

EL DIÁLOGO SOCIAL NECESITA IMPULSO Y LIDERAZGO

PACTO CONTRA LA CRISIS

La crisis económica se agrava. Crece mucho el paro y asoma la exclusión social. Y frente a ello no caben discursos políticos de unos frente a otros. Al Gobierno le ha faltado iniciativa y liderazgo. Y al principal partido de la oposición le pierde su obsesión por sacar tajada con la crisis. Fue CCOO la primera organización en advertir que así no se puede seguir. Elaboró una propuesta de pacto; acordó un documento con UGT, y ahora ambos quieren que, en una nueva fase del diálogo social, Gobierno, patronal y sindicatos aborden la economía, el empleo y la cohesión social.

Es cierto que el Gobierno ha perdido demasiado tiempo. No es menos cierto que lleva varios meses improvisando medidas económicas de eficacia desigual. Hace ya casi dos años que CCOO avisó sobre el riesgo de un modelo de crecimiento, aparentemente vistoso pero muy vulnerable. Se creaba empleo, pero de baja calidad y en sectores de bajo valor añadido. Fuimos campeones del empleo en Europa y somos ahora líderes en la destrucción de puestos de trabajo. Cuando sugerimos cambiar el patrón de crecimiento, aprovechando la buena marcha de la economía, nos miraban con desconfianza. Se equivocaron. Como se equivocan hoy quienes censuran al movimiento sindical por no convocar una huelga general contra el Gobierno, al que acusan de provocar paro y destrucción del tejido productivo. La autocomplacencia de los gobernantes de entonces y la irresponsabilidad y oportunismo de la derecha política y mediática de hoy no hacen sino revalidar el sentido pleno de la autonomía sindical para ejercer desde el ámbito de la izquierda social y cultural en la que se ubica CCOO, su capacidad de elaboración, propuesta y movilización. Sólo la afiliación, la decisión democrática de sus órganos de dirección y los intereses de los trabajadores y trabajadoras pueden condicionar la iniciativa sindical.



El reconocimiento del trabajo bien hecho. Cuando las cosas se hacen bien se acaba reconociendo finalmente el trabajo. En el reciente debate sobre el estado de la Nación, el presidente Zapatero sorprendió a todos con su solemne declaración para cambiar el modelo productivo. Con algunos años de retraso, el presidente vino a dar la razón a CCOO al relacionar la crisis económica que vive España con un modelo de crecimiento hipotecado por el ladrillo. En las próximas semanas veremos hasta dónde llega la voluntad del presidente. También aquí CCOO se había puesto a trabajar. Desde principios de año, Toxo y la dirección del sindicato aceleraron los trabajos para elaborar una propuesta de *Pacto por la economía y el empleo* que se apoyaba en dos frentes de actuación: uno más urgente, centrado en la reactivación de la economía y en la protección a las personas que están siendo expulsadas del mercado de trabajo y que queriendo no pueden trabajar, y otro, a medio y largo plazo, orientado a cambiar el patrón de crecimiento económico, incrementando la inversión en I+D+i, creando una sólida base industrial y apostando decididamente por la formación y la educación, vinculándolas más a las necesidades del tejido productivo. Ahora se trata de comprobar si la negociación que el Gobierno ha anunciado con patronal y sindicatos para abordar el nuevo modelo de crecimiento avanza por este camino.

La OIT propone un pacto mundial por el empleo

En la 98 Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se acordó trabajar por un Pacto mundial por el empleo que, en palabras del director general de la OIT, “contribuya a configurar las respuestas nacionales a la crisis elaboradas por los gobiernos en consulta con los interlocutores sociales... Las sinergias e interacciones entre todos los pactos nacionales redundarían en una incidencia cada vez mayor a nivel mundial, reforzando así sus efectos en todos los países... El pacto orientaría y susten-

taría la cooperación internacional y los intercambios en las regiones y entre ellas”. La OIT situará el empleo y la protección social en el centro de las políticas de recuperación, que deberán apoyarse en el diálogo social y el respeto de los derechos de los trabajadores, así como en la economía verde; e introducir o extender la protección social a los grupos de bajos ingresos y a los trabajadores del llamado sector informal, junto a programas específicos de apoyo a los trabajadores migrantes, entre otras iniciativas.

4. Las medidas para afrontar la crisis deben salir del diálogo social.
6. Los poderes públicos deben proteger a quienes más sufren la crisis: las personas que quedan en paro.
8. España tiene un sólido sistema público de pensiones.
9. Gastar bien en lo social es crear empleo, dinamizar la economía y mejorar la calidad de vida.
10. Crisis y salarios: la importancia de la negociación colectiva.
12. Es necesario un modelo productivo basado en mayor valor añadido, inversiones en I+D+i y empleo de calidad.
13. Mutuas: una reforma pendiente.
14. CCOO aboga por un modelo productivo responsable con el medio ambiente.
15. La agenda política del sindicalismo internacional.
16. ¿Se respetan en la UE las normas fundamentales del trabajo?

www.ccoo.es



LA INDEMNIZACIÓN MEDIA EFECTIVA POR DESPIDO ES DE 14,21 DÍAS POR AÑO TRABAJADO

¿CÓMO DESPIDEN LOS EMPRESARIOS?

El coste medio efectivo del despido en España fue de 14,21 días por año trabajado en 2007, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social relativos a los trabajadores que han cobrado prestación contributiva por desempleo, desagregados por causas de desempleo.

Unos datos que ni siquiera llegan a los 20 días por año que están demandando los empresarios para los nuevos despidos improcedentes, y que, en opinión del Gabinete Interfederal de CCOO, vienen a refutar la tesis de las organizaciones empresariales que sostienen que en España resulta muy caro el despido. El sindicato recuerda que la Ley 45/2002 ya supuso una importante rebaja de los costes del despido (se suprimieron los salarios de tramitación por cuenta del empresario).

Asimismo, respecto a las vías utilizadas por las empresas para "ajustar las plantillas", el 84% de los despidos se realiza vía finalización de contratos frente al 10,8% vía despidos objetivos individuales de Ley 45/2002. Los ERE-extinción tan sólo representan el 1,4% de todos los ajustes laborales en los últimos años.

Prestaciones por desempleo

Causas registradas por el INEM	Días Indemnización percibidos	NIVEL CONTRIBUTIVO		
		Ambos sexos	Varones	Mujeres
TOTAL		780.206	410.564	369.642
Cese por despido		333.011	162.901	170.110
Sin intervención de la jurisdicción de lo social		327.236	159.857	167.379
Despido por acta de conciliación admtnva.	33,0	16.154	9.592	6.562
Despido por causas objetivas	30,0	31.098	14.075	17.023
Despido en período de prueba	0,0	11.703	6.730	4.973
Despido reconocido por Ley 45/2002	45,0	268.281	129.460	138.821
Con intervención de la jurisdicción de lo social		5.774	3.043	2.731
Por conciliación	33,0	1.467	845	622
Por sentencia		4.308	2.198	2.109
Despido improcedente	45,0	2.478	1.219	1.260
Despido nulo	45,0	901	515	386
Despido procedente	0,0	929	465	464
Expedientes de Regulación de empleo		37.177	25.097	12.080
Extinción de la relación laboral	30,0	35.337	23.931	11.406
Suspensión de la relación laboral	0,0	1.794	1.144	650
Reducción de jornada	0,0	46	22	24
Terminación de la relación de carácter temporal		394.665	215.480	179.185
De contratos temporales		366.006	206.053	159.953
Contrato temporal de fomento de empleo	8,0	357.226	201.542	155.684
Contrato temporal en ETT	8,0	6.800	3.408	3.392
Otro tipo de contratos temporales (3)	0,0	1.980	1.104	876
De fijos discontinuos	0,0	25.666	8.577	17.089
De tipo administrativo	0,0	2.993	850	2.144
Resolución voluntaria de la relación laboral (3)	0,0	3.315	1.307	2.008
Otras causas del derecho (3)	0,0	12.038	5.780	6.258

Fuente: MTSS. BEL. Explotaciones del SIPRE.

NUEVA WEB INFORMA-AMBIENTAL

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO (ISTAS) ha puesto en marcha el espacio web INFORMA-AMBIENTAL, con objeto de promover el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de acceso a la información y participación en materia medioambiental por parte de los trabajadores, y en especial de los delegados y delegadas sindicales.

En particular sus acciones se dirigen a trabajadores y delegados de PYME de los sectores metal, química, textil, madera, cerámica y agroalimentaria de Andalucía, Castilla-La Mancha y Galicia. Las distintas secciones de esta nueva web ofrecen información sobre cursos de formación, así como asesoramiento para la intervención en materia de medio ambiente en la empresa; entre ellos, estudios específicos de cada sector, guías de actuación en diferentes aspectos ambientales y un observatorio para el diagnóstico y la gestión ambiental de la empresa.

**Edita:**

Confederación Sindical de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid.

Responsable de Comunicación: Fernando Lezcano.

Dirección: Goyi Cebrián.

Redacción: Goyi Cebrián, Luis María González, José Antonio Picas, Concha Zorraquin.

Fotografía: Manuela Olmedo.

Administración: Pilar Álvarez. Tel: 91 702 81 05. Fax: 91 702 80 30.

Realización: Paralelo Edición, SA

C/ Relatores, 1. 28012 Madrid. Tel.: 91 369 42 48.



Este Boletín está impreso con papel FSC, un certificado internacional e independiente que garantiza que la madera de la que se extrae el papel procede de un bosque gestionado con criterios sociales y de sostenibilidad.

Editorial

La crisis y, particularmente, su repercusión en el empleo son la principal preocupación de CCOO. Desde el mismo momento en que la destrucción de empleo fue más rápida y masiva no hemos dejado de responder como corresponde al sindicato, combinando negociación y presión. Hemos elaborado propuestas, las hemos llevado a las mesas de negociación en los distintos ámbitos y las hemos peleado, también en la calle.

Pese a esta actividad propositiva y movilizadora estamos asistiendo a una, cuando menos, curiosa doble presión.

De una parte, la que cuestiona lo que están haciendo los sindicatos, la que se pregunta por qué “con la que está cayendo” no le hemos montado una huelga general al Gobierno. De otra, la que ha planteado, cual remedio mágico para salir de la crisis, la necesidad de una nueva reforma laboral y ha corrido a rescatar viejas propuestas, como la del contrato único. Con estos dos elementos como pilares se aprovecha, de paso, para volver a cuestionar la viabilidad de nuestro sistema público de pensiones o afirmar la conveniencia de presionar los salarios a la baja.

No nos detendremos a responder a quienes nos animan a convocar una huelga general, pues basta con ver qué medios de comunicación se emplean a fondo en tal cometido, y cómo han reaccionado cuando hemos afirmado nuestra estrategia autónoma, para saber que su única intención es la de instrumentalizar a los sindicatos en su particular guerra de desgaste del Gobierno actual.

Tampoco merecen respuesta aquellos que siempre encuentran las mismas soluciones a los problemas de la economía española, independientemente de que estemos en crisis o no; esto es, la reforma laboral. Sólo diremos que llama la atención que todos los analistas que se han preocupado por diagnosticar la crisis no señalen en su origen las supuestas rigideces del mercado de trabajo y que, por el contrario, sólo encuentren respuestas en su reforma.

CCOO no tiene que responder porque no tiene nada que justificar. El sindicato sólo tiene que explicar cuál es nuestro análisis de la situación actual, cuáles son las alternativas que proponemos pensando en aquellos a los que representamos, los trabajadores y las trabajadoras, y en el conjunto del país y explicar cómo pensamos que se deben abrir paso.

A este fin dedicamos el primer boletín informativo de la nueva etapa que inaugura el 9º Congreso Confederal. El tema central, como impone la gravedad de la situación presente, es la crisis. Así, en las páginas que siguen la mayoría de los artículos están dedicados a proyectar lo que está haciendo el sindicato desde diferentes ámbitos: el internacional, donde podréis conocer la posición del sindicalismo internacional; el más estratégico y general, donde ofrecemos una síntesis de la propuesta del *Pacto por la economía, el empleo y la cohesión social*, y los más concretos, en los que hablamos de política social, de política salarial, abordamos la solidez de nuestro sistema público de pensiones y del modelo de crecimiento desde la perspectiva del medio ambiente...

Este es un momento especialmente grave, estar bien informados es más importante que nunca para cualificar nuestro trabajo.



La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha pedido a la Unión Europea que lidere el camino para salir de la crisis económica, en lugar de limitarse a seguir las decisiones de otros países importantes. Así se resalta en la “Declaración de París” que puso fin a la conferencia celebrada por la CES para preparar la estrategia del movimiento sindical europeo ante la crisis, que contó con la participación de una amplia delegación de CCOO, encabezada por su secretario general, Ignacio Fernández Toxo.

Europa se enfrenta a un retorno del desempleo masivo, pues el número de empleos llamados a desaparecer es tan elevado que hay que remontarse a los años 30 para encontrar cifras comparables. Y sin embargo –advierte la CES– a día de hoy, la respuesta de las autoridades, tanto europeas como nacionales, es inadecuada para la magnitud del problema.

Por ello, reclama un nuevo Pacto Social en la UE, que actúe como motor de la justicia social y en favor de más empleos y de mejor calidad.

La CES pide que el Consejo Europeo y la Comisión diseñen un plan europeo de inversión para ofrecer más empleos y de mejor calidad, promover la innovación, la investigación y el desarrollo, y asegurar servicios públicos de gran calidad.

También considera necesario introducir las cuestiones sociales en todas las políticas europeas, por lo que reclama sistemas de protección social más fuertes: que se mejoren las pensiones, los servicios públicos, los derechos de los trabajadores, los salarios mínimos y el alcance de los convenios colectivos.

Las medidas para afrontar la crisis deben salir del diálogo social

■ **Fernando Lezcano.** Secretario confederal de Comunicación. Portavoz. Coordinador órganos de dirección

CCOO y UGT han tomado la iniciativa para reactivar el diálogo social y alcanzar un gran pacto que ayude a salir de la crisis con los menores costes para los trabajadores. CCOO recuerda que la actual situación económica y de fuerte destrucción de empleo (ya hemos rebasado los cuatro millones de parados) obliga a buscar alternativas. Como ha señalado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “la apuesta del sindicato pasa por un proceso de diálogo social con las organizaciones empresariales y el Gobierno, para lograr un gran pacto por la economía, el empleo y la cohesión social, que gire en torno a dos bloques de propuestas: la protección social y la reactivación de la actividad económica, y el cambio del modelo productivo”.

En julio de 2008, el Gobierno se empeñaba en hablar de desace-leración para caracterizar la situación económica por la que estábamos atravesando. Casi un año después a nadie le cabe la más mínima duda de que nos encontramos ante la crisis más profunda que ha sufrido la economía mundial desde la vivida en los años treinta del siglo pasado.

Los agentes sociales y el Gobierno suscribimos, en julio de 2008, la declaración sobre el diálogo social reforzado “por el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”. Una de las peculiaridades de aquella declaración era la de diferenciar entre temas objeto de negociación y los limitados a información y consulta (se dejaban para este caso las cuestiones de carácter más estratégico y político: sanidad, educación, política económica e industrial...).

Signos de agotamiento. Cuando se va a cumplir un año de aquello nos encontramos con dos situaciones que modifican significativamente el paisaje del diálogo social: de un lado, las mesas de negociación abiertas desde entonces no han arrojado resultados significativos, y si hay que destacar algo es el cierre sin acuerdo de las medidas que el Gobierno ha llevado al Parlamento sobre empleo y la imposibilidad de renovar el Acuerdo para la Negociación Colectiva, dadas las pretensiones empresariales. De otro, que la situación económica ha empeorado a pasos agigantados: registramos una pérdida de empleo que nos lleva a tasas superiores al 17%, nuestra actividad económica ha caído en picado, la evolución de los precios nos ha colocado ante el riesgo de deflación y nuestro déficit comercial sigue empeorando.



En estas condiciones, no deja de sorprender que no pocas voces sigan clamando que los problemas de la economía española se encuentran en la supuesta “rigidez de nuestro mercado de trabajo” y, en consecuencia, vean la solución en una nueva reforma laboral cuya finalidad sería la de establecer una nueva modalidad contractual que abarataría el coste del despido y que acabaría con la causalidad en la contratación y con la tutela judicial

Es de sobra conocido que el origen de la crisis económica se encuentra en la falta de regulación del sistema financiero –particularmente del estadounidense–, que ha “jugado” a prestar dinero sin garantías suficientes, fundamentalmente en torno al mercado de la vivienda. La quiebra del sistema financiero ha bloqueado el crédito a la economía productiva y a las familias, extendiéndose la crisis al conjunto de la economía real.

También es conocido que en España la crisis se podría haber producido aunque no se hubieran dado las actuales circunstancias internacionales, pues ya existían signos de agotamiento del patrón de crecimiento que ha seguido nuestra economía en las últimas décadas.

El citado patrón se ha caracterizado, fundamentalmente, por una desmesurada expansión del sector de la construcción residencial y por la extensión del sector servicios, sobre todo el referido a la atención a las per-

sonas. Se ha creado mucho empleo, el doble que la media europea, pero las peculiaridades de estos sectores han hecho que el empleo generado se haya caracterizado por alcanzar altas tasas de precariedad, ser poco cualificado, mal retribuido y por ocuparlo fundamentalmente inmigrantes, jóvenes y mujeres.

Por su parte, el fácil acceso al crédito, que venía a suplir los bajos salarios, ha llevado a la mayoría de la población a un nivel de endeudamiento difícilmente sostenible.

Así las cosas, cuando la expansión de estos sectores ha llegado al límite, el proceso de destrucción de empleo se ha acelerado de tal manera que también lo hacemos a un ritmo muy superior al de los países de nuestro entorno: venimos perdiendo del orden de 150.000 empleos mensuales; las dificultades para hacer frente a los compromisos hipotecarios se han incrementado y se ha contraído la demanda. Todo ello ha acabado por contagiar al

resto de los sectores de la economía, haciéndonos entrar en un círculo vicioso.

Pero si esta es la situación que caracteriza al conjunto de la economía, no podemos dejar de pensar que detrás de los datos estadísticos se ocultan personas y que entre ellas hay algunos colectivos especialmente vulnerables, como son aquellos que no han acumulado suficientes cotizaciones para generar derechos de protección por desempleo o que habiéndolos generado son por poco tiempo y se les agotan enseguida; tal es la situación que en estos momentos podemos contabilizar cerca de un millón de personas que no cobran ningún tipo de prestación.

Es necesario impulsar la concertación. El Gobierno, hasta ahora, ha puesto en marcha medidas que aun yendo en la buena dirección se han revelado como inconexas y escasamente eficaces, algo similar ha pasado con las medidas adoptadas en las diferentes cumbres que ha celebrado la Unión Europea.

En estas condiciones, no deja de sorprender que no pocas voces sigan clamando que los problemas de la economía española se encuentran en la supuesta "rigidez de nuestro mercado de trabajo" y, en consecuencia, vean la solución en una nueva reforma laboral cuya finalidad sería la de establecer una nueva modalidad contractual que abarataría el coste del despido y que acabaría con la causalidad en la contratación y con la tutela judicial.

Quienes esto plantean, confunden interesadamente la situación actual de crisis con uno de los problemas que arrastra la economía española, la escasa productividad del trabajo y de competitividad de nuestros productos.

Para abordar esto último se ha demostrado que las reformas del mercado laboral ya no dan más de sí; que recurrir a la flexibilidad externa es un camino ciego, que sólo trae temporalidad y desempleo.

La productividad está ligada a la conjugación de diversos factores, como son la organización del trabajo, la cualificación de los trabajadores y la innovación tecnológica. CCOO está dispuesta a abordar una reforma de la negociación colectiva que favorezca la implicación del sindicato, desde el



mismo seno de la empresa, en la organización del tiempo de trabajo y con ello contribuir a incrementar la productividad, es lo que nosotros denominamos "flexibilidad interna". Pero siendo esto necesario no es suficiente, pues hay que intervenir, en paralelo, ante la crisis y sus efectos en el empleo; y hay que hacerlo con la amplitud de miras para que cuando salgamos de ella nos hayamos dotado de las herramientas de futuro por las que, lamentablemente, nunca hemos apostado con suficiente determinación, nos estamos refiriendo a la formación de trabajadores y trabajadoras y a la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica.

Propuestas de actuación. Es por esta razón por la que promovemos un *Pacto por la economía, el empleo y la cohesión social*. Un pacto que lo primero que debe abordar es la situación de las personas que de manera más cruda sufren la crisis, que no son otras que las que pierden el empleo o que buscándolo no lo encuentran. En segundo lugar, hay que hacer lo posible para reanimar la actividad económica de manera que se pare la sangría de puestos de trabajo y se cree empleo. En tercer lugar hay que revisar el funcionamiento de nuestro sistema financiero para que el crédito fluya a las familias y a las pequeñas y medianas empresas.

Al mismo tiempo, si realmente aspiramos a salir de la actual crisis más fortalecidos, este pacto debe contemplar cómo contribuimos a cambiar el

patrón de crecimiento que ha caracterizado nuestra economía en estas últimas décadas. Para CCOO eso supone apostar por una base industrial fuerte que invierta en I+D+i; mejorar el funcionamiento de nuestro sistema educativo e impulsar la Formación Profesional, tanto la inicial como la que debe darse a lo largo de la vida. Y por último, debe garantizar que todo ello se hace desde el sostenimiento y profundización de nuestro sistema de bienestar, para garantizar que se contribuya a configurar una sociedad más cohesionada y justa; en concreto nos estamos refiriendo a desarrollar la Ley de Atención a las Personas Dependientes y a garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones.

Pero acometer un pacto como el que estamos promoviendo no puede hacerse con los mismos mimbres que se establecieron para canalizar el diálogo social en julio de 2008, se requiere dar un nuevo impulso. Consideramos que los principales actores para acometer el citado pacto deben ser los agentes sociales junto al Gobierno, que el marco para hacerlo sigue siendo el diálogo social, pero garantizando que ningún tema, y mucho menos los más estratégicos, está fuera de la concertación. Y debemos ir más allá y, en un país fuertemente descentralizado como el nuestro, se requiere que el Gobierno central sea capaz de liderar la participación y corresponsabilización de las CCAA.

Los poderes públicos deben proteger a quienes más sufren la crisis: las personas que quedan en paro

■ **Paloma López.** Secretaria confederal de Empleo y Migraciones

El desempleo es la consecuencia más dramática de la actual crisis económica, aunque el drama es aún mayor cuando todas las personas de una misma familia están sin trabajo. Según datos de la EPA, en menos de un año España ha superado los 4 millones de parados y son ya 1.068.400 los hogares en donde todos sus miembros están en paro. Ante esta situación, CCOO insiste en la necesidad de consolidar y ampliar nuestro sistema de protección social, especialmente para todas aquellas personas que carecen de cobertura; además de cambiar el modelo productivo e impulsar la formación de calidad.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2009 han cifrado en más de 4 millones las personas que se encuentran en situación de desempleo.

La destrucción de empleo se inicia en el sector de la construcción y rápidamente se extiende a la industria y los servicios.

El modelo productivo junto a la incapacidad de absorber el crecimiento de la población activa y 14 puntos más de eventualidad en el empleo que la media de la UE son los factores que explican el rápido incremento del desempleo en España.

Esta breve explicación, que detallaré más adelante, pone de relieve por qué la crisis internacional tiene una repercusión más aguda en España, ya que coincide con el agotamiento del modelo de crecimiento seguido en las últimas décadas.

Así, en los años de intenso crecimiento ya se observaban grandes deficiencias de un modelo productivo que ha favorecido el aumento del empleo en sectores de salarios bajos, escasa cualificación y alta precariedad, y un también escaso esfuerzo inversor de las empresas en I+D+i.

En cuanto a las características de las personas desempleadas, hasta diciembre de 2008, afectaba fundamentalmente a los hombres, pero el incremento de la destrucción de empleo en el sector servicios vuelve a ampliar el paro entre las mujeres.

El ajuste del empleo se sigue pro-

Mientras se inicia el camino de la recuperación económica, es preciso proteger a las personas en situación de desempleo y especialmente a las que carecen de cobertura

duciendo entre los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales y entre los jóvenes, que es el grupo que mantiene las tasas de temporalidad más altas.

Aunque la tasa de temporalidad sigue reduciéndose, situándose en el 25,41% (casi 5 puntos porcentuales menos que hace un año), es como consecuencia del ajuste del empleo que se sigue produciendo entre los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales, que además o no perciben indemnización o es una cuantía simbólica. A esto hay que añadir que sus prestaciones por desempleo suelen ser calculadas sobre bases de cotización bajas y por periodos cortos de tiempo.

Desregulación = desempleo. De la actual situación de crisis no se puede pretender salir, tal y como reclama la CEOE, manteniendo las viejas ventajas competitivas, proponiendo reducción de impuestos y cuotas sociales a las empresas y congelación de los salarios.

A estas voces se suman grupos

de expertos que teorizan sobre el establecimiento de un único tipo de contrato con indemnización creciente en función de la antigüedad. Es curioso que habiendo otros grupos de expertos que abogan por medidas que van en la dirección contraria, éstos tengan un escaso eco en los medios de comunicación.

Los cambios que quieren imponer sólo servirían para amplificar los efectos de la crisis en forma de aceleración de la destrucción de empleo, de una mayor rotación en el mismo, y una mayor contracción del consumo.

De la crisis no se sale deteriorando los derechos laborales y reduciendo el papel de los sistemas de protección. La desregulación del mercado de trabajo es incompatible con un incremento relevante de la productividad.

Para ello, lo primero que hay que recabar del Gobierno es que en periodos de dificultades económicas el empleo debe ser la prioridad básica, ya que es el principal elemento distribuidor de riqueza y generador

de cohesión social. Esta prioridad implica perder el miedo al endeudamiento y hacer una clara apuesta por el incremento del gasto público productivo.

La salida de la crisis debe saldarse a favor del crecimiento sostenible, productivo, industrial, de calidad e innovación; a favor del empleo decente, seguro, estable, con derechos, con igualdad entre hombres y mujeres, entre inmigrantes y autóctonos, sin daños para la salud de las trabajadoras y los trabajadores; con protección a las personas desempleadas; con garantías para unas condiciones dignas de vida en las que las pensiones, la educación, la sanidad o la atención a la dependencia sean derechos consolidados.

Pero mientras se inicia el camino de la recuperación económica es preciso proteger a las personas en situación de desempleo y especialmente a las que carecen de cobertura, son ya 1.068.400 hogares en donde todos sus miembros están en paro.

Lo primero, las personas. Desde CCOO proponemos una serie de mejoras en los diferentes niveles que han de servir para mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación de desempleo.

Es preciso ampliar y mejorar la protección por desempleo, adoptando diferentes medidas, entre otras: incrementar los periodos de prestación de forma que la prestación mínima sea de 180 días, y no de 120 días como es actualmente; evitar la pérdida de las cotizaciones cuando, pudiendo optar por dos prestaciones, se opte por la antigua; suprimir el requisito de responsabilidades familiares para que los menores de 45 años puedan acceder al subsidio por desempleo; ampliar la prórroga del subsidio por dos periodos de seis meses, para los mayores de 45 años, sin cargas familiares e incrementar el importe del subsidio al 100% del IPREM.

Mejorar la protección por desempleo en el nivel contributivo incide no sólo en la cuantía de la protección que percibe el trabajador parado, sino también en las cotizaciones a la Seguridad Social, en tanto que se mantienen mientras se percibe prestación por desempleo. Al mismo tiempo, se debería garantizar la protección por desempleo y las cotizaciones correspondientes para los trabajadores y trabajadoras contratados para la formación.

En cuanto a la Renta Activa de Inserción, que forma parte de la acción protectora por desempleo, se

debe adquirir el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras para la inserción laboral de las personas que reciben dicha prestación.

Para acceder a la Renta Activa de Inserción, salvo algunas excepciones, entre ellas tener una minusvalía igual o superior al 33% o ser víctima de violencia de género, el requisito es ser mayor de 45 años y permanecer inscrito ininterrumpidamente como desempleado doce o más meses. Ante la situación actual, debe valorarse la supresión del requisito de ser mayor de 45 años y reducir el periodo de permanencia ininterrumpida durante un mínimo de doce meses.

Estas son algunas de las medidas propuestas por CCOO en materia de protección social, que junto con el cambio en el modelo productivo y la formación constituyen los tres ejes del documento que hemos denominado *Pacto por la economía, el empleo y la cohesión social*, acordado con UGT.

Las políticas económicas, de empleo y de cohesión social precisan ser concertadas en el marco del diálogo social, contribuyendo a la construcción democrática de las relaciones socio-laborales e influyendo sobre los contenidos de las normas del Gobierno, sobre su política general, desde nuestra propia fuente de legitimidad.

El nuevo contrato laboral propuesto por CEOE descausaliza el despido y elimina la tutela judicial

Con la excusa de la crisis, CEOE ha propuesto un nuevo contrato laboral para parados y trabajadores temporales (de 2 años de duración, 8 días de indemnización, despido sin causa justificada) con el que se pretende desregular el proceso de entrada y salida del mercado laboral, ignorando que las causas de la crisis nada tienen que ver con los costes laborales y sí con el mercado sin reglas y la opacidad en el funcionamiento del sistema financiero.

La CEOE y algunas autoridades económicas, que insisten en la necesidad de este nuevo contrato, pretenden obviar la variada oferta de modalidades de contratación que ofrece la actual legislación laboral. CCOO considera que el principal objetivo de esta propuesta no es sólo el abaratamiento del despido –en España la inmensa mayoría de los despidos no supone coste alguno para el empresario– sino la descausalización del despido y la eliminación de la tutela judicial.

CCOO no se cansará de repetirlo: la superación de la crisis no vendrá de la mano de presionar a la baja sobre los costes laborales o de reducir las cotizaciones sociales.

España tiene un sólido sistema público de pensiones

■ **Carlos Bravo.** Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria

La viabilidad del sistema público de pensiones ha sido cuestionada sistemáticamente por algunos autores y organizaciones, anunciando su quiebra. CCOO asegura que contamos con un sólido sistema público de pensiones, que se traduce en un superávit y en un fondo de reserva que alcanza los 58.000 millones de euros. Por ello, los retos que se plantean al sistema (pagar más pensiones durante más tiempo y de mayor cuantía en un contexto de baja natalidad y de destrucción de empleo) deben abordarse mediante actuaciones que refuercen la sostenibilidad financiera del sistema, mejoren la cobertura y prestaciones.

En estos días de continuas y nada ingenuas referencias a la sostenibilidad o no del sistema de pensiones públicas, resulta de interés precisar algunas cuestiones.

Las prestaciones sociales son factores relevantes para una adecuada cohesión social y económica.

La mejor garantía de mantenimiento y mejora del sistema de pensiones es su sostenibilidad financiera. Su financiación básica a través de cotizaciones sociales en su segmento contributivo y de la imposición general en el no contributivo son herramientas que gozan del consenso necesario y que actúan como eficaz soporte del sistema.

En las últimas décadas, las cotizaciones sociales han financiado en España servicios y prestaciones sociales que debieron soportarse con impuestos (sanidad, pensiones no contributivas...). Segregado ese gasto, tarea aún inconclusa, aflora un superávit que ha permitido dotar el fondo de reserva, que alcanzó 57.322 millones de euros en 2008.

Aún se puede avanzar más. En 2008 se han dedicado más de 4.000 millones de cotizaciones a pagar prestaciones no contributivas, y más de 3.000 a gastos de personal de la Seguridad Social, entre otros. Es decir, las cotizaciones sociales financian suficientemente nuestras actuales obligaciones, permitiéndonos incluso establecer reservas significativas para afrontar situaciones de necesidad, inmediatas o futuras.

El déficit del sistema no es un problema a corto plazo. Los datos oficiales prevén superávit en 2009, pese a la reducción de cotizantes y al menor crecimiento de las bases de cotización, parcialmente compensados por el incremento de las cotizaciones por desempleo pagadas por el Estado.

Aunque la profundidad de la crisis y

su duración provocasen algún déficit coyuntural, sería puntual y asumible. Los derechos subjetivos a pensiones están garantizados por las cotizaciones actuales y, en caso de improbables necesidades adicionales a corto plazo, por el Estado.

Cuando se habla de déficit en la Se-

Nuestro gasto en protección social es inferior en 7 puntos porcentuales a la media de la Unión Europea (igualarnos supondría 70.000 millones de euros más). De ellos, más de dos puntos son diferencia en gasto en pensiones

guridad Social se suelen incluir las prestaciones por desempleo, que tienen cotizaciones específicas y son un derecho subjetivo que, en su caso, se complementan con aportaciones públicas.

Es cierto que la evolución demográfica hace prever tensiones en periodos concretos. Por ello, el juego combinado de envejecimiento de la población, progresivo aumento de la esperanza de vida y bajas tasas de natalidad, nos indica que deberemos seguir actuando en el medio y largo plazo para mantener un razonable equilibrio financiero del sistema.

Las reformas necesarias no son las que plantea CEOE. No hay margen para bajar cotizaciones sociales. Las

peticiones de CEOE de reducir las en 3 puntos porcentuales supondrían perder 11.400 millones anuales, lo que sí pondría en riesgo el equilibrio financiero del sistema a corto plazo, además de suponer una inaceptable transferencia de renta de los futuros pensionistas a las cuentas de resultados de las empresas.

Incrementar la tasa de ocupación y la productividad, transformando el actual modelo productivo, es una apuesta estratégica también para el sistema de pensiones.

La equiparación del Salario Mínimo Interprofesional hasta situarse en el 60% del salario medio neto, un incremento razonable de las bases de cotización máximas, con un incremento no necesariamente homogéneo de la pensión máxima, suponen medidas de incremento de cotizaciones y también de las pensiones medias.

Es compatible reforzar la sostenibilidad financiera del sistema y mejorar las coberturas y prestaciones. Por otra parte, se debe profundizar en la figura de la jubilación flexible, compatibilizando el acceso voluntario a la jubilación anticipada desde los 61 años con coeficientes reductores, junto a un mayor estímulo del alargamiento voluntario de la edad de jubilación.

Cualquier refuerzo de la contributividad del sistema debe contemplar el incremento de protección de sectores hoy penalizados, como son las personas expulsadas del mercado de trabajo con 50 o más años.

En resumen, un compromiso de actuaciones permanentes, con criterios de anticipación y previsión de largo plazo, es la mejor forma de afrontar las necesidades futuras de nuestro sistema de pensiones: pagar más pensiones, más altas y durante más tiempo.

Gastar bien en lo social es crear empleo, dinamizar la economía y mejorar la calidad de vida

■ **Rosana Costa.** Secretaria confederal de Política Social

El desarrollo de la Ley de Dependencia, en este contexto de crisis, ofrece a los poderes públicos la oportunidad de favorecer la recuperación económica y la creación de empleo de calidad, invirtiendo en infraestructuras sociales e impulsando iniciativas públicas en la gestión de servicios. Según estimaciones de CCOO, sólo en los dos próximos años podrían generarse 115.000 nuevos puestos de trabajo de atención directa, derivados de los servicios que la Ley de Dependencia contempla.

Desde CCOO hemos caracterizado con claridad la crisis en la que nos hallamos inmersos.

Venimos enfocando nuestro discurso y propuestas en la necesidad de cambios estructurales que permitan superar esta crisis, cimentando políticas que transformen las malas prácticas que la han generado.

Es el momento de considerar definitivamente el gasto social público en términos de inversión. Potenciar la inversión pública en servicios de atención a la dependencia es potenciar una parte importante del espacio de la economía real y no especulativa.

Según una proyección realizada por CCOO, sólo en los dos próximos años podrían generarse, al menos, 115.000 nuevos puestos de trabajo de atención directa derivados de la puesta a disposición de los servicios que la Ley de Dependencia contempla.

En los últimos 13 años, el empleo del sector de servicios sociales se ha incrementado en un 200%, constituyéndose como el más dinámico del conjunto de la economía. Simultáneamente, se ha incrementado en 20 puntos el empleo privado, alcanzando el 75% del total del sector.

A su vez, con la incursión de la empresa privada en los servicios sociales se han desorbitado los índices de precariedad laboral. La tasa de temporalidad alcanza el 37% y el empleo a tiempo parcial el 19%. Si particularizamos en el servicio de ayuda a domicilio —el más femi-

nizado y el más intensivo en mano de obra—, la temporalidad asciende al 56% y los contratos a tiempo parcial al 61%.

Oportunidad para crear empleo de calidad. El desarrollo de la Ley de Dependencia, en este contexto de crisis, ofrece a los poderes públicos la oportunidad de favorecer la recuperación económica y la creación de empleo de calidad, invirtiendo en infraestructuras sociales e impulsando iniciativas públicas en la gestión de servicios.

No es una opción. Es una obligación ejercer la responsabilidad pública que garantice los derechos sociales reconocidos, de materializar

su compromiso con el mejoramiento de la economía y del empleo y de abandonar la lógica netamente mercantil instalada en demasiadas Administraciones con respecto a los servicios públicos.

No vamos a obviar que la ley contempla la participación de la iniciativa privada en la provisión y gestión de los servicios sociales de atención a la dependencia.

Situados, por tanto, en un modelo mixto de provisión y gestión, urge definir con más precisión los términos en que debe operar la iniciativa privada, regular las condiciones básicas que deben contemplar los conciertos y limitar el volumen de dicha participación.

Ante un modelo mixto instalado en un sistema público de protección social, evitar que la responsabilidad pública se diluya y los derechos sociales de las personas se resientan sólo tiene una opción: regir el sistema bajo los parámetros que impulsa la corriente neopública y desestimar la corriente neoempresarial que desde los años 90 viene gestándose en las Administraciones Públicas.

Restan cinco años para la total implantación de la ley. Los déficits están identificados y el sistema en proceso de construcción. Incrementar la inversión pública y reorientar adecuadamente el gasto público, junto con una decidida acción de gobierno y una mejor regulación en materia de dependencia, son las exigencias que CCOO defenderá en los distintos procesos de concertación social.

El desarrollo de la Ley de Dependencia ofrece una oportunidad de favorecer la recuperación económica y la creación de empleo de calidad



Crisis y salarios: la importancia de la negociación colectiva

■ **Ramón Górriz.** Secretario confederal de Acción Sindical

Las pretensiones de la patronal en materia salarial y Seguridad Social han imposibilitado la renovación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), que sirve de referencia para la negociación de los convenios. Mientras CEOE reclama aumentos salariales en el entorno del 1%, los sindicatos defienden subidas moderadas, teniendo en cuenta el objetivo de inflación (2%) y otros aumentos asociados a la productividad. Para CCOO es inaceptable que la patronal pretenda aprovechar la crisis para recortar salarios y derechos a los trabajadores. El sindicato seguirá defendiendo una política salarial que garantice el empleo, el mantenimiento del poder adquisitivo y el aumento de los salarios más bajos, especialmente de los que están muy alejados del salario medio nacional.

La negociación colectiva como instrumento clave en la defensa de los derechos de los trabajadores se ha puesto de relieve, especialmente, en la actual coyuntura de crisis económica. Muy recientemente hemos podido constatar las dificultades planteadas desde la cúpula empresarial para la renovación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, donde CEOE ha intentado modificar, entre otros aspectos sustanciales, el modelo de política retributiva que venía siendo una constante en los acuerdos firmados en los últimos años. Y es que el salario, como contraprestación económica del trabajo, es un elemento básico que caracteriza la propia relación laboral, al ser al mismo tiempo un coste empresarial directo y la fuente principal de renta para la mayoría de la población.

Los salarios no son los causantes de la crisis. CCOO, junto a la Unión General de Trabajadores y en correspondencia con los criterios de la Confederación Europea de Sindicatos, hemos rechazado y denunciado públicamente la acusación de que los trabajadores y sus salarios sean los causantes o responsables de la crisis, reafirmando que el criterio para el incremento salarial debe continuar referenciado a la previsión de inflación que realiza tanto del Banco Central Europeo como del propio Gobierno. En este sentido, desde CCOO entendemos que no se pueden cambiar las reglas de juego, de forma oportunista, de un instrumento tan relevante en la dinámica de la negociación colectiva como es el ANC.

Así, entendemos que hay que actuar en el seguimiento de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial o cláusulas

de garantía en aquellos convenios colectivos plurianuales que incluyan cláusulas de este tipo, para comprobar de forma exhaustiva su activación; evitando el incumplimiento unilateral por parte de los empresarios de los compromisos salariales adquiridos, y recordando que existen fórmulas que permiten a las empresas la inaplicación de sus compromisos salariales si así lo solicitan y demuestran.

En paralelo, no se pueden olvidar algunos de los problemas que denunciamos desde hace años, y que consideramos prioritarios en nuestra estrategia sindical, como son los bajos salarios, que en algunos sectores alcanzan a gran parte de sus trabajadores o incluso a sectores enteros; así como la existencia de problemas de pobreza en nuestra sociedad, que afectan a los grupos sociales más vulnerables, los



La mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras para afrontar la crisis económica es una cuestión de justicia social



inmigrantes, las mujeres, los jóvenes, o los trabajadores de baja o escasa cualificación. De todo ello se deriva la recomendación para que, a través de la negociación colectiva, se definan salarios mínimos garantizados a nivel sectorial, especialmente en los niveles más bajos de las estructuras profesionales o, también, que se establezcan cuantías con carácter de mínimos en relación a algunos conceptos salariales, con la finalidad de evitar el dumping salarial o la degradación de condiciones laborales y salariales.

La coyuntura de la crisis nos sirve, también, para recordar dos evidencias. Por un lado, la expansión de fórmulas retributivas y las nuevas técnicas de gestión flexible del salario tienen como

consecuencia directa la individualización de la relación salarial y, por tanto, el aumento de la discrecionalidad empresarial y de su capacidad para decidir la aplicación o no de aspectos clave de la remuneración, en especial en momentos como éste, quedando fuera del marco de regulación colectiva que significa el convenio. La negociación colectiva se enfrenta, en la actualidad, al desafío de tratar de ordenar y regular la gestión del salario, como un instrumento garantista para el trabajador realizado mediante el control colectivo, al tiempo que encara el reto de constituirse en un verdadero referente en la determinación del salario y en la definición de la estructura salarial.

Por otro lado, las propuestas de pro-

fundizar en la fragmentación del modelo de negociación –facilitando la negociación salarial hasta el ámbito de la empresa donde la correlación de fuerzas será la que determine las cuantías salariales– olvidan que la estructura empresarial en España está presidida por la pequeña y pequeñísima empresa, donde la presencia y la fuerza sindical son muy reducidas. Además, propuestas como éstas sólo conducirían al agravamiento de las desigualdades salariales, dificultando el objetivo de una negociación global donde pueda explicitarse que la mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras para afrontar la crisis económica es una cuestión de justicia social.

Algunas empresas incumplen la subida pactada

CCOO ha denunciado que, dentro del proceso de revisión de convenios colectivos con vigencia plurianual, algunas empresas y patronales se están negando a aplicar el incremento salarial para 2009 pactado en su día. Para la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO, esta actitud empresarial supone una vulneración de la negociación colectiva, tiene consecuencias muy negativas para los trabajadores y provoca efectos negativos en el clima laboral de los centros de trabajo.

Entre los casos en los que no se está cumpliendo lo pactado se encuentran los convenios sectoriales estatales de cajas de ahorros, contact center (antes telemarketing), conservas vegetales, industrias cárnicas, granjas avícolas o frío industrial. En estos convenios y en otros de ámbitos funcionales y geográficos diferentes se están produciendo demandas judiciales y, en algunos casos, movilizaciones convocadas por las organizaciones sindicales representativas.

Es necesario un modelo productivo basado en mayor valor añadido, inversiones en I+D+i y empleo de calidad

■ **Salce Elvira.** Secretaria confederal de I+D+i

A pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, el sistema español de ciencia e innovación continúa mostrando un significativo retraso respecto a los países de nuestro entorno. Enfrentarse a los problemas de la economía española y a la actual situación de crisis exige la transformación del modelo productivo por otro con una base industrial sólida que invierta en I+D+i; que apueste por las nuevas tecnologías y por actividades con más valor añadido, y recupere su papel impulsor del desarrollo económico y social y, por tanto, de la creación de empleo.


Como se recoge en el documento de *Pacto por la economía, el empleo y la cohesión social*, propuesto por nuestro sindicato: "asistimos a la gran crisis de la economía globalizada que requiere alternativas a la ofensiva y propuestas en las que el movimiento sindical tome la iniciativa".

En este contexto cobra mayor importancia, si cabe, el tipo de modelo productivo existente y hacia dónde queremos que se encamine en el futuro. En los últimos años el crecimiento se ha basado en sectores de bajo nivel tecnológico con mano de obra precaria y salarios bajos, pero este crecimiento ha tocado techo, como lo demuestra el aumento del desempleo que estamos sufriendo.

Resolver esta situación no es tarea fácil; pasa ineludiblemente por la inversión en investigación y desarrollo, así como por la introducción de la innovación en el proceso productivo, con el objetivo de competir en ámbitos que generen mayor valor añadido.

Asimismo, nuestro modelo de producción tiene importantes carencias en cuanto a inversión en I+D, TIC e innovación tecnológica, generando un volumen insuficiente de puestos de trabajo cualificados.

Significativo retraso en I+D. A pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, el sistema español de ciencia e innovación continúa mostrando un significativo retraso respecto a los países de nuestro entorno. El gasto realizado por España en I+D en porcentaje del PIB en 2007 era del 1,27%, todavía muy inferior a la media de la OCDE que alcanza el 2,25%, y al umbral del 3,0% fijado en la Agenda de Lisboa como objetivo comunitario para 2010.



Es preocupante la contradicción del Gobierno: el presidente Zapatero insiste en la necesidad de un mayor esfuerzo en investigación, pero, al mismo tiempo, recorta en casi trescientos millones de euros el presupuesto del Ministerio de Innovación dedicado a este fin

También, la participación de las empresas españolas en la financiación de las actividades de I+D es significativamente inferior a la registrada en promedio en la UE-27 (46% frente al 55%). La distancia es aún mayor con la media de la OCDE, que es el 62,7%. Los indicadores relacionados con la innovación empresarial evidencian, igualmente, un serio retraso.

En este sentido, es preocupante la contradicción a la que estamos asistiendo en el Gobierno: mientras el presidente Zapatero insiste en la necesidad de un mayor esfuerzo en investigación para un cambio de modelo productivo, al mismo tiempo recorta en casi trescientos millones de euros (más de un 8%) el presupuesto del Ministerio de Innovación dedicado a este fin.

La importancia de la formación. Debemos, no obstante, tener en cuenta que la tecnología no genera riqueza y productividad por sí sola, sino que re-

quiere mano de obra cualificada, con la necesaria formación de base y continua, buenas condiciones de trabajo y salario.

En este contexto se están celebrando una serie de consultas entre el Ministerio de Innovación y Ciencia y los agentes sociales para la elaboración de una nueva Ley de Ciencia, necesaria y urgente para CCOO. Esta ley debe servir para:

- Responder a la nueva realidad autonómica, asegurando la coordinación de las actividades de I+D+i entre CCAA y la Administración General del Estado.
- Establecer un marco de relaciones entre el sector público y las empresas con criterios claros sobre propiedad industrial e intelectual, y sobre los retornos de las actividades comunes; y de participación de las instituciones públicas en resultados.
- Ayudar a la creación de un tejido productivo de calidad en el que la innovación e investigación jueguen un papel fundamental.
- Debe contar con la participación activa de los agentes sociales.
- Garantizar el derecho a la carrera profesional evaluable para el conjunto de las funciones de investigación y de gestión en el marco del Estatuto del Empleado Público y sujeto a las normas de negociación incluidas en el mismo.

Sólo si somos capaces de ir construyendo un sistema productivo sólido, en el que la investigación en innovación juegue un papel importante, y donde los trabajadores no seamos meros espectadores, con empleos dignos y estables y la formación y reciclaje necesarios, estaremos en condiciones de afrontar el futuro con garantías.

Para que sean un instrumento eficaz de prevención y protección de la salud en el trabajo

Mutuas: una reforma pendiente

■ **Pedro J. Linares.** Secretario confederal de Salud Laboral

Un reciente informe del Tribunal de Cuentas sobre los procedimientos de contratación de las mutuas muestra un escenario que roza la ilegalidad e incluso la ilegalidad. Desde CCOO hemos mantenido la necesidad de reformar el actual modelo mutualista español, ya que no es el que corresponde a una sociedad avanzada y democrática. Para el sindicato, el nuevo modelo mutual tiene que estar basado en la codecisión y la cogestión.



Un juicio sobre las mutuas pasa ineludiblemente por una breve referencia a su nacimiento y evolución.

El modelo mutualista español nace de la Ley Dato de 1900 que fijaba la “responsabilidad objetiva” del empresario por los accidentes que ocurrieran en su centro de trabajo. Los empresarios decidieron crear un fondo “asegurador” para responder solidariamente de sus obligaciones; estableciéndose las bases del sistema mutual.

En los años 60 se regula básicamente el sistema de Seguridad Social español, donde quedan integradas las mutuas, añadiendo a las mismas una financiación por cuotas de Seguridad Social, pero cuya gestión se realiza con criterios propios de entidades privadas.

Desde CCOO hemos abogado por la reforma del modelo mutual que no corresponde a una sociedad avanzada y democrática, pues ni es un servicio codecedido en los centros de trabajo, ni posee una dirección cogestionada, que correspondería a una organización que gestiona dinero público.

Este debate cobra en la actualidad

más sentido, si cabe, tras el escándalo financiero de Mutua Universal y el reciente informe del Tribunal de Cuentas, de 26 de marzo de 2009, referido a los años 2005-2006 y sobre una muestra de ocho mutuas, que nos ofrece un escenario que roza la ilegalidad e incluso la ilegalidad en la gestión de la salud de los trabajadores.

A todo ello hay que añadir que a las mutuas se les dieron competencias en actividades preventivas, tras el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 que desarrolla la Ley 31/1995). Diez años después se segregaron de las Sociedades de Prevención (Real Decreto 688/2005), debido a distintas intervenciones del Tribunal de la Competencia para que no hubiese desventajas económicas entre los “servicios de prevención ajenos” y las mutuas en la realización de actividades preventivas.

Esta segregación (prevención de asistencia prestacional) no ha ofrecido los resultados esperados ni ha sido determinante en la promoción de la cultura preventiva, y, lo que es aún peor, ha repercutido en el empleo, haciendo peligrar 8.000 puestos de trabajo (pro-

venientes de las mutuas, que optaron por las sociedades de prevención).

Por todo ello, desde CCOO reclamamos un debate en profundidad.

De permanecer impasibles ante este fracaso de modelo, pueden darse consecuencias irreparables de pérdida de confianza en lo público. Por ello, algunas de las propuestas que CCOO quiere incorporar al debate, y sin dar por cerrada la reflexión, pretenden:

- Activar un sistema de gestión en las mutuas que sea participativo.
- Elaborar un código ético que ampare la actividad independiente y libre de los profesionales de las mutuas.
- Retornar de inmediato la gestión por contingencia común al sistema público de salud, con el control del INSS (de donde no debió salir).
- Exigir que desde las mutuas se aborde el proceso de afloramiento de las enfermedades profesionales.
- Universalizar el acceso a las “prestaciones especiales”, ante graves daños con secuelas de salud y económicas.
- Garantizar el empleo de los trabajadores de las mutuas, para que no paguen las perversiones de sus directivos.

- Coordinar los centros asistenciales públicos con los centros mutuales.

Que prestaciones tan importantes como las gestionadas por las mutuas se realicen en un modelo “pervertido” y regido por criterios economicistas en lugar de los de salud, es un grave error que debe corregirse.

Coberturas y prestaciones sociales tan importantes, que se financian con fondos de las aportaciones del trabajo a la caja única de la Seguridad Social, exigen una superior garantía pública en su gestión, además de eficiencia y eficacia. Debiéndose asegurar la correcta aplicación de los fondos y que el exceso de excedentes se destinen a los fines de salud para los que se constituyeron.

CCOO aboga por un modelo productivo responsable con el medio ambiente

■ **Llorenç Serrano.** Secretario confederal de Medio Ambiente

CCOO demanda a los poderes públicos y a las empresas el impulso de políticas que favorezcan la transformación del actual modelo productivo español, garantizando la sostenibilidad del crecimiento, tanto desde el punto de vista social como medioambiental. Una transformación que podría generar miles de empleos y la posibilidad de colocarnos en cabeza de sectores muy relevantes, especialmente en la producción de energía renovable, donde podrían crearse hasta 270.000 empleos en 2020, según un estudio del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO.

El concepto desarrollo sostenible se difundió ampliamente a partir de la Declaración de Río de 1992. Por desarrollo sostenible entendemos que la preservación del medio ambiente debe hacerse con pleno respeto de la dimensión social y garantizando el desarrollo económico. Se complementa así el concepto de sostenibilidad –que, en propiedad, es un concepto ambiental–. Desarrollo sostenible es un término que señala que la preservación de la naturaleza no debe hacerse a costa de impedir el progreso económico y social de los países menos desarrollados.

Con la divulgación del concepto, muchos lo han interpretado como les convenía, de forma que para importantes emisores hoy la sostenibilidad económica y social aparecen como limitaciones a la sostenibilidad ambiental. E incluso se aplica el término sostenibilidad en sentido contrario al original.

Para CCOO, economía sostenible y cambio productivo sostenible no puede ser otra cosa que la apuesta por un modelo respetuoso con el medio ambiente, avanzado en lo laboral y social y que sea económicamente eficaz y eficiente. Para CCOO también debe ser “universalizable”. Nuestro modelo productivo actual no cumple con estas condiciones. La disponibilidad de recursos energéticos, alimentarios, etc., que tenemos los países desarrollados no puede extenderse a toda la población mundial sin una grave crisis ambiental. En nuestra sociedad, pero de forma más sangrante en la perspectiva global, el acceso a esos recursos no es equitativo. Ni social ni económicamente podemos estar satisfechos por los resultados de un patrón de desarrollo que genera exclusión social, desigualdades económicas y que reparte injustamente sus ineficacias.

Existe hoy mayor consenso mundial

Ni social ni económicamente podemos estar satisfechos por los resultados de un patrón de desarrollo que genera exclusión social, desigualdades económicas y que reparte injustamente sus ineficacias



sobre los riesgos ambientales que sobre los sociales. El resultado es una serie de compromisos y normas supranacionales que obligan a una progresiva ambientalización de la actividad económica. Como sindicato trabajamos para que este cambio tenga en cuenta la dimensión social, para que se dé con la mayor ambición y no sea la gente trabajadora la que pague las marginalidades negativas del proceso. Debemos hacer de ello una oportunidad; la resistencia al cambio no es una opción.

CCOO, motor del cambio. Si el futuro de nuestros empleos tiene mucho que

ver con las decisiones de inversión, renovación y ahorro y eficiencia de nuestras empresas, intentaremos influir en los productos y las formas de producirlos para que sean lo más ambientalmente eficientes. Porque son los que en el futuro tendrán salida, porque las facturas energéticas serán fundamentales para la viabilidad de la actividad, porque estamos pasando del “quien contamina paga” al “quien contamina cierra”.

Producción limpia es, por definición, producción más saludable. Gestión ambiental debe suponer más formación, responsabilidades y, como colofón, crecimiento profesional y transparencia hacia el entorno. Las políticas de responsabilidad social deben suponer más derechos en la empresa, desde información hasta participación en la organización del trabajo.

Por supuesto, este cambio debe tener objetivos a largo plazo, que sean estables y que den ventajas a las empresas y sectores que lo realicen. Así como políticas públicas de apoyo, de incentivo y no sólo de penalización. Y de apoyo a los trabajadores, trabajadoras y municipios que puedan perder actividad por el abandono de alguna actividad. El cambio debe ser gradual, a ninguna empresa se le puede exigir ir más allá de la mejor técnica disponible; y la sustitución de procesos y productos debe hacerse con plazos ajustados a la amortización de las inversiones.

En este cambio productivo están también los elementos para una salida de la crisis más social y de futuro. El desarrollo de los denominados “empleos verdes”, en sectores como las renovables, la modernización ecoeficiente de edificios y viviendas, la gestión forestal y la movilidad sostenible, son una parte de la solución. El cambio es inevitable y deseable, CCOO seremos el motor de ese cambio.

La agenda política del sindicalismo internacional

■ **Javier Doz.** Secretario confederal de Internacional

La crisis económica y sus consecuencias en el empleo y en las políticas sociales constituyen el núcleo central de la agenda del sindicalismo internacional en 2009, que enlaza con las preocupaciones del desarrollo sostenible a través de los conceptos cambio de modelo, lucha contra el cambio climático y economía verde.

Existe una conciencia creciente de que el sindicalismo internacional tiene que hacer frente a la crisis en ámbitos transnacionales, articulando la acción sindical regional, sectorial y mundial con la que se desarrolla en los ámbitos nacionales. Así se ha actuado en los dos episodios más destacables de la primera mitad del año: intervención en la Cumbre de Londres del G20 y euromanifestaciones convocadas por la CES entre el 14 y el 16 de mayo.

Las consultas previas entre algunos de los gobiernos del G20 —entre ellos el español— y los interlocutores sociales y las negociaciones mantenidas por la CSI en Londres llevaron, por primera vez, a introducir en la Declaración de la Cumbre algunas propuestas sindicales: sobre empleo, papel de la OIT y promoción de sus normas (Carta mundial para una actividad económica sostenible). Por otro lado, la CES puso de manifiesto su capacidad de movilización sacando a la calle a 350.000 trabajadores en Madrid, Bruselas, Berlín y Praga.

En el momento de escribir estas líneas se está desarrollando, en Ginebra, la Conferencia Anual de la OIT. Junto a su programa ordinario se ha introducido un debate especial sobre la crisis y el empleo, cuyas propuestas de resolución, formuladas por su director general, Juan Somavía, incluyen entre otros puntos el establecimiento de un Pacto Mundial por el Empleo que tenga en cuenta los principios del trabajo decente. Se está improvisando una cumbre mundial de jefes de Estado y de Gobierno que, a mediados de junio, respaldará la propuesta; pero la Organización Internacional de Empleadores (OIE)



considera que las propuestas de Somavía están demasiado próximas a los objetivos sindicales.

Citas pendientes. El éxito de la Conferencia Anual de la OIT y de la propuesta de Pacto Mundial por el Empleo tendría mucha importancia si sus conclusiones enlazaran con las salidas de la siguiente gran cita del G20, la Cumbre que se celebrará en la ciudad norteamericana de Pittsburgh a finales de septiembre. Esta reunión —que debe ser concienzudamente preparada por la CSI y las centrales sindicales representativas de los países del G20—, además de volver a incidir sobre los grandes temas (recuperación económica, empleo y su protección, regulación financiera, gobernanza mundial, etc.) tiene un punto de desarrollo incierto, la Carta mundial para una actividad económica sostenible. ¿Podrá llegar a ser el compendio de normas básicas económicas, financieras, comerciales, medioambientales y laborales que el mundo necesita? ¿Estarán las normas fundamentales del trabajo y los principios del tra-

bajo decente de la OIT entre ellas?

El año se cerrará con una cita en la que el sindicalismo internacional va a tener voz y propuestas a favor de la lucha contra el cambio climático: la Conferencia de Copenhague, promovida por la ONU, que se celebrará en la primera quincena de diciembre. La transición hacia una economía verde, baja en emisiones de carbono, en la que los sindicatos sean los protagonistas de las medidas laborales de protección y transición debe ser la prioridad de la delegación de la CSI en Copenhague.

Mientras gobiernos e instituciones multilaterales aplican medidas keynesianas para hacer frente a la crisis y se abandonan buena parte de los dogmas del neoliberalismo que nos condujeron a la crisis, los europeos votantes —pocos— dan una clara mayoría al centro derecha, festoneada por minorías populistas y antieuropeas de variado pelaje. Además de hablar de la responsabilidad de los políticos europeos en la paralización de la UE, de la insensibilidad social manifestada por el Consejo y la Comisión en los últimos años, y de comprobar la profundidad de la crisis que vive la izquierda europea, el sindicalismo —y no sólo en Europa— tiene que hacerse una reflexión profunda: ¿Qué sistema de alianzas políticas y sociales es necesario para sacar adelante un programa tan ambicioso como el que ha formulado? Por supuesto desde la autonomía sindical y desarrollando al máximo sus propias capacidades de acción y negociación. El sindicalismo europeo no puede dejarse llevar por la decepción electoral, sino profundizar en su capacidad de acción.

¿Se respetan en la UE las normas fundamentales del trabajo?

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha publicado un nuevo informe en el que se denuncian los incumplimientos y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de algunos Estados de la UE, especialmente los relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva y la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Pese a la plena ratificación de los ocho convenios de la OIT, el informe de la CSI denuncia que la legislación laboral sobre todo en los nuevos Estados miembros de la UE (Bulgaria, Hungría, Polonia, República Checa y Rumanía) no siempre se ajusta a lo establecido en los convenios internacionales. Es preocupante el creciente comportamiento antisindical, que se concreta en actitudes hostiles y amenazas de los empresarios hacia los representantes sindicales, así como en la falta de cooperación en la negociación colectiva y en la adopción de medidas disciplinarias contra los sindicalistas.

Además, como se apunta en el informe, algunos de los Estados más antiguos de la UE, como Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia y Reino Unido, han puesto en marcha medidas legislativas que limitan el derecho de huelga o dejan abierta la interpretación de la acción sindical.

Todas estas limitaciones a la libertad sindical obedecen a que no se penaliza lo suficiente el comportamiento antisindical de los empresarios y a las limitaciones que se imponen al derecho de huelga, mediante definiciones excesivamente amplias de los “servicios esenciales”, que restringen los derechos sindicales.

Asimismo, en situaciones transfronterizas en la UE, el Tribunal de Justicia Europeo ha introducido la evaluación de la proporcionalidad como criterio primordial para juzgar la legalidad de una acción colectiva, lo que supone una violación del derecho a la libertad sindical.

En el caso de España, aunque se prohíbe la discriminación de los representantes sindicales, los empresarios recurren muchas veces a prácticas discriminatorias al negarse



a renovar los contratos temporales de los trabajadores sindicalizados.

Además, la Confederación Sindical Internacional critica la elevada temporalidad existente porque influye de forma determinante sobre las condiciones laborales de los trabajadores. El informe asegura que la inseguridad planea sobre el futuro de los mismos, por lo que los empresarios tienen ventaja a la hora de actuar y negociar.

Discriminación e igual remuneración. El informe de la CSI también destaca la discriminación en el empleo y la desigualdad salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y advierte que la brecha entre la legislación y la práctica con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo considerable en la mayoría de los Estados de la UE.

En Europa las mujeres ganan hasta un 40% menos que sus compañeros masculinos por trabajo de igual valor; registran tasas de de-

semplo más elevadas, están escasamente representadas en los cargos directivos y encuentran mayores dificultades para acceder a buenos trabajos, pese a representar el 59% de los nuevos licenciados universitarios. Así, mientras que el nivel de empleo de las mujeres ha aumentado en los últimos años, éste se sigue concentrando en trabajos a tiempo parcial y en los sectores con salarios más bajos.

Asimismo, la CSI indica que se produce una discriminación salarial y laboral de los trabajadores extranjeros (el 61,4% tiene contratos de carácter temporal), y denuncia la discriminación de minorías étnicas, especialmente de la minoría gitana, existente en 10 de los 27 Estados miembros.

La explotación económica de los menores es también un problema en la Unión Europea. El informe de la CSI reconoce que, aunque la mayoría de los Estados han ratificado los convenios de la OIT sobre trabajo infantil, en muchos países se emplea ilegalmente a menores en actividades informales, en la agricultura, los negocios familiares y servicio doméstico, especialmente en Bulgaria, Polonia, Rumania, Italia y Portugal. La CSI también denuncia que se utilizan niños y jóvenes para realizar actividades delictivas, la mendicidad o para la explotación sexual por redes organizadas de prostitución.

A esto se añade que en una serie de países se obliga a los presos a trabajar para empresas privadas sin su consentimiento, cobrando menos del salario mínimo nacional y sin Seguridad Social, lo que supone una clara violación del convenio 29 de la OIT.

G. S.