encontramos con unas políticas de ajuste, impuestas de forma unilateral, que quebraban el modelo de interlocución acordado en el propio Plan a través de la Comisión

de Seguimiento y que hasta ese momento había dado buenos resultados.

Lamentablemente y lejos de lo que venía verbalizando el Ministro de Industria, Energía y Turismo, de que iba a defender el sector del carbón como reserva estratégica, la propuesta del Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado conduce directamente al cierre del sector y al abandono de las políticas reactivadoras en las Comarcas Mineras.

El recorte en las partidas del Plan del Carbón 2006-2012, contemplado en los PGE para 2012, supone liquidar la actividad en el sector y condenar a un futuro incierto a las Comarcas Mineras

El incumplimiento de lo firmado en el Plan Nacional de Reserva Estratégica de Carbón 2006-2012 y Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Comarcas Mineras, por parte del Gobierno del Partido Popular, ha motivado que los trabajadores de la minería del carbón en España hayamos emprendido una campaña de movilizaciones, para defender nuestros puestos de trabajo y el futuro de las Comarcas Mineras.

Este conflicto va mas allá de un problema sectorial, que en sí mismo ya es importante, teniendo en cuenta los 8.000 empleos directos, también están en peligro los 25.000 puestos de trabajo indirectos e inducidos que en la actualidad dependen del sector carbonero en España y que son esenciales para preservar la cohesión social y la actividad económica de los territorios afectados, puesto que el pretendido "nuevo modelo de desarrollo integral y sostenible de las Comarcas Mineras", pactado en el Plan 2006-2012, aún no se ha materializado.

El recorte en las partidas presupuestarias del Plan del Carbón 2006-2012, contemplado

en los Presupuestos Generales del Estado para este año (un 63% en ayudas a la explotación minera y un 64% en infraestructuras, ayudas a proyectos empresariales y formación) supone, de facto, liquidar la actividad en el sector y condenar a un futuro incierto a las Comarcas Mineras, colocándoles una losa añadida a la intensa crisis que afecta a todo el país.

A ello se añade ahora una nueva decisión unilateral de este Gobierno al recortar a 5.000.000 de toneladas (Tn) la producción de carbón nacional para el 2012. Una reducción que supone un 45,7% menos de la producción prevista de 9.200.000 Tn en el Plan General de la Minería del Carbón.

Contra esta realidad el Gobierno del PP pone en marcha una campaña mediática para justificar el incumplimiento de un acuerdo firmado entre la Federación de Industria de CCOO, FITAG-UGT, Patronal del Sector y el Gobierno de la Nación, intentando desde la tergiversación de los datos, desviar la atención de la opinión pública de las verdaderas razones de fondo.

Ante la intransigencia y gravedad de las decisiones de este Gobierno, nos hemos visto obligados a plantear una intensa movilización, con una huelga indefinida acompañada de encierros en las minas y en instituciones públicas de ámbito autonómico y local, concentraciones, acampadas, manifestaciones, una huelga general en las Comarcas Mineras y acciones complementarias de presión en las calles.

Debemos destacar además, dentro de esta estrategia de intransigencia y confrontación del Gobierno con el sector minero, la dureza con la que se han empleado las fuerzas del orden público, a instancias de quienes toman las decisiones, en las movilizaciones de los trabajadores del sector y que lejos de atenuar la tensión del conflicto lo agravaron.

Cabe resaltar que durante todo este proceso de movilizaciones, el Gobierno no flexibilizó en ningún momento sus posiciones iniciales, más aún, ha querido aparentar que mantenía los cauces del diálogo abiertos, convocando varias reuniones en las que la ausencia de propuestas que permitiesen desbloquear el conflicto, así como la indiferencia con la que los máximos responsables del Ministerio trataban la situación, hicieron imposible avanzar en una solución negociada.

A nuestro entender su única pretensión era procurarse una imagen de Gobierno con vocación y voluntad negociadora ante la sociedad. Sirva como ejemplo la reunión de la Comisión de Seguimiento que tuvo lugar el día uno de agosto, sobre la que se crearon, como es lógico, grandes expectativas en el sector y en las Comarcas Mineras después de más de dos meses de conflicto, y en la que el Ministerio se limitó a transmitir durante toda la reunión que en ningún caso se iba a alcanzar un acuerdo ni verbal ni escrito ese día.

Dentro de la estrategia puesta en marcha por el Gobierno del Partido Popular para debilitar la capacidad movilizadora y reivindicativa de los sindicatos mineros, cabe destacar el intento del Ministerio de

Industria, Energía y Turismo, de incorporar a la mesa de negociación a la Unión Sindical Obrera, una organización sindical que no cuenta con la representación que exige la Ley Orgánica de Libertad Sindical para participar en las negociaciones que afectan a este sector en el ámbito estatal.

La razón para ello es más que evidente, dar voz en la mesa de negociación a una organización sindical que parece compartir las propuestas del Gobierno o que en todo caso, su prioridad no es la de defender los acuerdos contemplados en el Plan Nacional de Reserva Estratégica de Carbón 2006-2012 y Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Comarcas Mineras, ni tampoco unas bases de futuro para el Sector y para las Comarcas Mineras.

Llegados a este momento y ante el desgaste sufrido después de 65 días de huelga, decidimos reorientar la estrategia de movilizaciones, incorporándonos al trabajo el día tres de agosto para tomar oxígeno y hacer frente a lo que está claro que será un conflicto de larga duración.

La primera iniciativa para el mes de septiembre fue exigir la convocatoria urgente de la Comisión de Seguimiento ante la nueva medida de reducción de la producción propuesta por este Gobierno. La falta de respuesta por parte del Ministerio ha motivado que se retomem las movilizaciones, orientándolas a que el mayor desgaste lo sufra el Gobierno y no los trabajadores, por lo que se han convocado con concentraciones ante las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno en Asturias, Castilla y León y Aragón y las sedes del Partido Popular en estas Comunidades, las primeras llevadas a cabo los días 20 y 26 de septiembre ■



La movilización que no cesa

Xosé Manuel Sánchez Aguión
Secretario general de CCOO de Galicia

Vivimos una de las peores crisis que se recuerdan, consecuencia de la especulación financiera, por más que los que la provocaron se empeñen en hacernos ver y creer que se generó porque, supuestamente, vivíamos «por encima de nuestras posibilidades». Desde luego, hubo gente que vivió a todo tren, y así siguen viviendo, pero no es el caso de los que estamos padeciendo la crisis, que somos los trabajadores y las trabajadoras.

En la solución a la crisis nos quieren obligar a padecer más paro, a sufrir recortes sociales, a perder derechos laborales— como la negociación colectiva— por culpa de una injusta reforma que nos retrotrae al panorama de lejanos tiempos que creíamos ya felizmente superados.

En los últimos años, uno de nuestros caballos de batalla en la acción sindical ha sido la defensa de los servicios públicos, objeto de constantes agresiones, especialmente por parte de la Xunta de Galicia. Fueron muchas las movilizaciones en que CCOO defendimos la necesidad de estos servicios públicos, tanto en su condición de elementos esenciales del Estado del bienestar como generadores de empleo de calidad. Sin embargo, el Ejecutivo autonómico, con la excusa de la «austeridad», aplicó sin miramientos la tijera sobre la sanidad, la educación, la Administración pública o los servicios sociales. Si la situación ya era complicada, este año se



Por primera vez en muchos años, la movilización sindical frente a los recortes está siendo unánime

ha endurecido con nuevos e injustificados recortes, a los cuales CCOO de Galicia se ha opuesto tenazmente.

La Xunta, apoyada por el Gobierno de España, ha llevado a cabo una política de

deterioro y desprestigio de los servicios públicos mediante diferentes actuaciones. Una actuación destacada fue la aprobación, sin negociación, de la Ley 1/2012 del 29 de febrero, de medidas temporales en materia de empleo público en la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicha norma ha supuesto la suspensión unilateral de varios artículos del convenio colectivo de aplicación, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la Administración autonómica, y que se suma a las congelaciones y recortes salariales que sufrieron en los últimos tiempos.

A esto debemos sumar la reducción de las partidas presupuestarias que atañen a los servicios públicos, lo que lógicamente provocó menores inversiones para mejorar o al menos mantener los existentes. Uno de los muchos afectados ha sido el de defensa contra incendios forestales: a pesar de los numerosos fuegos de los últimos años, y pese a que ya en marzo se registraron importantes incendios en nuestro país —como el que destruyó las Fragas do Eume—, la Administración autonómica incluso redujo a la mitad los efectivos del refuerzo de verano, todo un alarde de irresponsabilidad.

La enseñanza es otro de los servicios públicos amenazados. Al mismo tiempo que el Ejecutivo autonómico concede cuantiosas subvenciones a centros religiosos que separan al alumnado por sexos —vulnerando lo establecido por la Ley Orgánica de Educación—, los recursos públicos no dejan de menguar. Para este año se calcula que habrá casi 1.000 profesores y profesoras menos —pero, según la propia Xunta, cerca de 2.000 alumnas y alumnos más— entre ceses y jubilaciones no cubiertas. Los recortes se ceban especialmente en el ámbito rural, donde están cerrando muchos comedores —los sustituyen por servicios de catering—, agrupan en el mismo aula alumnado de diferentes edades y, en los casos más graves, están cerrando centros educativos, lo que obliga a sus alumnas y alumnos a recorrer en muchos casos grandes distancias desde el hogar a un nuevo centro. La reducción de profesorado y la supresión de centros provocan también otras situaciones, como que cerca de 800 docentes impartirán este año asignaturas de las cuales no son especialistas.

En el ámbito sanitario, tanto el presidente de la Xunta, Alberto Núñez Feijóo, como la conselleira de Sanidade, Rocío Mosquera, han llegado a decir poco menos que



se podría privatizar todo salvo personal médico y de enfermería, o que servicios como la alimentación no forman parte de los cuidados sanitarios. Toda una declaración de intenciones que, por desgracia, no nos coge por sorpresa.

Lo que quizá si les haya sorprendido a los dirigentes autonómicos es la respuesta sindical: por primera vez en muchos años, un rechazo unánime. Juntos, a una sola voz, en los últimos meses hemos protagonizado multitud de protestas conjuntas, que tuvieron su más grande expresión el pasado 19 de julio con las manifestaciones más numerosas que se recuerdan en la Galicia reciente. La unidad de acción continuó en agosto, con concentraciones cada viernes —coincidiendo con las reuniones de consejos de ministros—. Más recientemente, el pasado 7 de septiembre nos unimos nuevamente para protestar ante las sedes de las patronales en defensa de la negociación colectiva y, sólo un día después, más de veinte organizaciones nos manifestamos en Santiago de Compostela en defensa de los servicios públicos.

El «desastre» industrial

Si el sector público está siendo víctima de las actuaciones de la Xunta de Galicia, el industrial está inmerso en un «desastre» atribuible a todo lo contrario: a la falta de actuación del Gobierno gallego. Desde que comenzó la crisis, sectores industriales como la madera han perdido casi la mitad de sus trabajadores y trabajadoras, mientras que en la automoción, textil y naval se han perdido también cerca de uno de cada cuatro empleos.

En el caso concreto del naval, nos estamos aproximando a un desastre de consecuencias incalculables. La falta de carga de trabajo y el veto europeo a la *tax lease* —problemática aún no resuelta a pesar de las múltiples promesas— ponen en riesgo los más de 10.000 empleos directos y casi 30.000 indirectos que genera el sector en los astilleros privados de la ría de Vigo. En la ría de Ferrol, la empresa pública Navantia ha destruido más de un millar de empleos en el último año y varios cientos en lo que va de 2012 por falta de carga de trabajo. Tanto en un caso como en el otro, CCOO y el conjunto del movimiento sindical y ciudadano nos hemos volcado con los trabajadores para exigir soluciones inmediatas y el firme compromiso de los poderes públicos. Sin embargo, hasta la fecha tan sólo hemos recibido vagas promesas sin concreción, y la que parecía más firme —el anuncio de Feijóo de que había un acuerdo con la petrolera mexicana Pemex—, continúa envuelta en un oscurantismo tal que nos lleva a ser muy cautelosos.

A finales de agosto, el presidente gallego, Alberto Núñez Feijóo, anunció la convocatoria de elecciones anticipadas para el próximo 21 de octubre y es posible que hasta entonces nos dé una tregua en lo que se refiere a nuevos recortes y otras noticias desagradables. Sea como fuere, el movimiento sindical no dará ninguna tregua mientras no se corrijan las políticas injustas, ineficaces e inútiles que se han adoptado y cuyas consecuencias notamos cada día ■