



acción sindical CONFEDERAL

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

Firmado el segundo AENC 2012-2014 **02**

Defensa de los servicios públicos **07**

Balance AENC 2010-2011 **10**

La negociación salarial en los convenios firmados en 2011 **13**

Reposición de prestaciones por desempleo **16**

Nuevo Acuerdo de Solución de Conflictos **19**

Mal gobierno político de Europa **21**

Expedientes tramitados en el FOGASA en 2011 **24**

Ley de la jurisdicción social **26**

Reforma Ley Concursal [II] **29**

I Acuerdo Marco Estatal de Comercio **32**

La crisis como argumento de negocio **34**



El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado en un escenario crítico para la economía y el empleo

El acuerdo se alcanza en unos momentos de extrema dificultad y con unas perspectivas de posible empeoramiento ante las que es necesario hacer el máximo esfuerzo en promover medidas e instrumentos que ayuden a preservar el empleo, a contener los precios y a fomentar la reinversión del excedente empresarial para favorecer la competitividad de las empresas, y el aumento de la actividad empresarial y del empleo. "Los más de cinco millones de parados exigen un esfuerzo como el que supone este acuerdo", ha declarado Ignacio Fernández Toxo.



www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

AENC

| 2012 | 2013 | 2014 |

AENC 2012-2014, un acuerdo que amplía y mejora la negociación colectiva

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El 25 de enero, tras varios meses de intensa negociación y ser aprobado por sus respectivos órganos de dirección, las Confederaciones de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmaron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2012, 2013 y 2014.

El pasado mes de septiembre se iniciaron los contactos para analizar la conveniencia de revisar el I AENC 2010-2012 y extender su vigencia para los próximos años, dando paso posteriormente a una negociación intensa y complicada, que ha podido concluir finalmente con un acuerdo en el que se adelanta a 2012 la renovación y adaptación de sus contenidos.

Agravamiento de la crisis

Los cuatro años de crisis económica, en los que el contexto nacional e internacional no ha dejado de empeorar, destruyéndose en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo, alcanzándose la cifra de 5,3 millones de personas desempleadas y de 1,5 millones de familias en las que todos sus componen-



tes están en paro, y la perspectiva de un empeoramiento de la situación, tanto en España como en la mayoría de los países de nuestro entorno, con el anuncio de una inminente entrada en recesión, componen un escenario socialmente insoportable que exige la búsqueda de iniciativas ayuden a salir de la situación lo antes posible.

ria reinversión empresarial del excedente, que permita mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad en grado suficiente como para frenar, primero, la sangría del desempleo y propiciar, después, la generación de nuevos puestos de trabajo.

Moderación de las rentas y control de los precios

Más de cuatro años de grave crisis económica, exige la adopción de medidas excepcionales. El acuerdo de moderación en el crecimiento de todas las rentas, salariales y beneficios distribuidos por las empresas, persigue utilizar todas las vías posibles para mejorar las condiciones que permitan mantener y crear empleo en el menor tiempo posible. Esto exige contener las rentas de directivos, administradores y accionistas, contener los precios de sus productos y de reinvertir el excedente empresarial en la mejora de las instalaciones, de la calidad de los productos y servicios, de la innovación, gestión y comercialización empresarial y de la formación de los trabajadores, lo que redundará en el aumento de la productividad y del potencial de crecimiento de la economía española.

La moderación de los incrementos salariales ya es un hecho en buena parte de los convenios colectivos pactados en estos últimos años, especialmente en 2010 y 2011. La recomendación del II AENC es contener el incremento salarial en niveles moderados, durante la vigencia del nuevo acuerdo y ligar, en 2014, el incremento salarial a aplicar a la evolución de la economía española en 2013, medida en términos del Producto Interior Bruto (PIB). Para ello, se fijan unos porcentajes de incremento máximo para cada uno de los años y un nuevo sistema de actualización de los salarios en función de la evolución de los precios.

Ante una situación excepcionalmente difícil y complicada, se hace necesario adoptar medidas excepcionales para preservar lo que sigue siendo el principal objetivo sindical: impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de empleo



Este objetivo es el que mueve a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME a buscar el consenso en torno a objetivos y propuestas que, trasladadas al ámbito de la negociación colectiva y sin necesidad de reformas legales, puedan ayudar a afrontar las situaciones que atraviesan las empresas por medio de medidas de flexibilidad interna que hagan innecesario el recurso a los despidos como mecanismo de ajuste y mediante una política de moderación de todas las rentas, junto con la necesi-

La cláusula de actualización pretende limitar las pérdidas en el caso de un no deseado incremento de los precios por encima de un determinado porcentaje, aunque no es una cláusula de garantía total porque sólo actúa cuando la inflación supera el 2% y no da cobertura a la desviación de la inflación que se produzca entre el incremento inicial pactado y el objetivo de inflación del 2% del Banco Central Europeo.

La actualización operará en aquellos supuestos en que el IPC español o el IPC medio de los países de la zona euro (se tomará el más bajo de los dos) en tasa anual (diciembre sobre diciembre), supere el 2%, descontando previamente la incidencia en la composición del IPC, de los carburantes y combustibles si el precio anual del barril de petróleo (medido en euros) aumenta por encima del 10% en el mismo periodo. De ser necesaria la actualización, la cantidad resultante se aplicará en una vez.

Se promueve la negociación salarial de componentes adicionales de actualización de salario basados en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.), que deberían integrarse preferentemente sobre la parte variable del salario que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial.

Con estas indicaciones se pretende reforzar la línea de negociación salarial adaptada a las características de los sectores y sobre todo a las condiciones de las compañías, cuestión que hasta ahora estaba más contemplada en convenios de grandes y medianas empresas, aunque también se ha ido plasmando en algunos convenios sectoriales. De hecho, los convenios de empresa que incluyen en su estructura salarial complementos rela-

cionados con la situación y resultados de la empresa, afectan al 34% de los trabajadores incluidos en este tipo de convenios y con complementos por cantidad o calidad de trabajo, afectan a casi el 70% de los trabajadores; mientras que a nivel sectorial los complementos basados en situación o resultados de las empresas son muy poco significativos, estando mucho más presentes los complementos por cantidad o/y calidad, que afectan al 54% de los trabajadores con convenio sectorial.

Los convenios sectoriales deben establecer los componentes fijos y variables de la estructura salarial y procedimientos para su adaptación en el ámbito de la empresa

El AENC 2012-2014 insta también a la contención de los precios, tanto de los que fijan las empresas como los fijados directamente por el Gobierno o las Administraciones competentes, en especial de aquellos bienes y servicios con especial repercusión para las personas con menor nivel de renta, considerando que esta contención es esencial para ganar competitividad. La contención de precios, de conseguirse -para ello también es fundamental que no se produzca una nueva subida del IVA- mitigará los efectos de pérdida de poder adquisitivo que se producirá si el IPC sube por encima del incremento salarial pactado, y aumentará la cuota en el mercado interno y externo, mediante dos efectos: menores precios de los bienes y servicios españoles para aumentar las exportaciones y reducir las importaciones, y una ampliación del tejido productivo.

La flexibilidad interna frente a la destrucción del empleo

En este campo es donde se ha concretado más el planteamiento sindical que venimos demandando desde que la crisis económica se materializó en forma de destrucción masiva de puestos de trabajo. CCOO hemos defendido que existen otras alternativas y que éstas no se encuentran en reiteradas y regresivas reformas del mercado de trabajo, sino que se encuentran en la negociación colectiva de instrumentos de flexibilidad interna que prevengan y eviten el recurso a la extinción de contratos o a la suspensión temporal de los mismos.

En el AENC 2012-2014 se apuesta por este objetivo y para ello se establece un conjunto de indicaciones para trasladar a los convenios colectivos en materia de flexibilidad relacionada con el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y en materia salarial, incluyendo la definición de situaciones de flexibilidad ordinaria y de flexibilidad extraordinaria temporal, y estableciendo las orientaciones para los contenidos que deberán fijar los convenios en cada una de estas situaciones y materias (causas, procedimientos, límites, garantías, etc.).

Se complementan estas medidas de flexibilidad interna con un capítulo dedicado a promover la inclusión, en los convenios colectivos sectoriales, de cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en dichos convenios, con el objetivo de evitar el recurso a expedientes de regulación de empleo, tanto temporales como extintivos, en una evolución negativa de la empresa que pueda afectar al mantenimiento del empleo.

Para esta inaplicación temporal de aquellas condiciones de trabajo que tienen

mayor afectación a la flexibilidad interna (horario, distribución de la jornada, régimen de turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones profesionales), los convenios sectoriales deberán establecer las causas y los parámetros para objetivar su justificación y el referente cuantitativo que determinará que se active la inaplicación; el plazo del periodo de consultas y negociación del acuerdo de inaplicación; el procedimiento para resolver la discrepancias por parte de la Comisión Paritaria del convenio o, en su defecto, por los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución de Conflictos de aplicación; la documentación a entregar por la empresa a la representación de los trabajadores; la duración temporal de la inaplicación y el contenido mínimo del acuerdo de inaplicación pactado.

La inaplicación temporal de condiciones de trabajo pactadas en el convenio sectorial sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical de los trabajadores

Estructura de la negociación colectiva

El II AENC ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma, a la vez que se insta a preservar el ámbito provincial de negociación por su mayor proximidad a las empresas y su mayor cobertura en número de empresas y trabajadores.

Se propone que sea desde la propia negociación sectorial donde se impulse la descentralización de la negociación, propiciando la negociación en la empresa de determinadas materias (jornada, funciones y salarios), y que los convenios sectoriales provinciales potencien la flexibilidad para adaptarse a los cambios.

Mantenimiento y recuperación del empleo, objetivo prioritario de la negociación colectiva

Este es el objetivo que las organizaciones firmantes del AENC 2012-2014 han ratificado con el mantenimiento inalterado del capítulo II del anterior AENC. En torno a este objetivo central, se establecen como objetivos concretos, entre otros, los siguientes: el mantenimiento y la recuperación del empleo; el fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo o el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesio-

sional, y se desarrollan los criterios para que los convenios colectivos regulen en materia de empleo y contratación; condiciones para la subcontratación, la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo; formación y clasificación profesional; teletrabajo, reestructuraciones y observatorios sectoriales; derechos de información, consulta y participación.

El II AENC refuerza el papel de la negociación colectiva y del diálogo social frente a las pretensiones de reformar el mercado de trabajo y la propia negociación colectiva desde la acción unilateral del Gobierno. Exige, no obstante, una mayor fuerza y protagonismo del sindicato en la empresa, reforzar la presencia y la capacidad de intervención en los centros de trabajo para conseguir que los procesos de adaptación y reestructuración de las empresas se conduzcan por la vía de la negociación y no por la imposición del poder discrecional del empresario y garantizar la mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, en este contexto de extrema dificultad ■



En defensa de los servicios públicos.

CCOO impulsa la Iniciativa para el fortalecimiento del Estado de Bienestar y la calidad

Francisco Javier Jiménez Martín

Secretario confederal de Política Sectorial de CCOO

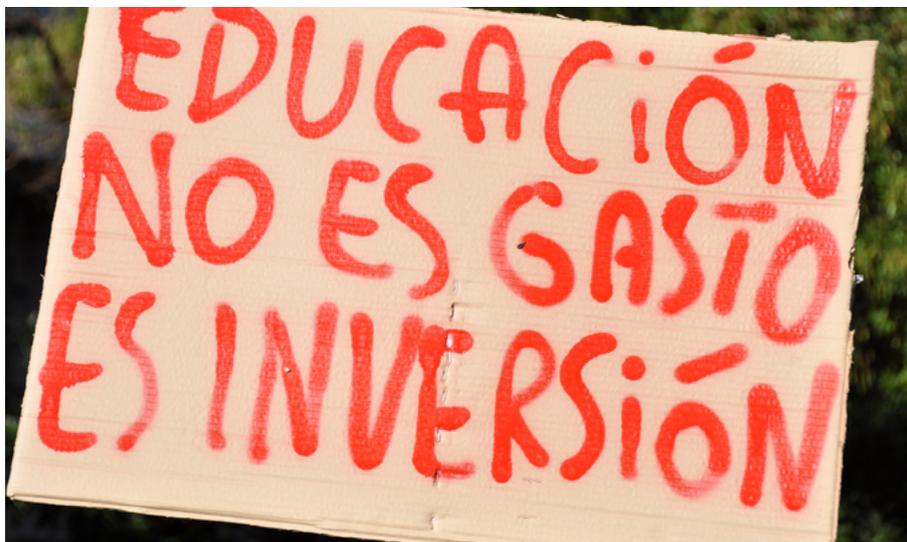
Como venimos denunciando, las políticas de reducción del déficit basadas en la contención del gasto nos conducen de nuevo a la recesión, impidiendo la recuperación económica y la generación de empleo.

Además, están provocando la destrucción sistemática de empleo en las administraciones públicas, mediante la amortización de plazas, la no renovación de contratos, la aplicación de la tasa de reposición en sectores a los que tradicionalmente no afectaba, despidos del personal laboral y

privatizaciones de servicios públicos. Se afecta, con el pretexto de la crisis y por apriorismos ideológicos, la calidad de los servicios públicos, poniendo en peligro la extensión, continuidad y universalidad de acceso a los servicios que configuran nuestro Estado de Bienestar y arriesgando, cuando no imposibilitando, la prestación efectiva de los mismos.

Estas medidas son la continuidad de las políticas de ajuste iniciadas en mayo de 2010. Las decisiones que se están adoptando por parte de las Comunidades Autónomas, con especial virulencia en algunos casos, anuncian las líneas maestras de las que se adoptarán a lo largo de este primer trimestre del año al calor de la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2012.

Todo ello enmarcado en una campaña de desvalorización permanente del sector público, basada en afirmaciones inciertas sobre el peso de este sector y el volumen de empleo público en España, en relación a los países de nuestro entorno, y sobre la productividad de sus trabajadores y trabajadoras.



Funcionarios de la administración en Europa (2008)

País	Población	Funcionarios	%	Habitantes por cada empleado público
 Alemania	82.170.000	4.500.000	5,47	18,26
 Austria	8.300.000	347.000	4,18	23,91
 Bélgica	10.500.000	840.000	8,00	12,50
 Bulgaria	7.700.000	83.943	1,09	91,72
 Chipre	792.000	63.384	8,00	12,49
 Eslovaquia	5.000.000	37.000	0,74	135,13
 Eslovenia	2.000.000	153.000	7,65	13,07
 España	46.745.807	2.582.846	5,52	18,09
 Estonia	1.340.000	28.000	2,09	47,85
 Finlandia	5.300.000	562.000	10,60	9,43
 Francia	65.000.000	5.200.000	8,00	12,50
 Grecia	11.200.000	369.800	3,30	30,28
 Holanda	16.400.000	1.000.000	6,09	16,40
 Hungría	10.000.000	760.000	7,60	13,15
 Irlanda	4.200.000	316.000	7,52	13,29
 Italia	58.900.000	3.400.000	5,77	17,32
 Letonia	2.300.000	241.500	10,50	9,52
 Lituania	3.376.000	52.000	1,54	64,92
 Luxemburgo	476.000	22.089	4,64	21,54
 Malta	400.000	41.000	10,25	9,75
 Polonia	38.200.000	3.500.000	9,16	10,91
 Portugal	10.400.000	747.880	7,19	13,90
 Reino Unido	60.700.000	2.075.000	3,41	29,25
 Rep. Checa	10.300.000	96.207	0,93	107,06
 Rumania	21.700.000	170.000	0,78	127,64
 Suecia	9.100.000	1.125.000	12,36	8,08

Fuente: INE (1-1-09), Registro Central de Personal (7-09) y elaboración propia.

A. N. / EL PAÍS

Las decisiones que hemos venido adoptando en los sucesivos Consejos Confederales, han puesto de relieve la importancia de luchar por mantener y ampliar los servicios públicos de calidad, como factor de cohesión social y fuente de empleo.

Se vienen desarrollando movilizaciones impulsadas por CCOO de diferente alcance e intensidad, centradas principalmente en aquellos sectores y territorios más afectados por los recortes y las modificaciones unilaterales de las condiciones

de trabajo impuestas desde las administraciones, en defensa de la calidad de los servicios públicos y del papel que éstos deben jugar en una sociedad plenamente democrática.

Pero más allá de la ineludible respuesta a los recortes, su éxito e impacto social, se basa en la conexión y extensión de la movilización al conjunto de la sociedad, lo que debemos convertir en una oportunidad para dar estabilidad a la relación

Durante los meses de febrero y marzo se desarrollará la “Iniciativa para el fortalecimiento del Estado de bienestar y la calidad de los servicios públicos”, como factor de integración y cohesión social a partir de una adecuada distribución de la riqueza

del sindicato con las organizaciones de la sociedad civil y para seguir disputando con ciertas garantías, la necesidad de reorientar la salida de la crisis bajo otros condicionantes y alternativas a las dominantes en la política europea y nacional.

Es ineludible impulsar de manera decidida estas iniciativas, en un momento crucial de la ofensiva contra lo social, lo colectivo y especialmente contra el movimiento sindical, buscando como objetivo último hacernos prescindibles en la determinación de las políticas a aplicar, tanto en el ámbito laboral como económico y social.

Para cumplir con el objetivo que nos hemos propuesto, es necesaria la máxima coordinación entre las diferentes estructuras del sindicato. Construir un discurso potente que sustente movilizaciones no coyunturales, a la vez que se amplía la base social de contestación a las medidas de recortes, necesita de la extensión del discurso del sindicato general y de su expresión más próxima al centro de trabajo y al sector.

La “Iniciativa para el fortalecimiento del Estado de bienestar y la calidad de los servicios públicos” lanzada por CCOO, señala la necesidad de establecer una amplia alianza a favor del Estado de Bienestar Social como factor de integración y cohesión social a partir de una adecuada distribución de la riqueza y, de la que forma parte la campaña del área pública de CCOO en defensa de los servicios públicos. Esta campaña se desarrollará en el conjunto del estado durante los meses de febrero y marzo.

Este trabajo exige tejer una red de características diversas en función del conjunto de sectores que agrupe y de los ámbitos territoriales donde actúe, pero desarrollando estrategias y orientaciones de manera coordinada entre los diferentes niveles de responsabilidad de la organización, para fijar calendarios de actividades y movilizaciones que deben ir confluyendo desde lo particular y profesional, a lo colectivo y general.

Debemos ser plenamente conscientes del papel que CCOO tiene como la mayor organización social del país y, por tanto, en la articulación, extensión y continuidad de la movilización social, pero sabiendo también, que no parece razonable hegemonizar las múltiples expresiones de la complejidad social que muestran su rechazo a esta manera de enfrentar la crisis y, por ello, tenemos la responsabilidad de impulsar decididamente la más amplia convergencia con todas aquellas organizaciones y sectores de la sociedad civil que compartan con nosotros estos objetivos ■



Balance del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2011

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO



Los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) suscritos hasta ahora han transmitido confianza en la estabilidad del sistema de relaciones laborales y en la capacidad de los interlocutores sociales para consensuar los cambios que sean necesarios para prevenir situaciones adversas o conflictivas. Además han jugado un papel impulsor del Diálogo Social, incorporando en los convenios colectivos, sus criterios y recomendaciones.

Los AENC han contribuido a que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico y de cohesión social

Ante la crítica situación económica y del empleo, las organizaciones sindicales y empresariales fuimos capaces de suscribir en 2010 un nuevo AENC¹ vigente aún para este año. En él, se partía de un análisis compartido de la situación y se establecían los criterios y orientaciones que debían seguirse en la negociación de los convenios colectivos durante sus años de aplicación.

¹ El Acuerdo tiene naturaleza obligacional y su vigencia se extendía a tres años, en consideración a la importancia de hacer frente a un periodo de crisis que, en sus principales efectos sobre la población trabajadora no presenta visos de superación plena ni a corto, ni a medio plazo.

Sin embargo, y aunque las Confederaciones sindicales y empresariales se reafirmaron en mantener la reforma de la negociación colectiva como un tema bipartito, el Gobierno anterior impuso el mismo año de la firma del AENC, normas² en las relaciones laborales que deberían haber sido objeto de acuerdo.

La moderación salarial acordada en el AENC, se ha ido manteniendo durante el periodo 2010-2011

Los principales esfuerzos en el AENC, se centraron en el mantenimiento y la recuperación del empleo; la promoción de la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad –eliminando la injustificada–. Uno de los estímulos para la consecución de estos fines, era la inclusión de un modelo de crecimiento moderado de los salarios, con incrementos salariales progresivos a lo largo del periodo (para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%), y manteniendo el poder adquisitivo mediante cláusulas de garantía salarial.

Si tomamos como referencia los datos a diciembre de cada año³, constatamos que los incrementos salariales medios para los convenios colectivos firmados⁴ en 2010, fueron del 1,1 %; y para 2011, del 1,52%. En ambos años se situaron en la horquilla definida en el acuerdo.

En relación a los convenios colectivos plurianuales que tenían pactadas revisiones salariales, se dejó a la consideración de los negociadores, tomar como criterio las referencias salariales antes señaladas,

dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo (2%). Así para los dos años analizados, apenas fueron superiores al intervalo sugerido para los convenios firmados. Para el año 2010, un 1,58%; y para 2011, un 2,68%.

Para los convenios que se firmaran o renovasen, se incorporaría una cláusula de revisión salarial, sin que ello truncase el objetivo de moderación salarial. El Incremento Salarial Medio Revisado de 2010, se ha situado para el total de los convenios colectivos negociados en un 2,14% (para los convenios nuevos, 1,61%; y para los revisados, 2,29%). Porcentajes compatibles con el objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo, pero por debajo sensiblemente del IPC real de ese año que fue un 3%.

Sin embargo, se ha incumplido el objetivo central del Acuerdo, respecto al esfuerzo a realizar por las organizaciones empresariales en relación al mantenimiento y la recuperación del empleo, y la reducción de la temporalidad injustificada. El peso de la contratación indefinida (8,8% y 7,51% de contratos indefinidos efectuados respectivamente en 2010 y 2011) sigue disminuyendo sobre el conjunto de los contratos registrados, a favor de la contratación temporal (91,20% y 92,49% de contratos temporales realizados sobre la respectivamente en 2010 y 2011)⁵. El ajuste laboral de las empresas se ha realizado fundamentalmente a través de la finalización de contratos temporales y, en el caso de los indefinidos, por la vía de la automaticidad de los ceses por despidos individuales. Esta claro, que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se ha encauzado vía ajuste del empleo, y no mediante dispositivos asociados a las medidas de flexibilidad interna. La tendencia al alza de los precios inicia-

2 Real Decreto Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, aprobado el 16 de junio de 2010.

3 Fuente MEYSS, diciembre 2011.

4 En la práctica, los convenios colectivos firmados son los que realmente se negocian cada año.

5 Datos SPEE del MEYSS, octubre 2011.

da en 2009 no tuvo origen en la demanda, ni en los costes laborales, sino en la reforma fiscal llevada a cabo y en el aumento de los márgenes empresariales de algunas empresas. Los ataques a los salarios, con el objetivo de su devaluación y recorte, sólo han empeorado la situación.

La actual crisis no ha dejado de impactar en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos: en la forma en que se aborda, en la dinámica y ritmo de la negociación, en el grado de conflictividad que se genera o en los contenidos que se pactan.

En octubre de 2011, se firmó el "Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente". Pero aún valorando el compromiso, dos meses más tarde, quedaba pendiente de negociar el 60% de los 580 convenios colectivos analizados conjuntamente.

Por otra parte, del total de convenios colectivos a negociar en nuestro país, aún quedan algo más de dos mil convenios pendientes de registrar, tanto para 2010 como para 2011⁶.

Tampoco se ha avanzado en el desarrollo de otros compromisos que se recogían en el AENC, tales como mayores derechos de

información, consulta y participación sindical; reestructuración y flexibilidad interna; subcontratación, externalización y subrogación de actividades; igualdad de trato y oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; responsabilidad social de las empresas, etc.

Desde CCOO, venimos reclamando un nuevo modelo económico que tiene que corresponderse con un nuevo marco de relaciones laborales, particularmente en todo el alcance que tiene la negociación colectiva, siendo ésta el principal instrumento para la regulación de las condiciones de trabajo y empleo, tanto en periodos de crecimiento como en periodos de recesión.

La gravedad de la situación económica y sus efectos negativos sobre el empleo aconsejarían mantener más allá de 2012 el citado Acuerdo. Para ello se hace necesario que junto con las políticas de moderación salarial se desarrolle firmemente el control de los precios, actualmente excesivamente elevados y la reinversión de los beneficios empresariales, junto a una remuneración a sus ejecutivos mucho más adecuada a las circunstancias actuales. Todo ello, con el fin de recuperar la actividad económica y el empleo ■

6 Los pendientes del 2010, afectan a algo más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras; y los de 2011 a unos 4 millones. Datos elaboración propia con fuente MEYSS.

La regulación salarial en los convenios firmados en 2011

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En noviembre de 2009 publicamos un artículo realizado en base al análisis de la regulación del incremento salarial en 106 convenios colectivos que iniciaron su vigencia en 2009, dos años después repetimos este análisis en 41 convenios¹ con inicio de vigencia en 2011.

En ambos periodos se advierte una enorme variedad de formulaciones tanto en la regulación del incremento salarial como de su revisión o de la aplicación de la retroactividad en las cláusulas de garantía; diversidad que se complica en el caso de algunos convenios plurianuales que utilizan criterios distintos para el establecimiento del incremento salarial para los diferentes años de vi-

gencia, por ejemplo, el IPC pasado para el primer año y el IPC previsto para los siguientes o a la inversa, o un porcentaje pactado para el primer año y el IPC pasado para los siguientes, etc.. Sin embargo, y pese a lo difícil que resulta extraer conclusiones generales de una realidad tan diversa y más aún si partimos de un número de convenios relativamente pequeño, es posible advertir algunos cambios.



wallpapers

¹ Los 8 sectoriales estatales registrados hasta diciembre con inicio de vigencia en 2011 y los de las 21 empresas interprovinciales con más de 200 personas en plantilla. En 2009 el corte en los convenios de empresa se estableció a partir de las 50 personas en plantilla.

Incremento salarial pactado

Casi el 80% de los convenios del 2009 regulaban el incremento salarial en base al IPC, ya fuera el previsto (el 39,6%), el del año anterior (el 30,7%), el real (7,9%) o, en algún caso, el interanual no coincidente con la finalización del año. En el 2011 sólo en 12 convenios, que suponen el 26,8% del total analizado, se alude al IPC como referente para el incremento salarial, en cinco de ellos vinculado al IPC previsto y en siete al IPC pasado. Por otra parte, la mayoría de los convenios que utilizaron en 2009 el IPC del año anterior como referencia del incremento salarial y, en menor medida, el IPC previsto, lo hicieron pactando un porcentaje adicional al mismo. En cambio, sólo dos de los convenios que iniciaron su vigencia el pasado año incluyeron un porcentaje adicional cuando utilizaron estos parámetros.

En 2009, menos del 10% de los convenios pactaron un porcentaje determinado de incremento salarial, en el 2011, y compensando la drástica caída del IPC como referente, más del 50% de los convenios han pactado un porcentaje fijo de incremento salarial, subida que se sitúa en la mayoría de los casos entre el 1 y el 2%. Además, y esta es otra novedad, en torno a un 23% de estos convenios hacen referencia a un incremento adicional asociado a los resultados finales de la empresa, en ocasiones se alude a los beneficios y en otras a la productividad, en algunos casos consolidable, al menos en parte, mientras en otros se materializaría en una paga extraordinaria no consolidable.

En ambos periodos se observa una proporción muy similar de convenios que presentan otras estipulaciones, entre las que cabe destacar la congelación salarial, en torno a un 5% del total.

Cláusulas de garantía salarial

En cuanto a las cláusulas de revisión o de garantía salarial, parece percibirse un ligero incremento en el 2011 con respecto al 2009: mientras hace dos años el 42% de los convenios analizados contaban con una cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo en más del 75% de los casos, en la muestra correspondiente al 2011, el 50% de los convenios cuentan con una cláusula de revisión, pero sólo con carácter retroactivo en el 60% de los casos. Sin embargo, también se aprecia un cambio cualitativo en relación a este tipo de regulación: las revisiones salariales de los convenios del 2009 pretendían en la inmensa mayoría de los casos garantizar, al menos, el mantenimiento del poder adquisitivo, por lo que se estipulaban en base al IPC real a la finalización de cada uno de los años; durante el 2011, sin embargo, proliferaron las cláusulas en las que el incremento de la revisión salarial no se hace por todo lo que el IPC real exceda del incremento inicial, estableciéndose topes de subida o porcentajes fijos de aumento si el IPC real fuera superior, o superase en un determinado porcentaje, al incremento inicial.

Por otra parte, no siempre el IPC real del año ha sido la referencia utilizada para la revisión salarial del último año, en ocasiones ésta se hace dependiente de los resultados de la empresa al finalizar el ejercicio o, incluso, de "la evolución de los salarios en el mercado". Otra novedad es el establecimiento, en algún convenio, de un tope del incremento revisado que se consolidará mediante su inclusión en las tablas salariales, mientras que lo que exceda de este tope se percibirá con carácter retroactivo pero por una sola vez.

También es reseñable la revisión que introducen algunos convenios plurianuales a la finalización del periodo de vigencia, acorde a los criterios establecidos en el último acuerdo interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En el informe de hace dos años, mencionaba entre las novedades, el hecho de que algunos convenios de empresa que habían pactado el incremento salarial en base al IPC del año anterior, incluyeran cláusulas de garantía salarial, cuando hasta entonces éstas se introducían únicamente cuando el incremento se efectuaba en base al IPC previsto o al IPC real, de forma que compensara la posible desviación de la inflación real sobre la prevista o sobre el porcentaje fijado como anticipo del mismo. De los siete convenios con inicio de vigencia en el 2011 que pactaron el incremento salarial en base al IPC del año anterior, cuatro contienen una cláusula de revisión, de ellas sólo una tiene como finalidad garantizar la no pérdida del poder adquisitivo. Dos de las tres restantes implican la posibilidad de

revisar a la baja si se producen cambios que afecten a los resultados previstos por la empresa; y en el tercero, la revisión sólo pretende garantizar que ninguna categoría profesional tenga un salario base inferior al SMI.

En años recientes se produjeron conflictos cuando, conteniendo algún convenio una revisión salarial en base al IPC real y resultando que éste fue superior al incremento salarial aplicado, surgió la posibilidad de que la revisión pudiera ser interpretada a la baja llegándose, incluso, a judicializar la interpretación del sentido y los efectos de la propia cláusula pactada. En un intento por evitar este tipo de problemas, cuatro de los convenios que iniciaron su vigencia el pasado año, especifican qué hacer ante este supuesto: en uno de ellos se estipula que no se detraerá cantidad alguna; y en los tres restantes no se producirá devolución de haberes pero afectará al cálculo del incremento correspondiente al año siguiente ■



La reposición de prestaciones para personas afectadas por medidas de flexibilidad interna

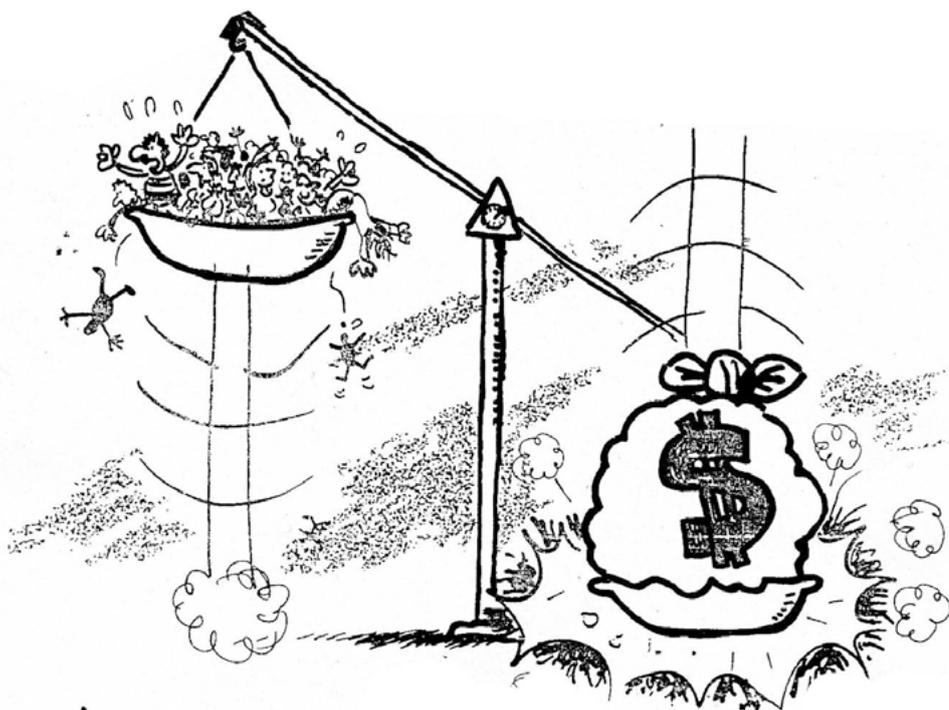
Julián Iglesias Casanova

Secretarías confederales de Empleo y Acción Sindical de CCOO

En el año 2009, momento de fuerte destrucción de empleo, los interlocutores sociales junto con el Gobierno valoraron, en el marco del diálogo social, la necesidad de actuar sobre los procedimientos de reestructuración colectiva (ERE), haciendo una apuesta decidida por la flexibilidad interna negociada en las empresas con dificultades económicas, en similitud a las medidas planteadas por países de nuestro entorno, por ejemplo Alemania¹.

Dichas propuestas contenían, entre otros elementos, la reposición de la prestación por desempleo y de la cotización a la Seguridad Social de las personas a las que se hubiese suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trataba de favorecer, cuando ya se conocía la profundidad de la crisis, el mantenimiento del empleo a través de

¹ En España en 2009, con un descenso del PIB de -3,7%, se destruyó un -6,9% del empleo; mientras que en Alemania con un descenso del PIB de mayor intensidad (-6,8%), el nivel de empleo únicamente descendió un -0,2%. (Fuente: EUROSTAT-Datos homogéneos).



medidas de ajuste sin agotar los derechos a prestaciones al desempleo. Y, aunque tras el proceso de diálogo no fue posible alcanzar un acuerdo global, sí que hubo coincidencia general en la necesidad de ponerlas en marcha con carácter urgente.

Estas medidas finalmente fueron recogidas en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, que en el Art. 3 establece: "cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días".

Además se reconoció el derecho a la reposición de la cotización a la Seguridad Social por el mismo número de días que se hubiera percibido el desempleo total o parcial, estableciéndose igualmente una bonificación

de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social del 50% en aquellos supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, siempre que el empresario asuma el compromiso de mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Posteriormente esta medida fue modificada de manera unilateral en la regresiva reforma laboral aprobada por el Gobierno, sin el consenso de los agentes sociales, en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre –que vino a dejar sin efecto el RDL 10/2010– estableciendo en su Art. 9. Apartado 3 que "los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 diciembre de 2011, ambos inclusive; b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012".

Así mismo, en aquellos supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la citada ley (Art. 9. 1. 2 bis) recoge una bonificación de cuotas de seguridad social a favor de las empresas desde el 50% al 80%, para aquellos supuestos en los que la empresa alcance un acuerdo y se incluyan medidas para reducir los efectos tales como acciones formativas a desarrollar durante la suspensión, medidas que favorezcan la conciliación de la



vida familiar y profesional y cualquier otra alternativa dirigida a favorecer el empleo en la empresa.

Pues bien, el pasado día 31 de diciembre de 2011, tras una andadura de dos años, ha finalizado el plazo de vigencia de este derecho, y a la vista de la evolución de los datos estadísticos, podemos afirmar que el balance es altamente positivo pues, si tomamos como ejemplo, entre otros, los datos de ERE registrados en los tres primeros trimestres de 2011, y los comparamos con el mismo período del año 2010, podemos observar que los que recogen medidas de reducción de jornada, aumentan un 169% en cuanto al número de procesos, y un 177% sobre el volumen de personas afectadas.

Estos datos confirman la consideración de que los ERE son procedimientos que, cuando son producto del acuerdo colectivo, posibilitan la adaptación y la viabilidad de las empresas y el mantenimiento del empleo, colaborando consecuentemente en minimizar los efectos negativos que provoca la crisis al reducirse los gastos de desempleo o, al menos, posponerlos, y a la vez mantener el nivel de renta disponible y, con ello, la demanda interior en unos niveles más elevados, reduciendo la contracción económica que, sin duda, se produciría de optarse por los ajustes de plantillas mediante ERE de extinción.

Por ello, el pasado 16 de diciembre, antes de caducar dicha disposición, CCOO y UGT se dirigieron mediante carta al Gobierno para solicitar que, desde la fecha de prescripción de su vigencia, se proceda a la prórroga del citado derecho de reposición de prestaciones, posibilitando que, ante situaciones de dificultad empresarial, se incentive la suspensión temporal del contrato y la reducción de jornada y, con ello, se apueste preferentemente por evitar, en todos los casos que sea posible, la clásica y traumática extinción del contrato. Petición reiterada por los agentes sociales -CCOO, UGT, CEOE y CEPYME- el pasado 10 de enero, dentro de los contenidos del documento remitido al Gobierno sobre los acuerdos alcanzados en el Diálogo Social Bipartito.

En definitiva, cuando la crisis económica lejos de amainar, se recrudece, más que nunca han de ponerse las personas y la protección social en el centro de las políticas públicas, priorizando la cobertura de las necesidades de quienes son más vulnerables y, por tanto, padecen en mayor medida sus devastadores efectos. Solo desde el ineludible compromiso social, con medidas de este tipo, podremos ayudar a paliar los efectos de una situación tan crítica y de tanta incertidumbre, como la que actualmente estamos atravesando ■

Cifras Empleo en Eurostat

En miles de ocupados	ESPAÑA	ALEMANIA
2008	20.257,6	38.541,5
2009	18.888,0	38.471,1
2010	18.456,5	38.737,8
Variaciones anuales en %	ESPAÑA	ALEMANIA
2009	-6,8%	-0,2%
2010	-2,3%	0,7%

Fuente: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en

Nuevo Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 7 de enero las Confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las Confederaciones empresariales de CEOE y CEPYME, alcanzaron un preacuerdo que será ratificado próximamente, y que supondrá una importante renovación del actual sistema de solución de conflictos colectivos en el ámbito estatal.

Tras dieciséis años de la firma del primer Acuerdo de Solución Extra-judicial de Conflictos, las confederaciones empresariales y sindicales más representativas se aprestan a firmar un nuevo Acuerdo con el que se pretende dar un salto cualitativo y cuantitativo al funcionamiento del sistema.

El último acuerdo firmado, el ASEC IV, alargaba su vigencia hasta finales de 2012 pero la necesidad de acometer su reforma para introducir previsiones contempladas en la Ley 35/2010 y en el RD-ley 7/2011 en materia de solución de conflictos en la negociación colectiva y en las relaciones laborales, ha llevado a adelantar la revisión del ASEC y adoptar un nuevo acuerdo, ahora denominado "**V Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales**", que extenderá su vigencia desde 2012, entrando en vigor a los tres meses de la firma, hasta el 31 de diciembre de 2016.

Entre los objetivos que tratan de impulsar las cuatro organizaciones firmantes,

CEOE y CEPYME, por la parte empresarial, y CCOO y UGT, por la parte sindical, está el reforzamiento del carácter autónomo en la solución de los conflictos laborales y, por ende, la reducción de la solución judicial. Para ello se ha optado por otorgar eficacia general y directa al Acuerdo, sin necesidad de adhesión previa mediante acuerdos o convenios sectoriales o de empresa, como venía exigido en los acuerdos precedentes.

Eficacia general del Acuerdo

Esta eficacia general y directa ahora acordada no tiene más límites que los derivados de las previsiones que permiten a las partes hasta ahora adheridas o a quienes no les fuera de aplicación el anterior acuerdo, disponer de un plazo máximo de tres meses, desde su entrada en vigor, para comunicar su no vinculación a este nuevo Acuerdo interconfederal al decidir establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio

Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA). El procedimiento de adhesión expresa sólo se mantiene para aquellas partes que tengan un sistema propio de solución de conflictos y quieran integrarse o integrarlo en el SIMA.

Aunque a lo largo de los dieciséis años de existencia del SIMA, los sectores adheridos cubren a la casi totalidad de los que cuentan con negociación colectiva y el número de empresas de ámbito superior a la comunidad autónoma adheridas al sistema alcanza también a un número muy significativo de quienes podrían estar vinculadas a este sistema, se ha optado por una fórmula con la que se pretende que sólo queden fuera quienes se doten de sistemas propios para la solución autónoma o extrajudicial de los conflictos.

Ampliación de los tipos de conflictos

También se pretende extender la solución autónoma por la vía de ampliar el tipo de conflictos que pueden ser abordados en el SIMA, en particular en todos aquellos motivados por la falta de acuerdo en los procesos de consulta en el ámbito de la empresa para la modificación substancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica o inaplicación del régimen salarial de un convenio sectorial, así como los producidos por la falta de acuerdo en

la negociación para la renovación de un convenio colectivo, una vez superado el plazo máximo de negociación establecido en la ley o en el propio convenio, o la falta de acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios en relación con las materias en que tengan que intervenir, ya sea por imperativo legal o convencional.

Procedimiento de arbitraje

Tras las muchas controversias en torno al arbitraje obligatorio surgidas al calor de las reformas legales de 2010 y 2011 en materia de solución de conflictos laborales, las confederaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo han optado claramente por mantener como procedimiento arbitral de carácter general el arbitraje voluntario y contemplar la posibilidad de arbitrajes obligatorios sólo para aquellos casos en que las partes lo hayan pactado así en convenio colectivo y para las materias o circunstancias expresamente señaladas en dicho convenio.

Procedimiento de mediación

En materia de mediación se opta por establecer una única lista de mediadores consensuada por la partes, como ya sucede en el caso de la lista de árbitros. Además, se trata de fomentar la mediación a través de un mediador único, por consenso de las partes, si bien, cuando éstas no designen ningún mediador, el SIMA tendrá que nombrar dos, uno por cada parte. Se incluye, además, una previsión para que las partes puedan designar a un mediador para que desarrolle sus funciones de forma continuada en un determinado ámbito, actuando incluso de forma preventiva. También se contempla la posibilidad de que las partes habiliten a quienes realizan la mediación para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia ■



El mal gobierno político de Europa

Javier Doz Orrit

Secretario confederal de Internacional de CCOO

El 30 de enero, una cumbre informal del Consejo Europeo se ocupa, por primera vez en los últimos tres años, del crecimiento y el empleo.

Después de haber logrado que Europa pasara de la recuperación que se apuntaba en 2010 a una nueva recesión prácticamente generalizada, por su dogmática y contraproducente política de "único objetivo" –la reducción de los déficits y deudas públicos– y las medidas impuestas para alcanzarlo,

los responsables políticos de las instituciones europeas y de los gobiernos nacionales se acuerdan ahora del empleo y del crecimiento. Pero no parece que vayan a hacerlo reconociendo que se han equivocado. No, eso no entra en el modo de pensar de los economistas y políticos conservadores alemanes y de quienes les siguen, que sostienen el pensamiento único de la UE en estos dos últimos y amargos años.



A pesar de que difícilmente pueden acumularse más evidencias empíricas del absoluto fracaso de las políticas impuestas a partir de mayo de 2010, los guardianes de la ortodoxia, enfocarán la cumbre diciendo que hay que mantener las políticas de ajuste presupuestario, las de deflación salarial y recortes sociales, sin relajación alguna y que para crear empleo habrá que acelerar las reformas estructurales, es decir impulsar una mayor flexibilización de los mercados laborales, el debilitamiento de la negociación colectiva y su descentralización, nuevas privatizaciones, el adelgazamiento de los servicios públicos, etc.

Es posible que complementen este discurso con algunos planes europeos –de empleo para jóvenes, ¿de inversión en proyectos europeos?– y con alguna orientación sobre políticas activas de empleo. Hay que recordarles que no sólo han sido incapaces de adoptar, desde la UE, ninguna medida de incentivación del crecimiento y del empleo, para siquiera compensar parcialmente las consecuencias de las políticas de austeridad en los ámbitos nacionales, que indefectiblemente han llevado a la recesión, sino que todavía están sin ejecutar 120.000 millones de euros de los fondos estructurales y de cohesión. La imposibilidad de los gobiernos nacionales de cofinanciar los proyectos de estos fondos es la causa de su no utilización. Sólo Grecia ha dejado de recibir más de 15.000 millones de euros, a los que tenía derecho y que hubieran podido evitar el hundimiento de su economía. A los responsables políticos europeos no se les ha ocurrido flexibilizar los reglamentos y permitir la utilización de estos fondos. ¿Lo harán ahora?

La constatación del fracaso de las políticas de ajustes presupuestarios es clamorosa. Su justificación fue y es la necesidad de lograr la confianza de los mercados y los inversores para así permitir que los Estados puedan financiarse y la economía se recupere. Sin negar la necesidad de reducir los déficits, el modo y el tempo de hacerlo han producido los siguientes efectos: que la crisis de la deuda griega se convierta en la crisis de las deudas soberanas europeas y del propio euro, mucho más extendida y profunda que a principios de 2010; que el sistema financiero, a pesar de la inyección de cientos de miles de millones de euros por el BCE, continúe sin prestar a empresas y familias; que el desempleo haya vuelto a crecer y que de la débil recuperación se haya pasado a una nueva recesión –profunda en varios países incluido el nues-

tro–; la pobreza y la desigualdad se han incrementado fuertemente en numerosos países de la UE (España encabeza el alza de la desigualdad); se está abriendo una profunda fractura social en numerosos países; y la UE vive la peor crisis política de su historia. Además, tampoco se van a alcanzar los objetivos de estabilidad presupuestaria a los que todo se ha subordinado. Este es el arrasador balance de dos años de desgobierno europeo.

Como denunció el presidente de la CES, Ignacio F. Toxo, y otros dirigentes sindicales europeos en varios periódicos del continente el pasado diciembre– el que estén rompiendo el pacto social sobre el que se construyeron los Estados de bienestar y la propia UE y su inseparable modelo social después de la segunda guerra mundial, no parece preocupar a los principales responsables políticos europeos.

Las cumbres –Eurogrupo y Consejo– del 9 de diciembre

Estas políticas absolutamente fracasadas, que se plasman en los seis reglamentos del Plan de gobernanza económica y el Pacto por el euro plus, son las que van a ser consagradas en un instrumento jurídico de superior nivel: un Nuevo Tratado Internacional cuyas líneas maestras fueron aprobadas en las cumbres del Eurogrupo y del Consejo del pasado 9 de diciembre. Sus conclusiones podrían resumirse así:

- A pesar del riesgo inminente de recaída en la recesión, no se adoptó ninguna medida relacionada con el crecimiento de la economía y el empleo.
- El acuerdo del Eurogrupo sobre gobierno económico de la Zona Euro se centra, casi exclusivamente, en los procedimientos para imponer la estabilidad presupuestaria a todas las naciones. El avance hacia lo que la declaración de-

- nomina "unión de estabilidad presupuestaria" consagra los instrumentos sobre los que se asientan las políticas de austeridad y ajustes presupuestarios.
- Los signatarios del nuevo Tratado se comprometen a elevar a rango constitucional, o a norma jurídicamente equivalente, el compromiso de estabilidad presupuestaria (déficit máximo: 0,5% del PIB).
 - Los Estados sometidos a procedimiento por infracción de las normas de equilibrio presupuestario o por "déficit macroeconómico excesivo" serán corregidos y castigados, perdiendo su soberanía en el ámbito de la política presupuestaria.

de debate real y de control por parte del Parlamento Europeo y los parlamentos nacionales, la falta de participación de los interlocutores sociales, en las decisiones que afectan decisivamente a las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de personas, es un auténtico escándalo. De las decisiones de las "troikas" que imponen ajustes salvajes a las naciones "rescatadas" al nuevo Tratado, pasando por las erróneas decisiones de estos dos años, todas se han adoptado, sin posibilidad de rectificación, en las reuniones del Consejo, por imposición en muchos casos del Gobierno alemán, y sin someterse a ningún tipo de control parlamentario.

¿Qué democracia europea?

El proceso de elaboración del nuevo Tratado es un nuevo ejemplo de la falta de democracia que está corroyendo todo el proyecto político de la UE. La ausencia

El sindicalismo europeo, la CES, tiene una gran tarea por delante para hacer frente con una estrategia a corto y medio plazo a una política y a un modelo de construcción europea completamente inaceptables, desde los valores de la justicia social y de la democracia ■



El Fondo de Garantía Salarial

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en el año 2011 aumentaron un 16,55% respecto a 2010.

Las prestaciones abonadas por el FOGASA en el año 2011 han sido 1.500 millones de euros, 213 millones de euros más respecto al mismo periodo de 2010 que se abonaron 1.287 millones, lo que supone un aumento del 16,55 %.

Con el abono de estas prestaciones, se ha superado en un 7,14% el total del presupuesto inicial disponible para este año que ascendía a 1.400 millones de euros y se ha consumido el 94% del presupuesto final aprobado de 1.600 millones.

Se han resuelto 155.255 expedientes, un 14,51% más. En salarios se han pagado 520 millones y en indemnizaciones 980 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 252.159,

un 8,35% más que en 2010, mientras que el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un incremento del 15,37%.

Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 598 millones, diez millones menos que las procedentes por insolvencia que han percibido 608 millones.

Las CCAA que más prestaciones han pagado en 2011 han sido Cataluña, y la Comunidad de Madrid que han pagado entre las dos el 37% del total (Cataluña el 24% y la Comunidad de Madrid el 13%), la primera ha pagado 359 millones y la segunda 201 millones. Superando también los cien millones de euros en prestaciones, les siguen la Comunidad Valenciana, Andalucía y País Vasco, que han pagado 191, 149 y 129 millones, respectivamente.

De los 252.159 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2011, la mayoría pertenecen al sector servicios, 128.469 personas que suponen el 51% del total; en el sector industrial han sido 57.490 trabajadores, el 23%; 62.966 lo son del sector de construcción, el 25%; al sector agrario pertenecen 3.234 trabajadores, el 1,28%; y sin actividad definida hay 1.817 trabajadores, el 0,72%.



Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las pequeñas empresas, con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 209.925 trabajadores afectados, han supuesto el 83,25% del total.

Fondo de Garantía Salarial

	2007	2008	2009	2010	2011	2011/2007 %
PRESTACIONES	380,52	433,59	833,76	1.287	1.500	294
P. SALARIOS	147,48	160,05	278,58	448	520	253
P. INDEMNIZ.	233,03	273,96	555,18	839	980	321
RECAUDACION	488,85	508,28	473,01	470,73	469,061	-4,05
TRABAJADORES	73.448,00	90.138,00	174.177,00	232.722	252.159	243
EMPRESAS	21.502,00	27.923,00	55.888,00	71.868	79.193	268
EXPEDIENTES	39.032,00	48.792,00	94.644,00	135.577	155.255	298

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA.

Tal y como la tabla precedente muestra, si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2011 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2007, las prestaciones se han incrementado en un 294%, mientras que la recaudación por cuotas ha tenido un descenso del 4%. Los trabajadores que han percibido prestaciones han aumentado un 243%, las em-

presas se han incrementado en un 268% y los expedientes resueltos han aumentado un 298%. Como resultado, el saldo disponible del organismo, acumulado de ejercicios anteriores, a 31 de diciembre de 2011 era de 2.867 millones de euros, que se distribuyen tal y como refleja el siguiente cuadro:

Saldo disponible

	Millones
SALDO CUENTA BANCO ESPAÑA	78,73
SALDO RESTO CUENTAS	6,12
SALDO DEUDA PÚBLICA	2.198,32
SALDO CUENTA CON LA T.G.S.S. n/ favor (*)	583,97
TOTAL DISPONIBLE A 31/12/2011	2.867,14

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA.

(*) Saldo contable dado que este importe es la deuda que la TGSS mantiene con el Organismo.

La Ley de jurisdicción social

Carlos Alfonso Mellado

Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de Valencia

La Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), de 10 de octubre, ha sustituido al anterior texto de la Ley de Procedimiento Laboral con un amplio consenso parlamentario que debería ofrecer la necesaria estabilidad a la nueva regulación.



Los cambios introducidos son muchos pero no cuestionan los pilares del proceso laboral: proceso de partes pero con atención a los intereses públicos y sociales, intentos de solución extrajudicial, un amplio juego del principio de subsanación y con respeto a los restantes grandes principios del procedimiento: oralidad, inmediatez, concentración, celeridad, impulso de oficio, gratuidad, etc. Se mantiene la centralidad del juicio oral, con mínimas concesiones a trámites escritos y con mejoras en su estructura y, en lo esencial, el esquema de recursos característico, perdiéndose una nueva ocasión de implantar la apelación.

Es cierto que subsisten interrogantes, como la incógnita acerca de dos previsiones legales diferidas: 1) la competencia en materia de dependencia (prestaciones de la Ley 39/2006), que se difiere hasta la fecha que se fije en una ley que debería ser remitida por el Gobierno en el plazo de tres años; y 2) la aprobación de un sistema de valoración de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que debería realizar el Gobierno en el plazo de seis meses.

Otro interrogante es si la LJS va a poder desplegar sus efectos sin una mayor dotación de medios y sin una revisión de la planta judicial, especialmente en los órganos de instancia.

Centrando la atención en el texto legal, aparecen algunas grandes direcciones reformativas:

A La reordenación competencial que se produce, atendiendo a criterios materiales, para atribuir al orden social lo más plenamente posible la materia social y que permite superar la dispersión judicial que se producía en ciertas materias, como las reclamaciones de daños especialmente en accidentes de trabajo, pues todas ellas pasan a ser competencia del orden social; incluso la reordenación se lleva al extremo en la prevención de riesgos laborales, declarando al orden social competente aunque el trabajador afectado esté sujeto a una relación funcional o estatutaria. Esta reordenación confirma la competencia del orden social en las materias que tradicionalmente le venían atribuidas y en casi todos los litigios sobre prevención de riesgos laborales. También se le atribuye competencia en los recursos o impugnaciones contra actos administrativos en materia laboral y especialmente en los recursos contra resoluciones en expedientes de regulación de empleo y contra actuaciones administrativas sancionadoras.

El orden social es así competente en: 1) acciones derivadas del contrato de trabajo y otros afines (puesta a disposición, trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE), etc.); 2) prevención de riesgos laborales (exigencias de cumplimiento y reparación de daños); 3) materias sindicales (incluidas algunas que afectan a todos los empleados públicos –elecciones–); y 4) protección social pública con las salvedades conocidas anteriormente –clases pasivas, recaudación–. Cabe valorar positivamente esta opción, clarificadora y coherente con la atribución general de competencia al orden social en las materias individuales y colectivas de la rama social (Art. 1 LJS). La crítica vendría de no haberse llevado al máximo pues, por ejemplo, en materia de funcionarios todos los aspectos sindicales podrían haberse atribuido al orden social.

B Modernización y agilización de la tramitación social. A este efecto se incorporan reglas adoptadas jurisprudencialmente, aunque también se rectifican algunas y se articulan otras que eviten procedimientos innecesarios o den solución más eficaz y ágil; se introducen reglas sobre acumulación y reparto y, muy especialmente, sobre medidas cautelares. Se intenta potenciar la solución extrajudicial y agilizar el uso de medios basados en las nuevas tecnologías, etc. Se intenta limitar el número de recursos, elevando la cuantía del acceso a la suplicación a 3000 euros, pero, a su vez, se amplía el ámbito de la contradicción de sentencias a efectos del recurso de casación para la unificación de doctrina, admitiendo la cita de sentencias de los tribunales europeos y del constitucional, y legitimando al Ministerio Fiscal para interponer este recurso en casos en los que las partes no podrían.

Se trata de una ley importante que no se enmarca en la dirección de las últimas reformas de reducir derechos de los trabajadores. Ya sólo por eso, además de por muchos otros motivos, merece una valoración favorable

Además se corrigen algunos problemas, estableciéndose medidas que permiten un mejor conocimiento de las pruebas voluminosas, con mayores garantías para los trabajadores frente a estas pruebas de habitual uso por los empleadores y se introduce el proceso monitorio para su rápida resolución, aunque su uso es excesivamente limitado (deudas presumiblemente no controvertidas y líquidas de hasta 6000 euros pero solamente frente a empresarios localizables y no concursados).

C Reforzamiento de los intereses sociales y públicos que se han tenido muy en cuenta pues el proceso social juega también una función equilibradora entre sujetos con un poder desigual, y afecta a intereses públicos que merecen protección.

Así aparecen reglas sobre la carga de la prueba, especialmente en lo relativo al accidente de trabajo y enfermedad profesional, obligando al empleador y a los sujetos responsables de los daños a demostrar que cumplieron con sus obligaciones preventivas. A ello se podrían añadir algunas regulaciones en materia cautelar y la exención de consignaciones y depósitos a favor de los trabajadores, beneficiarios, funcionarios y estatutarios, y sindicatos –y en general estructuras representativas– cuando lo hagan en defensa de los intereses colectivos, o la regulación de la ejecución colectiva, que puede seguir a los procesos de conflicto colectivo concretando sus consecuencias individuales sin necesidad de nuevos juicios.

Intereses sociales han estado presentes en la modificación de la regulación del TRADE, no exigiendo el contrato escrito, facilitando así la expansión de esta institución que no estaba desplegando los efectos esperados.

La preocupación por los intereses públicos se aprecia en la regulación, más completa y perfeccionada, de la intervención del FOGASA y de las diversas entidades de la Seguridad Social.

A su vez, las nuevas competencias en materia de impugnación de actos administrativos fuerzan la regulación del cauce procesal al respecto en términos suficientemente garantistas para las Administraciones y los ciudadanos.

D La atención a problemas concretos que merecían una solución que mejorase la tutela y la agilidad y eficacia de la respuesta judicial, desde la regulación mejorada de las diligencias finales hasta muchos aspectos relacionados con la prueba –vulneración de derechos fundamentales, régimen de medios concretos–; o cuestiones tan simples pero necesitadas de claridad como la retribución de los jornales perdidos por la asistencia a trámites judiciales; o tan importantes como las relativas a las medidas cautelares y ejecución provisional de las acciones entabladas al amparo del artículo 50 ET, permitiendo incluso que se exonere de prestar los servicios sin pérdida de salarios ni de la cotización; o la regulación específica de la impugnación de las altas médicas, intentando deparar una tutela más ágil; o las novedades en la regulación de la modalidad de despido, permitiendo sustituirlo por otra sanción inferior o considerando vinculante para el empleador sus manifestaciones sobre reconocimiento de la improcedencia o cuantía de la indemnización.

En conclusión, estamos ante una ley importante que no se enmarca en la dirección de otras reformas simultáneas de reducir derechos de los trabajadores. Ya sólo por eso, además de por muchos otros motivos, merece una valoración favorable ■

Reforma de la Ley Concursal (II)

Aspectos laborales de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal

Eva Silván Delgado

Responsable Gabinete Jurídico confederal de CCOO

En el número anterior de esta revista se comentaba el proceso de aprobación de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y la actuación llevada a cabo por CCOO y UGT para mejorar el contenido de la Ley Concursal, ahora se comentan los aspectos laborales de dicha Ley.

Como se señalaba en el artículo anterior, y pese al intenso trabajo sindical realizado que ha conllevado la incorporación en la ley de parte de nuestras propuestas, la intensidad de las reformas operadas en materia laboral han sido insuficientes, tanto más al haberse producido un desequilibrio de los créditos laborales con privilegio general, consecuencia de la mejor posición en la que se han situado los créditos derivados del llamado "dinero fresco".

Valoración positiva merecen las mejoras que se han introducido para facilitar la intervención de la representación legal de los trabajadores en el concurso, y de la representación sindical en particular. Así, entre la documentación que en la solicitud del concurso ha de presentar el deudor, se incluye la identidad del órgano de representación de los trabajadores (Art. 6.2.5º); el Auto de declaración del concurso ha de ser notificado a dicha representación, haciéndole saber su derecho a per-



El Auto de declaración del concurso ha de ser notificado a la representación de los trabajadores así como su derecho a personarse como parte en el procedimiento

sonarse en el procedimiento como parte (Art. 21.4); en el Art. 184.6 se reconoce la facultad de los sindicatos para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el proceso concursal para la efectividad de los créditos y derechos laborales. También se potencia, en ausencia de representación legal de los trabajadores, la intervención sindical en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de suspensión o extinción colectivas regulados en el Art. 64.

Igualmente, aunque limitada a concursos de especial trascendencia, se ha conseguido que la representación legal de los trabajadores pueda ser nombrada por el juez, administrador concursal acreedor (Art. 27.2.3º). Ello será posible cuando el conjunto de las deudas con los trabajadores por créditos con privilegio general o créditos ordinarios, estuviera incluida en el primer tercio de mayor importe de los créditos de dicha naturaleza, en cuyo caso, la representación legal de los trabajadores, deberá designar un profesional que reúna la condición de economista, titulado mercantil, auditor de cuentas o abogado, quedando sometido al mismo régimen de incapacidades, incompatibilidades, prohibiciones, remuneración y responsabilidad que los demás miembros de la administración concursal.

Las restantes reivindicaciones sindicales dirigidas a devolver las competencias en los procedimientos colectivos, bien a la autoridad laboral, bien a los juzgados de lo social, a traer al concurso a efectos

de responsabilidad de los créditos laborales al grupo de empresa, y a recuperar la ejecución separada de dichos créditos, han tenido una respuesta menos positiva, aunque también podemos encontrar avances respecto a la situación anterior, a excepción de la ejecución separada de los créditos laborales.

Ciertamente el Art. 64 de la Ley Concursal expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales) ha tenido mejoras en su regulación, aunque insuficientes, en tanto que se mantiene la competencia del juez del concurso en las mencionadas materias.

De las reformas introducidas en el Art. 64 cabe destacar, que todo lo actuado ante la Autoridad Laboral con anterioridad a la declaración del concurso, conserva su validez ante el juez concursal al que compete continuar la tramitación del expediente. Con esta modificación se evita repetir en el juzgado actuaciones ya desarrolladas ante la Autoridad Laboral y se gana en agilidad. La solicitud de los expedientes ya no es competencia exclusiva de la administración concursal y de la representación legal de los trabajadores, sino también del concursado, que igualmente interviene en el periodo de consulta, es decir se da mayor protagonismo a la empresa.

En ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos pueden atribuir su representación a la comisión "ad hoc" prevista en el Art. 41.4 del ET, no obstante si en el plazo de cinco días no han designado representantes, el juez puede acordar la intervención de los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la empresa. Se contempla que en los expedientes de extinción de contratos, se puedan pactar

indemnizaciones superiores a las legalmente previstas, no obstante se exige ponderar los intereses afectado por el concurso, es decir los intereses de los restantes acreedores. Por último, respecto a las demandas individuales de rescisión de contrato al amparo del artículo 50 del ET, se mejora la regulación anterior, en tanto que la declaración de concurso sólo afecta a las motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, es decir las derivadas de impago de salario, cuya tramitación queda suspendida si se ha acordado por el juez del concurso la iniciación de expediente por extinción colectiva de los contratos.

El grupo de empresa a efectos laborales se ha hecho presente en el concurso, y así se contempla la presencia y partici-

pación en el periodo de consultas de los expedientes del Art. 64, de otras personas físicas o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada, y a los efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se puede reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas. Nada se dice no obstante, de una posible declaración de responsabilidad de las empresas del grupo respecto a las indemnizaciones de los trabajadores de la empresa concursada.

Peor fortuna han tenido con la reforma de la Ley Concursal los créditos laborales, en primer lugar porque no se ha recuperado la ejecución separada, y en segundo lugar por la posición en que han quedado los calificados como créditos con privilegio general.

La Ley 38/2011, en la modificación del Art. 84.11º, ha calificado como crédito contra la masa el cincuenta por ciento de los créditos que supongan nuevos ingresos de tesorería cuando hayan sido concedidos en el marco de un acuerdo de refinanciación, y en caso de liquidación, los créditos concedidos al concursado para hacer frente al cumplimiento del convenio. Por tanto, los créditos laborales generados con anterioridad al concurso, y que no tienen la calificación de créditos contra la masa sino de créditos con privilegio general, (Art. 91.1º) pierden posición en la garantía de su cobro como consecuencia del denominado "privilegio del dinero nuevo" ■



Primer Acuerdo Marco Estatal de Comercio (AMAC): un logro histórico

Toni García Hidalgo

Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

A mediados del pasado mes de diciembre, la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO) y la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, junto con la patronal Confederación Española de Comercio (CEC), firmaron en la sede del SIMA, el primer Acuerdo Marco del Sector de Comercio para todo el comercio en general, tanto minorista como mayoristas, a excepción de grandes almacenes.



Un acuerdo que afecta a más de dos millones de trabajadores y trabajadoras de uno de los sectores con mayor atomización de la negociación colectiva. Tal como recoge en su preámbulo, este acuerdo pretende homogenizar las relaciones laborales en el sector y para ello define la estructura de la negociación colectiva, con valor de convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en los artículos 83.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Este acuerdo es el fruto de un largo y tortuoso camino, iniciado en el año 2007 con la constitución una mesa estatal de negociación, con el objetivo de recuperar un ámbito de negociación que había quedado sin efecto desde 1998, con la finalización de la vigencia del acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, firmado en 1996.

Un camino no exento de alguna que otra frustración causada por la falta de respon-

sabilidad en las negociaciones de la anterior dirección de la Confederación Española de Comercio (CEC) que habiendo alcanzado y firmado un acuerdo en 2010, debido a discrepancias en su interno, se negó a su registro y posterior publicación en el BOE. Proceso que hemos podido finalizar ahora por el compromiso contraído por todas nuestras organizaciones territoriales.

Así pues, y al margen de lo que su contenido comporta, en el AMAC debemos valorar la recuperación de un ámbito de negociación estatal, perdido hacia más de quince años, como referente para el conjunto del sector de comercio, tanto para las empresas como para los trabajadores y trabajadoras.

De los contenidos desarrollados en este acuerdo cabe destacar el establecimiento de las normas de prevalencia y la determinación de la estructura de negociación del sector, quedando sustentada en este acuerdo marco, en los convenios sectoriales estatales, en los provinciales o de comunidad y en los de empresa existentes.

Se hace una apuesta clara en defensa, mantenimiento y futuro de los convenios provinciales. Además, se fijan las reglas del modo en que quedan afectados los convenios existentes por lo que se reserva al ámbito estatal, por el que todos quedarán afectados a la finalización de su vigencia inicial, quedando mandatadas las comisiones negociadoras respectivas a trasladar lo negociado en este ámbito estatal y en caso de no hacerlo será la comisión mixta del AMAC quien lo haga. Las materias reservadas al ámbito estatal son las recogidas en el 84 del ET, clasificación profesional, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad y salud, a las se han añadido movilidad, tanto funcional como geográfica, contratación y periodo de prueba, formación y cualificación, solución extrajudicial de conflictos e igualdad de oportunidades y conciliación.

Igualmente se ha previsto un mecanismo regulador para el caso de que se intente la apertura de nuevas negociaciones en el ámbito de empresa, con información previa a la comisión paritaria sectorial de este acuerdo, fijándose las reglas que deben seguirse en cuanto a la prevalencia aplicativa en función del número de trabajadores/as y de presencia de la empresa en cuestión en dos o más CCAA.

También se han incluido capítulos específicos referidos a igualdad, seguridad y salud laboral y solución extrajudicial de conflictos.

Por todo ello desde FECOHT-CCOO, nos congratulamos de poder poner en manos de los trabajadores y trabajadoras del sector este nuevo instrumento negociador que requiere el desarrollo en el conjunto de nuestros actuales ámbitos de negociación. En este sentido desde la Federación Estatal animamos al conjunto de nuestras organizaciones para que en la negociación colectiva abierta en estos momentos se remitan a los aspectos aquí ya negociados y acordados, puesto que con ello lograremos la homogenización de todas estas materias para el conjunto del sector.

Resaltar una vez más que este acuerdo es de ámbito estatal y tiene carácter normativo para el conjunto del sector de comercio en los términos que el mismo define y para las actividades que recogen los CNAE afectados.

En conclusión estamos ante un hito de carácter histórico para el sector del comercio de nuestro país, que debe servir para seguir manteniendo y aumentando el empleo y la productividad de las empresas. Por lo que manifestamos nuestro más firme compromiso en su desarrollo en cuantos ámbitos tengan efectividad para la negociación colectiva sectorial ■

La crisis como argumento de negocio

Javier López Martín

Secretario General de la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO

La entrega de recursos públicos al sector privado se encuentra en el corazón de las políticas del Gobierno regional de Madrid.



La situación que vivimos en Madrid no es distinta de la que viven los trabajadores y trabajadoras del resto del Estado. Tan sólo constatar dos especificidades madrileñas: Madrid es Región y capital del Estado y lo que aquí ocurre se difunde inmediatamente por toda España de forma inmediata. Además, el Gobierno regional madrileño, encabezado por Esperanza Aguirre, mantiene una tensión permanente para corregir al Gobierno de España y marcar el camino que debe emprender en cada momento.

Antes de que el Gobierno de España acuerde el aumento de jornada de los empleados públicos, Esperanza Aguirre introduce enmiendas en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, ampliando la jornada y eliminando las mejoras en prestaciones económicas por Incapacidad Temporal. 8.000 empleos públicos interinos y temporales son puestos en riesgo, como ya fueron cercenados 3000 empleos de interinos de la enseñanza secundaria madrileña al ampliar las horas de docencia, con consecuencias nefastas sobre la calidad de la educación en los centros públicos. Seis meses de movilización y diez jornadas de huelga, han obligado a reunir la Mesa Sectorial de Educación para abordar el problema, pero sin compromisos ciertos de solucionar el mismo.

La congelación salarial de los empleados públicos ha supuesto la pérdida del 12% de su poder adquisitivo desde que se iniciaron los recortes salariales

Los ataques al empleo público y la calidad de los servicios, se ven acompañados por una campaña permanente de desprestigio de los trabajadores públicos, en la que participan tertulianos, responsables de la administración y el potente entramado de medios de comunicación e intereses empresariales que Esperanza Aguirre ha ido conformando en torno a ella y que se benefician de cada externalización, privatización y cuantiosos recursos manejados en publicidad institucional.

La congelación salarial de los empleados públicos, justificada propagandísticamente en la estabilidad de su empleo, ha supuesto la pérdida de un 12% de su poder adquisitivo desde que se iniciaron los recortes salariales.

CCOO debe seguir apostando por la negociación, el diálogo y la movilización para alcanzar acuerdos cuyo objetivo prioritario sea mantener el empleo

Madrid es la segunda región industrial del Estado, muy por detrás de Cataluña y muy cerca de otras Comunidades autónomas como País Vasco, Andalucía o Valencia. Sin embargo, nuestro Gobierno regional parece más centrado en configurar una región de servicios, al calor de la liberalización absoluta de los horarios de apertura de los comercios madrileños. Una nueva vuelta de tuerca se ha producido en este camino, provocando las protestas no sólo de los trabajadores, que hemos puesto de relieve que ni aumentan las ventas ni se crea empleo, sino de las propias organizaciones de pequeños comerciantes, que han reclamado, cuando menos, una moratoria en la aplicación de la norma para evitar la destrucción del pequeño comercio.

Esperanza Aguirre actúa como punta de lanza en la conversión de lo público en espacio de negocio privado. Si los servicios sociales se implantaron con un modelo de concesiones al sector privado en materias como centros residenciales, centros de día, teleasistencia, o ayuda a domicilio; las transferencias de competencias sobre la educación pública, han ido derivando hacia un aumento de recursos para la enseñanza privada concertada, al tiempo que se reducen las partidas asignadas a la educación pública y a las universidades públicas madrileñas. Centros públicos han sido entregados a gestión privada y parcelas de suelo público concedidas para la construcción de colegios concertados.

Otro tanto ha ocurrido con las transferencias sanitarias. La sanidad madrileña se ha convertido en un inmenso campo de experimentación sobre modelos de gestión en el que conviven los hospitales públicos transferidos por el Gobierno central con fundaciones, empresas públicas hospitalarias, empresas mixtas público-privadas, hospitales privados sobre suelo público con compromiso de ser concertados, aumento de los conciertos sanitarios con clínicas privadas y privatizaciones de servicios como laboratorio.

Ahora nos enfrentamos a la privatización de la gestión del agua del Canal de Isabel II y nuevas amenazas que se ciernen sobre la privatización del Metro de Madrid, unido a la vieja idea acariciada y hoy ya decidida, por el nuevo Gobierno de España, de modificar la Ley de Terceros Canales, facilitando la privatización de Telemadrid. De este empeño de privatización programada y clientelar no se libran los transportes públicos, con nuevas líneas de Metro privatizadas, autopistas radiales de peaje o autovía -como la M-45- en peaje en sombra, es decir que pagan los presupuestos y no el usuario de la misma. Todas ellas, operacio-

nes en las que se establecen las garantías suficientes de aportación de recursos públicos en el caso de que no se produzcan los beneficios empresariales estimados.

La entrega de recursos públicos al sector privado se encuentra en el corazón de las políticas del Gobierno regional madrileño. La crisis que parece justificar ajustes y recortes presupuestarios del gasto público, es tan sólo un nuevo instrumento en sus manos. Los recortes no se justifican, cuando Madrid recibirá más recursos del Estado, en función del nuevo sistema de financiación autonómica, muy beneficioso para la región. De hecho, el Gobierno regional amplía su política desfiscalizadora de las rentas más altas, con nuevos regalos fiscales a los más ricos que privan a las arcas regionales de 3.000 millones de euros anuales. La ingeniería presupuestaria del Gobierno madrileño llega al punto de dotarse de un "Fondo de Contingencia", una especie de ladrillo o reserva, bajo el que se esconden 2.300 millones de euros para su posterior libre adjudicación a lo largo de 2012.

Todo ello, mientras se desmonta toda la arquitectura institucional de participación, eliminando organismos y Conse-

jos como el de la Mujer, la Juventud, la Promoción Económica y hasta el Servicio Regional de Empleo, que puedan actuar como testigos incómodos de la gestión económica y política del Gobierno.

CCOO tiene por delante un duro escenario, al que vienen a sumarse las dificultades que atraviesan numerosos ayuntamientos de la región que sufren una merma importante de sus ingresos y que plantean reducciones de gasto en su empleo directo o indirecto, a través de las contratas que gestionan servicios en los mismos. Las fórmulas son bien distintas, pero siempre con efectos negativos sobre el empleo.

Un escenario en el que deberemos reforzar nuestra capacidad de defender y representar a los trabajadores, especialmente a los más precarizados en sus condiciones laborales y salariales. En el que debemos seguir apostando por la negociación, el diálogo y la movilización para alcanzar acuerdos cuyo objetivo prioritario sea mantener el empleo.

Nuestras propuestas sobre modelo productivo, empleo, protección a las personas desempleadas, fortalecimiento del Estado Social, reforma fiscal, o reforma del sistema financiero, junto a la necesidad de regeneración democrática, son una buena base para abordar estos retos, a condición de que seamos capaces de reforzar nuestra capacidad de organización, información y comunicación en las empresas y con la sociedad.

Por último, CCOO aborda un periodo en que debemos reflexionar sobre la eficacia y la eficiencia en la utilización de nuestros recursos, para acometer en las mejores condiciones la defensa de la clase trabajadora, en los difíciles momentos que se avecinan ■

