



acción sindical CONFEDERAL

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

Pacto por el Empleo **02**

Avanzar en la negociación colectiva **06**

Información económica en la negociación colectiva **09**

Las nuevas medidas del Gobierno en empleo **12**

Las empleadas de hogar en el Régimen General **14**

La CES frente a los ataques a las deudas soberanas **17**

Las claves de la deuda española **21**

Los conflictos tramitados en el SIMA **23**

El FOGASA al borde del colapso **25**



GRAN ACTO SINDICAL

Palacio Vistalegre (Madrid)
24 Septiembre • 11 horas



CCOO celebrará un gran acto sindical en Madrid el sábado 24 de septiembre

Reunirá a alrededor de 20.000 delegados y delegadas del sindicato en Madrid (Palacio de Vistalegre) el próximo 24 de septiembre, y en este acto, Ignacio Fernández Toxo, analizará el actual momento político y económico, y explicará la estrategia del sindicato para el próximo periodo. También habrá intervenciones de delegadas y delegados de diferentes sectores que explicarán sus experiencias en la actividad sindical y se presentará una campaña dirigida a la juventud, a la que el sindicato pretende dedicar una atención especial.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

CCOO no se resigna y propone un “Pacto por el Empleo”

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El Consejo confederal, reunido el 13 de septiembre, debatió sobre la situación económica y social del país, las decisiones políticas adoptadas en los últimos meses en la Unión Europea y en España, tanto por el Gobierno de la nación como por los gobiernos de las Comunidades Autónomas, las perspectivas futuras ante un previsible cambio de ciclo político en un contexto de persistencia de la crisis así como sobre sus efectos más nocivos sobre la población. También debatió y aprobó las actuaciones que el sindicato va a seguir impulsando para situar el empleo como prioridad esencial, frente a las políticas de ajuste exigidas para reducir el déficit público y la presión sobre la deuda soberana, como continuidad de las propuestas realizadas por el sindicato desde que se destapó la virulencia de la crisis económica, como el Pacto de Estado o las movilizaciones realizadas durante todo el proceso de crisis.



La recta final de una legislatura

La crisis y su gestión han deteriorado muy seriamente al Gobierno. La crisis financiera derivó primero en crisis económica y más tarde devino en crisis social sin resolver las primeras. La ciudadanía española se manifiesta en esta fase de la crisis a través de dos formas de expresión de apariencia contradictoria. De un lado en las urnas, con un resultado que refleja un desplazamiento mayoritario del electorado a la derecha y, de otro, mediante movilizaciones en la calle que reclaman otras políticas y otra forma de hacer política.

Pasadas las elecciones municipales y autonómicas del 15 de mayo, el Presidente del Gobierno decidió anticipar la fecha de las generales a la vez que anunciaba que el tiempo que resta hasta el 20 de Noviembre sería utilizado para "culminar las reformas comprometidas". La convocatoria anticipada de las elecciones vino a ser la constatación de un fracaso, tanto en la gestión de la crisis económica como en la gestión de la crisis de empleo, que se hace bien patente en nuestro país. Fracaso acentuado por el cambio de rumbo que supusieron las medidas de ajuste de mayo de 2010, cambio que viene muy condicionado por el giro radical de la UE que pone el acento en el equilibrio de las cuentas públicas olvidando las políticas de crecimiento y de empleo.

A pesar de este fracaso y ya en los meses de prórroga, el Gobierno ha continuado insistiendo en la misma línea de ajustes y reformas actuando de forma espasmódica en un vano intento de frenar los movimientos especulativos en los mercados de la deuda. El ajuste nos aboca a una situación de estancamiento, en términos de PIB haciendo crecer el desempleo y deteriorando los elementos que configuran el estado del bienestar.

En el terreno de los servicios públicos, ahora se hace muy visible la ofensiva desde diversos ámbitos en relación con la situación de la educación, los servicios sociales, la sanidad, el gasto farmacéutico,... así como el creciente deterioro de la intensidad y la calidad de la protección por desempleo que se hace patente a medida que van pasando los meses. Apenas poco más del 50% de las personas que tienen prestaciones en este momento las tienen de carácter contributivo. Decrece su volumen porque se alarga la duración de la crisis y se incrementa el número de personas que reciben prestaciones asistenciales. Los niveles de cobertura han descendido 10 puntos en un año.

Los sindicatos continuarán con las movilizaciones si estas comunidades autónomas no terminan con los recortes que afectan al empleo y a la calidad de la enseñanza pública

Los graves recortes en presupuestos y profesorado que se están imponiendo en el ámbito de la enseñanza en algunas comunidades autónomas son el exponente más claro de una política neoliberal que viene apostando desde hace años por el deterioro de la enseñanza pública y la expansión de la privada, y ha estallado en un conflicto social de gran envergadura en el que la movilización del personal docente, del alumnado y de sus familias, se ha iniciado en las calles y en las aulas.

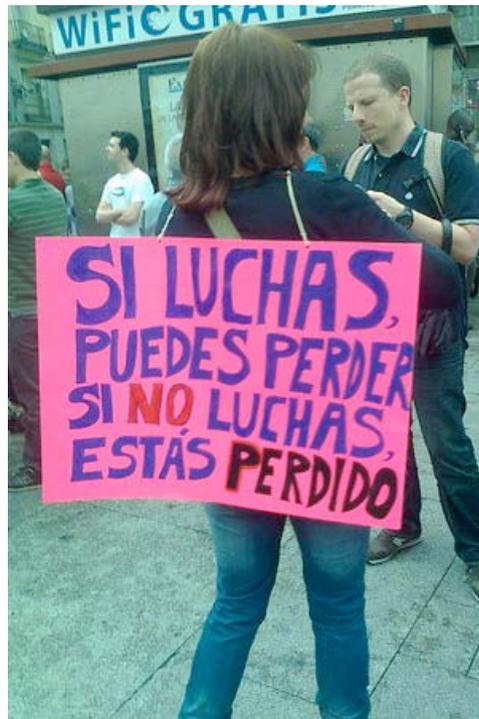
Hacia una prórroga del Acuerdo interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2010-2012)

Del encuentro mantenido por las confederaciones sindicales y empresariales con el Presidente del Gobierno el 17 de agosto en Moncloa, surgió una reunión bilateral con CEOE con el objetivo de explorar las posibilidades de prorrogar la vigencia del AENC. La economía española sigue en una delicada situación de la que no va a salir con la aplicación de medidas de ajuste, ni la crisis de empleo se va a resolver sin desarrollo económico o a base de deteriorar el marco de relaciones laborales o los sistemas públicos de servicios y protección. Somos conscientes de la gravedad de la situación y sus efectos sobre el empleo.

También sabemos que la economía española necesita salir a los mercados, sobre todo los sectores más expuestos a la competencia internacional, compitiendo en precios en cuya formación; los costes laborales solo son una parte. Y sabemos que hoy la prioridad para los trabajadores y trabajadoras es el empleo, y una necesidad urgente para quienes carecen de él. Los salarios se resienten de los efectos de la situación general y una dinámica de precios que nos aleja en términos competitivos de la Europa comunitaria y que, sobre todo, erosiona las menguantes rentas salariales así como la capacidad adquisitiva de las pensiones y prestaciones sociales. En unas circunstancias como éstas es necesario abordar la posibilidad de prorrogar la vigencia del acuerdo interconfederal de negociación colectiva. Para ello lo primero es lograr que éste, en su versión actual, vigente hasta finales de 2012, se cumpla a través de la firma de los convenios colectivos.

Es preciso generar un clima de confianza y mejorar la capacidad competitiva de la economía española mejorando la productividad del conjunto de los factores, no solo actuando sobre los costes laborales. Salarios y cotizaciones sociales sólo son una parte de los factores que determinan el precio final de los bienes y servicios con que las empresas concurren en los mercados, como lo son también el beneficio empresarial o la capacidad de control de los precios que muestre la economía española.

La ampliación de la vigencia del acuerdo por espacio de dos o tres años podría, sin duda, contribuir a ese objetivo y por lo tanto a la generación de empleo. Una política tal de crecimiento moderado de los salarios debe ir acompañada de un compromiso empresarial de control de precios y, en su caso, de reinversión en el tejido productivo de parte del excedente empresarial. Pero esto, siendo necesario, no es suficiente.



Hacia la consecución de un Pacto por el Empleo

Ahora, cuando estamos a punto de alcanzar los cinco millones de personas en situación de desempleo, y en coherencia con lo que venimos planteando desde que la crisis mostró sus rasgos más duros proponemos un "gran pacto por el empleo". Un gran acuerdo por el empleo que contemple un pacto de rentas que, además de un pacto de salarios y beneficios a negociar en el marco del AENC, considere otras rentas. Un acuerdo que debe extenderse, a través de sus propios escenarios de negociación, a los salarios en el sector público, recortados por decisión unilateral del Gobierno, así como a las pensiones garantizando su revalorización para 2012, sin menoscabo de la exigencia de reposición del poder adquisitivo perdido y otras prestaciones sociales. En el escenario bipartito de negociación, proponemos recuperar la discusión para la renovación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos y retomar la negociación sobre formación para el empleo.

Un pacto como el propuesto debe verse acompañado de un pacto fiscal que apueste por la suficiencia financiera y permita una redistribución de las cargas impositivas de forma equitativa, que combata con medios y determinación el fraude fiscal, que haga aflorar la economía sumergida,... todo ello en aras a incrementar los recursos del Estado para que éste, con criterios de racionalidad en el uso de los mismos, inyecte estímulos a la reactivación económica supliendo la atonía en la que se encuentra la inversión privada. Además de la recuperación de figuras impositivas como Patrimonio o Sucesiones y Donaciones, debería proceder a una revisión de los impuestos directos e indirectos, garantizando la eficacia de figuras como el Impuesto de Sociedades y, en todo caso, aplicando bonificaciones y exenciones solo en los casos de reinversión productiva de los beneficios.

Es necesario favorecer una reforma del sistema financiero español cuyo objetivo no puede ser otro que el de lograr que el crédito vuelva a fluir de forma adecuada al conjunto del tejido económico a través de las empresas y las personas.

Los esfuerzos por mejorar la capacidad competitiva de nuestra economía pueden resultar baldíos si no van acompañados de una política de precios que reduzca la tendencia inflacionista de la economía es-

pañola. Inflación elevada supone pérdida de capacidad adquisitiva, sobre todo para las rentas más bajas, y empeoramiento del diferencial competitivo de la economía española con la de nuestros competidores. En una situación tan excepcional como la actual se necesitan también medidas excepcionales, por lo que, al menos con carácter transitorio, debería establecerse una política de control de precios, al menos de aquellos productos, tales como la electricidad, el gas, los alimentos básicos o el transporte, que más influyen en la cesta de la compra de las economías más modestas. Un gran pacto por el empleo debe tener especialmente presente a los jóvenes, colectivo que más sufre las consecuencias del paro, recuperando el debate iniciado en torno a la propuesta del modelo dual de formación y empleo como fórmula para paliar el desempleo entre los segmentos más jóvenes de nuestra sociedad. Para lanzar con fuerza estas propuestas serán muy importantes las próximas citas sindicales. Primero, el gran acto sindical convocado por CCOO el próximo 24 de septiembre y después, la movilización sindical unitaria, el 6 de octubre, enmarcada en los actos de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que se celebra el 7 de octubre de cada año y que, desde 2008, convoca la Confederación Sindical Internacional ■



El reto de avanzar en la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La gravedad e intensidad de la crisis económica tiene un reflejo evidente en el desarrollo y contenidos de la negociación colectiva, relegando objetivos que en años anteriores habían alcanzado una mayor relevancia y dificultando enormemente la consecución de acuerdos para renovar o revisar los convenios colectivos, con lo que la negociación se enquistaba y se acumulan retrasos muy significativos en la revisión de las condiciones laborales.

Junto a la destrucción de empleo y el aumento de la precariedad laboral, también hay que señalar, como otro efecto negativo de la situación económica, la devaluación de contenidos en la negociación de los convenios colectivos.

Desde que en 2007, año en que se alcanzó un máximo histórico en el número de convenios con efectos económicos registrados (6.016) y en el que, además, el incremento salarial pactado llegó a la cifra de 4,21% tras aplicar la cláusula de garantía salarial, la mayor desde 1993, el retroceso tanto en el número de convenios registrados como en el incremento salarial pactado ha ido progresivamente aumentando. Ya en 2009, último año cerrado a efectos estadísticos, el número de convenios registrados fue 5.689 y el incremento pactado y revisado el 2,24%.

En 2010 y 2011 las cifras son sensiblemente inferiores, debido al enorme retraso acumulado en la negociación y a los conflictos, de todo tipo, suscitados tanto

Convenios 2010 (Registro agosto 2011)

	Nº convenios	Nº Trabajadores (miles)	Incremento inicial pactado %	Incremento revisado %	Trabajadores con cláusula de garantía efectiva %	Jornada media (horas/año)
Total convenios	3.844	9.499,0	1,51	2,20	37,00	1.751,6
Convenios de empresa	2.772	666,3	1,26	1,79	26,37	1.708,3
Convenios de otros ámbitos	1.072	8.832,7	1,53	2,23	37,76	1.754,8

en la renovación de los convenios, como en la revisión anual de los efectos económicos y en la aplicación de la cláusula de garantía salarial.

En 2010, con un IPC acumulado a diciembre del 3%, sólo la activación de la cláusula de garantía salarial que cubría al 35,69% de los trabajadores y trabajadoras con convenio colectivo en ese año, ha permitido frenar un poco la reducción del incremento salarial medio, si bien la media ponderada no puede ocultar que la gran mayoría, en torno al 65%, que carece en sus convenios de una cláusula de garantía efectiva han tenido un incremento salarial en 2010 muy por debajo de la inflación.

La negociación sobre tiempo de trabajo también se muestra remisa a reducir la jornada laboral pactada, manteniendo una cifra similar al año 2009, con 1.751,6 horas/año. Sólo un 20% de los convenios pactó reducción de jornada, afectando al 26,5% de los trabajadores, con una disminución media de 7,26 horas/año para la mayoría. Tampoco constan avances significativos en materia de ordenación flexible y equilibrada de la jornada o en medidas para la conciliación de la vida laboral y personal.

En torno a 2.300 convenios no han registrado aún efectos económicos para 2010, ya sea porque no han concluido la negociación para renovar el convenio con vigencia vencida el año anterior o porque no han cerrado el acuerdo para la revisión sa-

larial en convenios vigentes. Esta situación sólo puede calificarse de bloqueo negocial y significa, en la mayoría de los casos, un retraso de 20 meses en la actualización de tablas salariales ya pactadas o de renovación de las condiciones salariales y no salariales de los convenios, lo que provoca un menoscabo de las rentas salariales y contribuye al estancamiento del consumo privado. Dentro de este número de convenios bloqueados están buena parte de los convenios del ámbito de la Administración (ayuntamientos, fundaciones, empresas públicas) y de empresas privadas que realizan servicios para las administraciones públicas y que están siendo sometidas en 2010 y 2011 a fuertes recortes que implican reducción de puestos de trabajo, reducción o congelación de salarios, impagos, aumento de la carga de trabajo, ...

Es necesario avanzar en la activación y desbloqueo de los convenios y buscar alternativas mediante la movilización y el recurso a los organismos de solución extrajudicial de conflictos

Los convenios de 2011 mantienen una situación parecida, en cuanto al número de convenios firmados (240) y revisados (1.770) que han registrado sus efectos económicos, que la que había en agosto de 2010. No obstante, las dificultades están siendo mayores al venir precedida, en muchos casos, de la necesidad de activar la cláusula de garantía salarial para aplicar a los salarios de 2010 debido a la elevada inflación de ese año, con carácter previo a realizar el incremento pactado para 2011, en el caso de los convenios plurianuales vigentes, o de acordar un nuevo incremento en la renovación del convenio. El incremento salarial, inicialmente pac-



tado, está siendo superior al registrado en 2010, tanto en los convenios de empresa como en los de otro ámbito, a la vez que disminuye el volumen de trabajadores cubiertos por cláusula de garantía salarial. Los datos hasta agosto de 2011 tienen un carácter bastante provisional y pueden evolucionar en una u otra dirección pero conviene indagar, más allá de los datos, el porqué de los mismos para, si fuese necesario, tomar iniciativas para frenar algunas tendencias que pudieran resultar indeseadas.

Como ya hemos indicado en otras ocasiones, el mayor incremento salarial pactado, se deriva, en parte, de un cierto cambio de modelo de indexación del incremento, forzado por la presión empresarial a abandonar la referencia del IPC previsto, y que ha conducido a que se hayan pactado en base al IPC pasado en mayor medida de lo que se hacía hasta hace sólo dos años o en base al IPC real del año en curso. Los incrementos de 2011 pactados en base al IPC de 2010, han tomado como referencia el 3% y los que han tenido que aplicar cláusula de revisión en 2010 sin carácter retroactivo, también han experimentado una actualización de tablas previa a aplicar el incremento pactado para 2011. Estos dos mo-

tivos explican, en gran medida, el mayor incremento salarial pactado hasta ahora en los convenios de 2011.

Si la cobertura de la cláusula de garantía salarial se reduce puede estar relacionada con un aumento de la ya tradicional resistencia empresarial a incluirla en los convenios y un signo de que, desde el campo empresarial, sólo tienen interés en aquellas indicaciones de los acuerdos interconfederales de negociación colectiva que pueden reportarles una contención de costes salariales, obviando que la política salarial de los ANC y, actualmente, del AENC 2010-2012, está compuesta por varios factores que, sólo en conjunto, alcanzan el grado de equilibrio que las organizaciones firmantes, en especial las sindicales, han querido trasladar a la negociación colectiva.

A estas alturas del año aún queda por cerrar la negociación de 1.300 convenios cuya vigencia venció en 2010 y de 785 revisiones salariales de convenios plurianuales vigentes más la de los convenios de 2010 bloqueados. Aún hay tiempo para hacer avanzar la negociación en torno a la protección del empleo y los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción de las desigualdades laborales y la protección de la salud ■

Convenios 2011 (Registro agosto 2011)

	Nº convenios	Nº Trabajadores (miles)	Incremento pactado %	Trabajadores con cláusula de garantía efectiva %
Total convenios	2.060	5.023,6	2,65	35,69
Convenios de empresa	1.540	354,8	1,79	24,86
Convenios de otros ámbitos	520	4.668,8	2,72	36,51

La información económica y la negociación colectiva en España

Jorge Aragón y Fernando Rocha
Fundación 1º de Mayo

El debate público sobre la negociación colectiva ha cobrado una creciente centralidad en el contexto de la presente crisis económica, tanto en España como a nivel europeo, planteándose desde diversas instancias la necesidad de su reforma para promover la mejora de la competitividad de las empresas y la creación de empleo.

Este debate se ha centrado, en buena medida, en las características de su estructura y sus efectos macro y microeconómicos. Particularmente, se ha resaltado su incidencia en la determinación de los salarios, planteándose entre otros aspectos la necesidad de potenciar una mayor vinculación de los incrementos salariales pactados al aumento de la productividad de las empresas. Sin embargo, a pesar de que el concepto de productividad es muy complejo ya que en él intervienen procesos de muy diversa naturaleza, se ha prestado muy poca atención a un aspecto determinante para su utilización como variable de referencia en los convenios colectivos, como es la disponibilidad y el uso de la información económica necesaria por parte de los interlocutores sociales que favorezca una mejor adecuación del contenido de los convenios a una realidad económica que vive intensos cambios.

La información económica es un requisito básico para que la negociación colectiva desarrolle una adecuada evolución de las condiciones de trabajo, potenciando una mejor distribución de la renta y posibilitando la adopción de medidas de flexibilidad interna. Esta premisa está



1 La información económica y la negociación colectiva en España. Jorge Aragón, Fernando Rocha y Luis de la Fuente. Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 43, abril 2011.

La acción sindical debería apoyarse en un mayor y mejor uso de indicadores económicos básicos de referencia para lo que es necesario impulsar la mejora de las fuentes externas de información que ofrecen las instituciones públicas

recogida en los criterios de la Confederación Europea de Sindicatos –sobre salarios, inflación y productividad– y con más amplitud en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva firmados en España.

En este sentido, los resultados de un estudio realizado por la Fundación 1º de Mayo¹ apuntan que la información económica que manejan los interlocutores sociales en España presenta, en determinados ámbitos, carencias significativas. Al mismo tiempo, es posible constatar diferencias en el manejo de información entre los distintos ámbitos de negociación, que se explicarían en base a factores diversos tales como las características de los sectores productivos –por ejemplo, en términos de estructura empresarial, tamaño de empresas, regulación, etc.– la representatividad de las organizaciones sindicales y empresariales en los distintos ámbitos de negociación y la relación existente entre ellas, y la disponibilidad de fuentes externas de información fiables con el nivel de desagregación suficiente.

A partir de este diagnóstico, en el estudio se delimitan diferentes propuestas orientadas a favorecer una mayor disponibilidad y uso compartido de la información económica por parte de los responsables de la negociación de los convenios colectivos.

En primer lugar, se plantea que la acción sindical debería apoyarse en un mayor y

mejor uso de algunos indicadores económicos básicos de referencia, que permita respaldar las estrategias de negociación colectiva. Ello debería ir acompañado del fomento de mecanismos –tanto a nivel legal como en la negociación colectiva– que favorezcan la disponibilidad de información económica compartida.

Algunos analistas han querido ver en las deficiencias de información económica de los responsables de la negociación, una justificación para defender que ésta deba realizarse principalmente en el ámbito de la empresa y no a nivel superior. Por el contrario, en nuestro estudio, se constata la inconsistencia de esta propuesta –sobre todo teniendo en cuenta el elevado minifundismo empresarial existente en muchos sectores productivos– y sus efectos económicos y sociales negativos. En este sentido, la tesis central de la investigación es la importancia de la articulación de la negociación colectiva, fomentado la información económica compartida desde el ámbito sectorial al de las empresas.

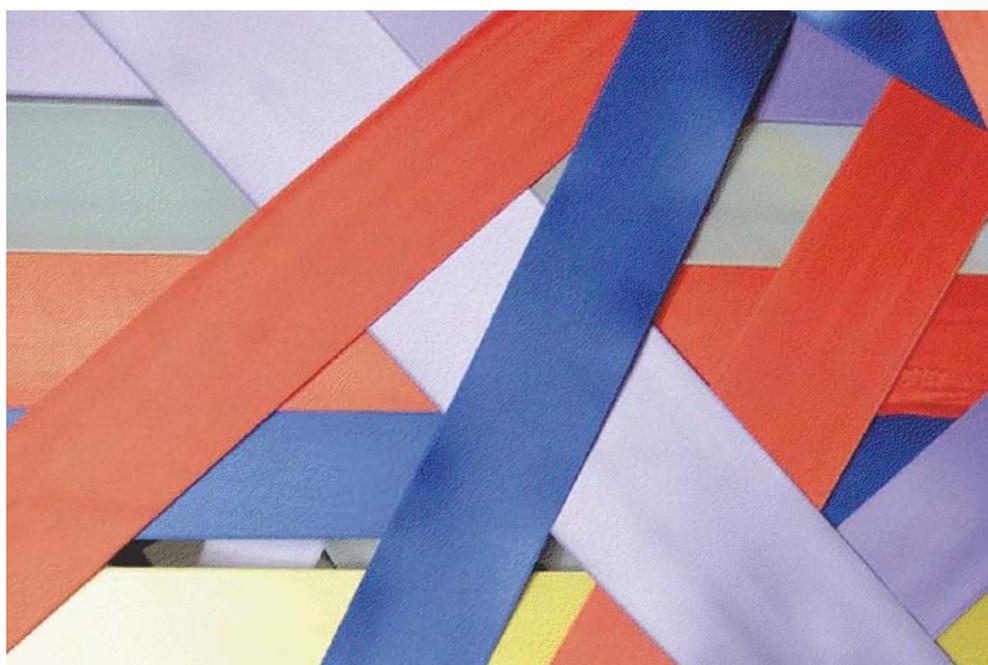
La mayor articulación de la negociación colectiva debería acompañarse de una mejor delimitación del ámbito funcional de los convenios, que favorecería tanto la elaboración de estadísticas e indicadores económicos comparables, como la obtención de datos para el conjunto de los sectores regulados por los mismos.

El estudio permite apuntar asimismo una cierta carencia general de formación sindical en materia económica, que dificulta no ya la interpretación adecuada de la información recibida, sino incluso en ocasiones el acceso a la misma. El reforzamiento de la formación de los representantes sindicales no debería abordarse únicamente desde la óptica de la formación individual, sino como un proceso colectivo y compartido –entre empresarios y trabajadores– que contribuiría a mejorar el desarrollo de la negociación colectiva.

Finalmente, sería necesario impulsar una mejora de las fuentes externas de información que ofrecen las instituciones públicas, pero también privadas, incidiendo en aspectos como la desagregación territorial de la información –sobre todo, a nivel provincial– o la adecuación sectorial de los datos a los ámbitos funcionales de los convenios.

En suma, con las reflexiones y propuestas apuntadas se ha pretendido contribuir a alentar y enriquecer la discusión sobre una cuestión especialmente relevante, pero a la que –como ya se ha apuntado– no se presta una suficiente atención en el debate actual sobre la negociación

colectiva en España. La valoración sobre este debate excede los objetivos y límites planteados en el estudio realizado. Pero en cualquier caso, los resultados del mismo nos permiten concluir señalando que los efectos de una reforma de la negociación colectiva –cualquiera que sea la forma que ésta adopte– serán en buena medida poco efectivos si los interlocutores sociales no cuentan con la información económica adecuada y compartida para el desarrollo de sus estrategias. Y esta conclusión está estrechamente relacionada con la necesidad de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas ■



Las nuevas medidas del gobierno agreden los derechos de los trabajadores/as y no sirven para salir de la crisis

Paloma López Bermejo

Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

El 26 de Agosto se aprobó en Consejo de Ministros el Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto de 2011, sobre medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Al igual que la reforma laboral, que nos condujo a la Huelga General en 2010, el prólogo del Decreto es engañoso, ya que no se corresponden los objetivos que plantea con el articulado que se realiza. Nuevamente se pierde una oportunidad para abordar con rigor los problemas de empleo de las y los jóvenes que tiene nuestro mercado laboral.

El Decreto recoge varias medidas, y salvo la prórroga de los 400 euros del programa PREPARA por seis meses más, las restantes solo van a incidir en la temporalidad y la precariedad. En esta dirección cabe destacar dos medidas en concreto, que son la suspensión hasta 2013 de la regla de encadenamiento y los nuevos contratos de formación aprendizaje.

La suspensión de la regla de encadenamiento, otorga carta de naturaleza a la temporalidad y a la permanencia en esta situación a lo largo de la vida laboral. Antes de esta reforma, con los límites al encadenamiento, se producían conversiones de empleo temporal a empleo indefinido. Desde este momento, esto ya no se va a producir y asistiremos a un nuevo incremento de la temporalidad y a un descenso aún mayor de la contra-

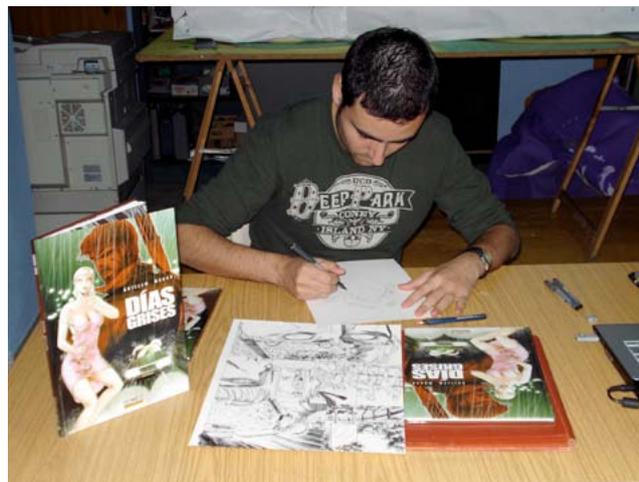
La prórroga del programa PREPARA, único aspecto positivo del Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto de 2011

tación indefinida, con los problemas de incertidumbre que esta condición, la de temporal, genera sobre los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al nuevo contrato de formación, no es una medida que vaya a favorecer el empleo de los jóvenes ni a mejorar la formación de los mismos.

La ampliación de la edad hasta los 30 años y la duración de esta modalidad contractual, que puede realizarse por un periodo de tres años, con retribuciones en proporción al tiempo de trabajo efectivo y referenciado en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), implica que la precariedad en el empleo que conlleva, limitará los objetivos de emancipación a los jóvenes que accedan a este nuevo contrato.

Además, solo quedan establecidas las condiciones de carácter laboral, la arquitectura de formación que debería acompañar a este contrato se deja para un posterior desarrollo reglamentario. Se prevé que dicho reglamento este finalizado en el mes de diciembre, con lo cual parece lógico concluir que los contratos que se realicen durante este periodo no van a obedecer a ningún interés formativo y solo conducirán a más precariedad en la contratación para jóvenes.



Así mismo, desaparece cualquier referencia a la capacidad reguladora de los convenios colectivos con relación a estos contratos. Hasta ahora, los convenios colectivos podían establecer determinadas condiciones en la utilización de los mismos (tiempos de formación, número de contratos a realizar según el tamaño de la plantilla, equilibrio entre hombres y mujeres...). Esta decisión solo obedece a la pretensión de dar mayor poder a la decisión unilateral de los empresarios. En cualquier caso, la falta de remisión explícita no debe impedir que los convenios colectivos ejerzan un papel regulador sobre el desarrollo de esta modalidad de contratación.

Por último, las bonificaciones que se establecen para esta modalidad contractual no tienen como objetivo la conversión en contratación indefinida exclusivamente, su objetivo es abaratar los costes laborales a los empresarios.

En resumen, ambas medidas ponen aún más de relieve el fracaso de la reforma laboral y ratifica la posición de CCOO, sin medidas de reactivación de la economía, las reformas que agreden los derechos de los trabajadores y trabajadoras carecen de toda validez para salir de la crisis ■

La integración de las empleadas de hogar en el Régimen General

Enrique Martín-Serrano

Adjunto a la Secretaría confederal de Seguridad Social de CCOO

La integración en el Régimen General de la Seguridad Social del Régimen de Empleadas de Hogar supone un importante logro para un sindicato de clase que trabaja por mejorar las condiciones laborales de quienes están en situación más precaria.

Son más de 700.000 personas, casi todas mujeres, la mayoría inmigrantes, quienes se dedican profesionalmente a las tareas domésticas, pero ni tan siquiera la mitad de ellas tienen un contrato formalizado o están dadas de alta en la Seguridad Social; la sindicación es baja, el acceso a la negociación colectiva muy difícil y la presencia de elecciones sindicales casi nula, pero aún así son, y desde hace más de 30 años siempre han sido, un objetivo prioritario para CCOO.

Incluir la integración de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social dentro del Acuerdo Social y Económico de febrero ha supuesto la culminación del proceso de integración iniciado en el Acuerdo de Pensiones de 2006, definitivamente ratificado en la nueva Ley 27/2011 de reforma del sistema de Seguridad Social.

Ya está reconocido por ley lo que correspondía por derecho, aunque no ha sido fácil. Ha costado más de 30 años de reivindicación organizada: abrir innumerables procesos de negociación que no siempre daban frutos; luchar con una patronal que siempre ha intentado bloquear los procesos de integración porque es consciente de que la infraprotección social de este colectivo es, en gran medida, causa de la menor cotización de la parte empresarial; informar y organizar sindicalmente un sector difícil; una larga carrera de movilización y negociación. Pero finalmente se ha logrado. La inte-

Se cotizará por todas las horas trabajadas; el contrato tendrá que ser por escrito y registrado; y generará prestación por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el 4º día de baja

gración de las empleadas de hogar se aprobó en el Congreso por unanimidad, y ello pese a que CEOE no se sumó al acuerdo final.

Los avances que se han conseguido en esta reforma son muchos e importantes y se pondrán en marcha desde el 1 de enero de 2012:

- Todos los empleadores cotizarán por las empleadas de hogar que tengan a su servicio desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores lo hagan. Ya no serán las trabajadoras las que tengan que asumir íntegramente las cuotas de Seguridad Social cuando trabajen pocas horas o para varios empleadores.



Asamblea de Empleadas de Hogar en Valencia 2011

- En todos los casos será obligatorio registrar en la Seguridad Social copia del contrato de trabajo o comunicación al respecto que incluya los elementos fundamentales de la relación laboral (horario de trabajo, salario por hora, horas de presencia, salario en especie, etc.) con lo que

la trabajadora mejorará su situación actual de cara a justificar y clarificar su relación laboral.

- Las trabajadoras de hogar pasarán a tener derecho a la prestación por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral desde el 4º día de baja (antes era a partir del día 29). El empleador doméstico pagará la prestación correspondiente al subsidio desde el 4º al 8º día de la baja y a partir del 9º en adelante lo hará la Seguridad Social.
- Las bases de cotización se determinarán, a partir del año 2019, en función de los salarios reales pagados, y hasta entonces habrá un total de 15 tramos de cotización que en la práctica aseguran ajustarlos a los salarios que se cobran ya.
- Los tipos de cotización por contingencias comunes convergerán a los aplicados por el Régimen General en un plazo de 5 años, aunque se establecen reducciones de entre el 20% y el 45% para las familias que formalicen nuevas relaciones laborales, que ayudarán al afloramiento del empleo sumergido.
- Aquellas trabajadoras que no tengan un contrato a tiempo completo, podrán beneficiarse de los mecanismos de protección de los trabajadores a tiempo parcial. De este modo, a la suma de las horas trabajadas se le aplicará un coeficiente multiplicador de tal forma que cada día completo cotizado será reconocido por el sistema de Seguridad Social como 1,5 días cotizados.
- Las empleadas de hogar que trabajen a través de empresas deberán estar dadas de alta automáticamente en el Régimen General con todas las coberturas que tienen el resto de trabajadores (desempleo, jubilación parcial, etc.).

Se trata de un éxito de todas las personas, compañeras y compañeros de CCOO, que durante años han estado y siguen estando comprometidos con mejorar el trabajo y la vida de este colectivo.

Ahora que ya tenemos estos derechos reconocidos por ley, toca organizarnos más y mejor para conseguir que se cumplan y hacerlos crecer, porque somos conscientes de que no todo está conseguido y todavía tenemos objetivos pendientes (desempleo, extensión de con-

venios colectivos, afiliación, elecciones sindicales,...).

En estos momentos de crisis e incertidumbre, es importante señalar que una de las virtudes de los sindicatos de clase es que no cejan nunca de luchar por lo que creen justo, y aunque tarden 30 años (ó 100) en conseguirlo nunca abandonan a nadie. Ahora más que nunca hay que ponerlo en valor, salir a explicarlo y defenderlo en los centros de trabajo y con la gente de la calle ■



Empleadas de hogar en manifestación Madrid 1978

La CES frente a los ataques a las deudas soberanas

Javier Doz Orrit

Secretario confederal de Internacional de CCOO

Europa: estado de la crisis y respuesta sindical

El desgobierno de Europa al finalizar julio de 2011

En el momento de escribir estas líneas, finalizando el mes de julio, coinciden dos hechos que son sintomáticos del estado de decadencia política de los dos ma-

yores bloques económicos –por el momento– del mundo: Estados Unidos y la Unión Europea. Por un lado, el Gobierno de los EE UU está al borde de la suspensión de pagos como consecuencia de la devastadora influencia de los congresistas extremistas del Tea Party en el Partido Republicano. Si hay solución en el último minuto, todo apunta a que será transitoria y reflejaría la filosofía de la derecha conservadora norteamericana: reducir el déficit público sólo en base a una fuerte reducción de los gastos sociales, sin subir los bajos impuestos de los más ricos. Y en Europa, han bastado dos días para que las conclusiones, supuestamente positivas, de la cumbre de jefes de Estado y de gobierno de la Eurozona, del 21 de julio, pasaran a ser consideradas por los “mercados” como insuficientes e inciertas y los especuladores volvieron a cebarse en la deuda y los valores bursátiles italianos y españoles, colocando de nuevo la prima de riesgo del bono a diez años en los aledaños de los 330 y 350 puntos básicos, respectivamente, cifras que de no bajar harían insostenible, a medio plazo, la financiación de la deuda pública de ambos países.

Es muy arriesgado hacer pronósticos en una situación tan incierta como la que se



Son los mercados los que obligan a los gobiernos y no viceversa, lo que supone un profundo deterioro de la democracia

vive en este tercer año de la Gran Recesión (o cuarto, si situamos su origen en la crisis de las hipotecas subprime, en EEUU, en julio de 2007). Lo que sí se puede afirmar es que la UE sigue en situación de desgobierno, precisamente cuando más se necesitan medidas de gobierno económico eficaces y urgentes para resolver la crisis de las deudas soberanas gobernando los mercados, establecer las bases para un gobierno fiscal y económico de Europa permanente y restaurar el crecimiento de las economías y el empleo. Han pasado 20 meses desde el inicio de la crisis de la deuda griega, período intolerablemente largo para resolver una crisis financie-

CCOO, a través de la CES, pondrá todo su empeño en construir una capacidad de movilización sindical transnacional europea, que se articule con las que se tienen en los estados miembros de la UE

ra en el que se ha producido el contagio de los graves problemas de financiación pública a un número creciente de economías nacionales, entre ellas la española, y se han ensombrecido las perspectivas de recuperación del crecimiento económico en una mayoría de países de la Unión. Las medidas adoptadas en la citada cumbre del Eurogrupo parecían en la buena dirección aunque fueran claramente insuficientes. Se aprobó un segundo Plan de rescate a Grecia por valor de 109.000 millones de euros, de los cuales 50.000 millones serían aportados por el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (FEEF) en unas condiciones favorables: 3,5% de tipo de interés con plazos de amortización de 15 a 30 años y diez de carencia (¡han tenido que pasar 16 meses, de creciente deterioro, para que los responsables políticos de las instituciones

europas se percaten de que prestar al 5,5%-6%, a dos años, no sirve para rescatar países en apuros, sino para hundirlos! Sobre todo si, además, se imponen planes de ajuste que hundan el crecimiento económico). Se acordó reformar el reglamento del FEEF para que pueda realizar tres nuevas funciones: prestar a los gobiernos, en condiciones favorables, sin necesidad de aprobar un plan de rescate; ayudar a recapitalizar bancos en apuros; y, comprar deuda pública en los mercados secundarios. Por último, crear un grupo especial para desarrollar, junto con el Gobierno griego, una estrategia de crecimiento e inversión con ayuda de los fondos estructurales y de los créditos del Banco Europeo de Inversiones (BEI).

¿Por qué sólo han durado 48 horas las alegrías de los "mercados" y de los comentaristas políticos más optimistas? Además de por la acción de los especuladores bajistas, a los que no se pone freno, y que ahora concentran su actividad contra Italia y España porque tienen mucho que ganar hundiendo sus valores – mientras las primas de riesgo de Grecia, Portugal e Irlanda han bajado entre otras cosas porque ya hay poco que ganar especulando a la baja contra esos países-, hay un motivo más fuerte: las conclusiones del Eurogrupo son poco precisas y no se sabe muy bien en qué términos, cómo y cuándo serán aplicadas. ¡Como es posible que el ministro alemán de finanzas, Wolfgang Schäuble, se permita decir que él no es partidario de que el FEEF compre deuda soberana, a los pocos días de haberlo aprobado! También se ha conocido que los términos del segundo Plan de rescate a Grecia no están ultimados y que el plan de recuperación del crecimiento es, por el momento, una declaración de intenciones. Sobre el valor de las decisiones de los órganos de gobierno de la UE convendría recordar que la Cumbre del Consejo Europeo acordó, en junio de 2010, establecer una tasa a los bancos

para prevenir y hacer frente a futuras crisis financieras. ¿Alguien sabe qué se ha hecho con este acuerdo?

Pero también es desgobierno adoptar medidas de reforzamiento de la "gobernanza económica de la UE" (Plan de gobernanza económica y Pacto por el euro plus) que sólo están pensados para controlar y reducir los niveles de déficits y deuda públicos en un corto espacio de tiempo, reduciendo salarios, pensiones y prestaciones sociales, y ganar competitividad en base a disminuir los costes laborales y debilitar la negociación colectiva. Al tiempo, se olvidan por completo del fomento del crecimiento económico y del empleo, de promover una política fiscal común que evite el dumping fiscal y permita la suficiencia y la justicia en los presupuestos nacionales y en los de la UE, por no hablar del impulso de políticas europeas industriales y energéticas, medioambientales, de I+D+i, etc.

Pero la renuncia más clamorosa, de la UE y también del G20, es la de una regulación rigurosa de los mercados financieros, porque además es la más urgente para resolver la crisis de las deudas soberanas y evitar nuevas crisis financieras en el futuro. Desde la Cumbre del G20 de Washington (noviembre de 2008) los gobernantes de las principales economías del mundo, juntos o por separado, han ido diciendo que harían muchas cosas, incluso han acordado hacerlo, llegando a asumir propuestas que están en el programa del movimiento sindical internacional –CSI y CES– pero hasta el momento no han hecho casi nada. El capital financiero, salvado por los gobiernos con el dinero de los contribuyentes, se ha recuperado y vuelve a mandar con muy pocas restricciones. Son los mercados los que obligan a los gobiernos y no viceversa, lo que supone un profundo deterioro de la democracia. Y, por lo tanto, siguen sin implementarse: una nueva regulación de los mercados e instituciones financie-

ras que, entre otras muchas cosas prohíba productos y operaciones meramente especulativos, un impuesto a las transacciones financieras (para frenar la especulación y recaudar), una agencia de calificación de riesgos europea (pública e independiente), la creación de un tesoro único y un fondo monetario europeo, la emisión de eurobonos para financiar en buenas condiciones a los países e impulsar proyectos europeos de inversión, etc.

La respuesta sindical europea

Frente a la política conservadora de la UE, capitaneada por el gobierno alemán, que por errónea, injusta e insolidaria, está cuarteando los cimientos del proyecto político europeo y fomentando los nacionalismos de diverso cariz, la CES perfiló en su reciente Congreso de Atenas, en el mes de mayo, una propuesta alternativa para salir de la crisis y reforzar la UE. Algunos de sus contenidos, mencionados en el apartado anterior, están siendo apoyados por un número creciente de instituciones y grupos de pensamiento y también, de palabra, por diversos líderes políticos europeos. Podrían ayudar a la izquierda europea, también en profunda crisis, a formular su alternativa a la fracasada política conservadora para salir de la crisis económica y política en que está inmersa la UE. La ausencia de una propuesta coherente y europea de la izquierda está pesando como una losa frente a una derecha política bien alejada de aquella que contribuyó a forjar el proyecto europeo.

El principal problema del movimiento sindical europeo no está en su capacidad de análisis y de formular propuestas programáticas, el problema está en su capacidad de construir una correlación de fuerzas europea más favorable a través de una acción sindical transnacional. Las luchas contra las políticas de ajuste y los recortes sociales, que directa o indirecta-

mente han provenido de orientaciones o prescripciones de las instituciones europeas –Comisión, Consejo y BCE– se han desarrollado a nivel nacional. Y cierto que –en 2010 y lo que va de 2011– se han producido el mayor número de huelgas generales y movilizaciones sindicales de carácter general que hayan tenido lugar en Europa después de la 2ª Guerra Mundial. Pero lo que se necesitaba era una repuesta sindical europea fuerte, de carácter general –¿por qué no una huelga general europea, si no de todos de un numeroso grupo de países?– para enfrentarse a las políticas adoptadas por las instituciones europeas y que, por primera vez en su Historia, tienen un carácter fuertemente conservador casi reaccionario. Esa fuerza común sindical europea habría proporcionado también fuerza adicional a las movilizaciones nacionales.



No se puede culpar a la dirección de la CES por no haber dado el salto. Lo ha intentado, pero muchas centrales sindicales nacionales todavía no han asumido esa perspectiva de lucha transnacional. A pesar de todo hay que recordar que se han producido, desde 2009, seis convocatorias de jornadas de acción europeas, normalmente estructuradas en torno a euromanifestaciones, las últimas en Budapest (abril) y Luxemburgo (junio). Para el próximo 17 de septiembre se cele-

brará otra en Wroclaw, coincidiendo con el semestre de la Presidencia polaca.

También hay que retener la fecha del 7 de octubre, la Jornada Mundial por el Trabajo Decente a la que la CSI ha decidido dar un carácter permanente. CCOO y UGT han acordado realizar movilizaciones en España en torno a esa fecha por el objetivo del empleo y los derechos sociales y laborales. Sería importante que la CES se implicara más en esa fecha para impulsar la propuesta reivindicativa sindical frente a la crisis europea

Construir una capacidad de movilización sindical transnacional europea, que se articule con las que se tienen en los estados miembros de la UE, es cosa que va a llevar un tiempo. El Congreso de Atenas ha abierto los debates sobre la cuestión. Uno, de carácter general, sobre las formas de acción y movilización sindical europeas, resultado de una enmienda de CCOO y UGT que el Congreso aprobó. Y otro sobre el modo de realizar una amplia campaña europea para lograr acabar –mediante medidas legislativas y de otra naturaleza– con el dumping salarial y laboral propiciado por las sentencias del tribunal de Justicia Europeo (casos Laval, Viking, Rüffert y Luxemburgo) que permiten utilizar la movilidad de trabajadores y empresas para pagar salarios y establecer condiciones de trabajo inferiores a las del país donde se realiza la actividad económica.

Ambos debates que deberán ser abordados en Madrid, a principios del año que viene, en una Escuela Sindical de alto nivel –se pretende que asistan junto con la dirección de la CES, los secretarios generales o presidentes de todos sus sindicatos miembros y las federaciones sindicales europeas– deberían marcar un hito en el camino hacia la construcción de un modelo de acción sindical europea transnacional. CCOO, junto con UGT, pondrá todo su empeño en ello ■

Las claves de la deuda española

Manuel Lago Peñas

Economista. Sindicato Nacional de CCOO de Galicia



Al finalizar el año 2010, la deuda acumulada por el conjunto de las administraciones públicas españolas era de 638.767 millones de euros. Pero una cifra absoluta es poco significativa. Un indicador más relevante es la ratio de deuda pública/PIB.

Una deuda relativamente baja...

En 2010 el endeudamiento público de la zona euro se situó en el 85,1% del PIB frente al 60,1% de España. Es decir, nuestro país estaba 25 puntos por debajo de la media. Y la diferencia con los grandes países era similar o mayor en algunos casos: 23 puntos por debajo de Alemania, 22 puntos menos que Francia y, sobre todo, 59 puntos menos que Italia, la cuarta economía de la UE que duplica la ratio de la deuda española. España, por lo tanto, no tiene un problema con su deuda soberana. O, dicho de otra forma, dentro de los grandes países de la UE, somos el que menos problemas tiene.

... pero que ha crecido mucho en la crisis...

Ahora bien, este dato no puede ocultar una negativa evolución de las cifras de deuda del conjunto de la UE y, por lo tanto, también de España en los años de la Gran Recesión. Porque los problemas de deuda privada generada con el estallido de la burbuja financiera-inmobiliaria se han trasladado en buena medida a la deuda pública.

En 1996 nuestra deuda soberana equivalía al 67,4% del PIB. En ese año se inició un proceso de reducción sostenido hasta llegar al 36,1% en 2007. De esta larga serie temporal se pueden sacar varias conclusiones relevantes para estimar en qué grado está el problema de nuestra deuda actual.

La primera conclusión es que en 2010, tres años después de iniciada la crisis, la deuda pública acumulada está, en términos de PIB, casi al mismo nivel que teníamos al empezar la década.

La segunda es que la ratio de la deuda/PIB se redujo en cada uno de los años desde 1996 a 2007, hasta acumular una

La deuda española está relativamente bien constituida en sus plazos, lo que proporciona mayor estabilidad a la estructura de financiación y menor necesidad de acudir a los mercados de deuda para financiar vencimientos

disminución de 31 puntos, alcanzando en este ejercicio un mínimo histórico.

La tercera es muy relevante porque lo que explica la reducción del peso de la deuda en el pasado ha sido el crecimiento del PIB nominal, de tal forma que en el futuro la reducción del peso de la deuda dependerá más del crecimiento nominal del PIB que de alcanzar superávits presupuestarios que permitan reducir el nominal de la deuda.

...aunque no tiene problemas estructurales de sostenibilidad...

Los problemas de sostenibilidad de la deuda pueden ser de dos tipos: la posibilidad de seguir acudiendo a los mercados financieros para refinanciar la deuda vencida o cubrir nuevas necesidades de financiación; y/o que el servicio de la deuda se convierta en una pesada losa sobre las cuentas públicas.

Para tener una opinión fundamentada acerca del nivel de sostenibilidad de la deuda española, analizamos su coste financiero y las necesidades de financiación/refinanciación en los próximos años. En 2010, los intereses generados por la deuda fueron 20.423 millones de euros, una cifra que equivale al 1,9% del PIB. En 1996 alcanzó el 5,23% del PIB, valor casi tres veces superior al de 2010. La ratio intereses/PIB se mantiene en 2010 en niveles históricamente bajos en nuestro país y por lo tanto sigue sin representar un problema de sostenibilidad.

La comparación con el país de referencia de la ortodoxia financiera de la UE es determinante en este sentido. En el año 2010, Alemania pagó en intereses de su deuda lo equivalente al 2,4% de su PIB.

Por otro lado la deuda española está relativamente bien estructurada en sus plazos de vencimiento. En 1987, la vida media

de la deuda española era de 2,72 años; en 1997 ya eran 4,24 años, para llegar a superar los 6 años en 2003 y cerrar el 2010 con una vida media de 6,62 años. Esto significa un peso cada vez mayor de la financiación a más largo plazo, lo que proporciona mayor estabilidad a la estructura de financiación y menor necesidad de acudir a los mercados de deuda para financiar vencimientos.

... con diversificación de los acreedores...

La deuda pública española está repartida, un 56% entre prestamistas españoles y el 44% restante, 267.628 millones, en manos de prestamistas del resto del mundo. Por lo tanto, la mayoría de compradores de deuda española son instituciones, entidades y empresas españolas, si bien el peso de los compradores exteriores es cada vez mayor.

El principal comprador no residente de deuda española son los bancos centrales de otros países, en especial de Estados europeos, que suponen el 32%, casi un tercio, de los inversores no residentes. Le siguen el grupo de las familias y empresas no financieras, que tienen otro 29%. Las entidades financieras y las empresas de seguros tienen comprado el 23% de la deuda en manos externas, de tal forma que sólo el 16% del total de la deuda en poder de no residentes pertenece a fondos de inversión y de pensiones. Si se tiene en cuenta que la deuda en poder de los no residentes es el 44% del total, se concluye que la participación en el total de la deuda soberana en circulación en manos de fondos de inversión y de pensiones no supera el 7% del total de la deuda pública española. Demasiado poco para que ellos solos puedan llevar a nuestro país a la insolvencia ■

Aumentan los conflictos colectivos tramitados en el SIMA

Francisco González Moreno

Representante de CCOO en la Fundación SIMA

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El informe de actividad de la Fundación SIMA relativo al primer semestre de 2011 indica que se tramitaron un 11% más de procedimientos de conflictos colectivos que en el mismo periodo de 2010 a la vez que se redujo el índice de resolución con acuerdo.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, tramitó en el primer semestre del año 2011 un total de 145 procedimientos de mediación y arbitraje. Estos datos, comparados con los del año anterior suponen un incremento del 11%. Del total de los procedimientos iniciados, el 83% se corresponde con

Los conflictos salariales significaron el mayor número de procedimientos, un 34% del total

conflictos de empresa y el 17% de sector. A este aumento de los conflictos colectivos presentados en la Fundación SIMA hay que añadir el aumento, aún más importante, de los presentados en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (SMAC-DGT), que ha pasado de trami-

tar 71 conflictos colectivos en el primer semestre de 2010 a tramitar 103, en el mismo semestre de 2011.

Como dato relevante igualmente destacado es el aumento del número de arbitrajes en este periodo, que ascendió a 4, frente a la ausencia de arbitrajes en el mismo periodo del año anterior.

Desagregando los datos, en el 25% de los procedimientos de mediación, el conflicto se solucionó con acuerdo entre las partes. Los acuerdos, de los que se beneficiaron 153.876 trabajadores, se alcanzaron en 28 empresas y en 6 sectores de actividad. Por materias objeto de conflicto, el mayor porcentaje de solución con acuerdo se alcanzó en los conflictos sobre derechos sindicales (incluidos conflictos en la composición de las mesas negociadoras de convenios colectivos, ya sea en el banco empresarial o en el sindical); el 43% en los de bloqueo de negociación (sin convocatoria de huelga); el 37% en los conflictos salariales y el 28% en los conflictos sobre tiempo de trabajo, siendo especialmente

bajo el porcentaje de acuerdo en los procedimientos por convocatoria de huelga, con un 3,12%.

Con datos a 30 de junio de 2011 se han tramitado 32 procedimientos de mediación previos a la convocatoria de huelga que afectaron a 234.020 trabajadores. Lo que supone, en comparación con el mismo periodo del año anterior, un incremento del 23% en cuanto al número de procedimientos y una reducción del 16% en cuanto a los trabajadores afectados. Las causas alegadas en la convocatoria de huelga eran procedimientos de regulación de empleo, en 17 expedientes tramitados; las discrepancias durante la negociación del convenio, en 12 expedientes y el incumplimiento de acuerdos o normas u otros motivos, en 3 expedientes.

Por otra parte -y esto nos da una clara indicación de la situación de crisis económica que sufrimos-, los conflictos salariales significaron el mayor número de procedimientos: con 49 expedientes, que suponen el 34% del total de los tramitados en el SIMA durante el primer semestre de 2011, y que afectaron a un total de 120.597 trabajadores.

Es de destacar que 11 procedimientos estaban relacionados con la no aplicación de los salarios pactados en convenios colectivos, y en 5 de ellos este incumplimiento provenía de la aplicación del RD-Ley 8/2010 de medidas extraordinarias para

la reducción del déficit público. En menor número, en cuanto a procedimientos tramitados, destacan los relacionados con el tiempo de trabajo con 18 expedientes, y los relacionados con derechos sindicales con 16 expedientes.

Durante el primer semestre de 2011, utilizaron los servicios de la Fundación un total de 47 sectores y subsectores de actividad (por conflicto sectorial o por el encuadramiento sectorial de las empresas en conflicto), lo que muestra la cada vez más amplia diversidad de sectores que utilizan los servicios del SIMA, si bien el 42,76% de los conflictos están concentrados en 4 sectores de actividad: el sector del Metal con 22, la Industria Química con 16, y los sectores de Contact Center y Empresas de Consultoría con 12 procedimientos respectivamente.

En el primer semestre de 2011 se produjo la adhesión al ASEC de 6 empresas, Enel Green Power; Hipermercados Carrefour; Logifruit; Grupo de Empresas E.ON España y Saint-Gobain Vicasa (Fábricas), y 3 sectores, Ocio educativo y animación sociocultural; Recuperación de residuos y materias primas secundarias y Elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración. Con estas nuevas adhesiones, el número de sectores adheridos al ASEC alcanza la cifra de 108 y son 153 las empresas con adhesión directa ■



El Fondo de Garantía Salarial al borde del colapso

Josetxo Gandara Ruiz

Sección Estatal de CCOO del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Las decisiones y la falta de voluntad del Gobierno, hacen que el abono de prestaciones sufra un considerable retraso.

La actual coyuntura española, generada por la crisis económica y financiera, ha agravado la situación del Fondo de Garantía Salarial, suponiendo un aumento importantísimo del volumen de peticiones de prestaciones. No hay que olvidar que la misión fundamental de este organismo es el abono, a los trabajadores y trabajadoras

por cuenta ajena, de los créditos salariales e indemnizatorios pendientes de pago por la declaración de insolvencia o concurso de las empresas que se los adeudan, situaciones que han aumentado significativamente durante la crisis, triplicando e incluso cuadruplicando la actuación de las unidades administrativas.

A pesar del esfuerzo que viene desempeñando la escasa plantilla del Organismo, apenas 400 trabajadores/as en todo el territorio español, los expedientes pendientes en la actualidad superan los 68.000, afectando a 125.000 personas que, en tanto no se tramitan, no pueden percibir los salarios e indemnizaciones por despido, devengados y no pagados por sus empresas. La carga de trabajo pendiente en este apartado es superior a la actividad que desarrolló el FOGASA a lo largo de todo el ejercicio 2008.

Los tiempos medios de tramitación superan los 6 meses, cuando por imperativo legal no deben superarse los 3, esta situación tiene como consecuencia que, siendo el silencio administrativo positivo, conlleva el devengo de intereses de demora, así como la estimación de derechos



por silencio administrativo, generando un significativo perjuicio a la hacienda pública.

El Fogasa debiera participar en miles de procedimientos concursales, de media, más de 1.000 por letrado, a la vez que es citado anualmente a más de 90.000 procedimientos declarativos ante los juzgados de la jurisdicción social, más de 690 juicios por letrado y año. Tampoco en esta parcela el organismo puede responder a los requerimientos judiciales y ello colabora al aumento del gasto.

La intención de integrar el FOGASA con el SPEE, tal y como lo recoge el último Real Decreto-Ley aprobado por el Gobierno, puede provocar un desastre en el abono de las prestaciones por desempleo

La aprobación del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo supone la asignación de nuevos cometidos al FOGASA, así el abono de los 8 días de la indemnización por despido supone otros 200.000 expedientes y que las prestaciones se abonen con un año de retraso a finales del 2011.

La situación es dramática y en las condiciones actuales el organismo no puede responder a los requerimientos de la ciudadanía, unos requerimientos que se producen en un momento crítico para las personas y las familias al conllevar la pérdida de empleo con todas las consecuencias que ello arrastra.

La plantilla de FOGASA está sobrepasada por la carga de trabajo existente, las condiciones de trabajo son insufribles. Desde CCOO se ha instado al Ministerio de Trabajo e Inmigración a que se resuelva esta

situación de forma inmediata, ya que el propio MTIN había adquirido el compromiso, en el corto plazo, de incrementar la plantilla en un número cercano al centenar y que no sabemos por qué motivos no ha cumplido. La incorporación de plantilla es urgente si se quiere normalizar los abonos de las prestaciones. Las conversaciones que se han podido mantener hasta la fecha han terminado fracasando por la desidia, desinterés e irresponsabilidad de quienes gobiernan este Ministerio.

El Real Decreto-Ley 10/2011 publicado recientemente recoge más de un desatino en lo que a contratación se refiere, un contrato de formación y aprendizaje fuera de toda lógica, contrato que puede generar una verdadera descapitalización de la seguridad social, así como una apuesta por mantener los anormales niveles de temporalidad de nuestro mercado laboral permitiendo durante dos años el encadenamiento de los contratos temporales. Junto a todo ello, se recoge la decisión de fusionar el FOGASA y el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), el antiguo INEM.

Esta última ocurrencia se realiza sin ningún análisis previo. Tanto FOGASA como el SPEE son los dos organismos en los que más crece la actividad en tiempos de crisis. Sobre los mismos está recayendo en los tres últimos años una intensidad de trabajo innegable y ninguno de los dos ha podido contar con los medios necesarios para poder absorber, con unos mínimos de calidad, las cargas de trabajo a las que deben responder.

La alocada política de recortes que se ha instalado en el seno de la Administración General del Estado ha sido incapaz de contemplar la situación excepcional que soportan tanto el SPEE como el FOGASA y ha impedido establecer medidas correctoras de los déficit que padecen, comprometiendo claramente la gestión que deben desempeñar. Pretender fusionarlos, sin corregir previamente las de-

ficiencias estructurales de plantilla y de medios que sufren, solo puede llevar a un colapso aún mayor en ambos, algo que repercutirá directamente sobre la población desempleada que sufre en primera línea las consecuencias de la crisis. La intención de integrar los dos organismos se hace en el momento más crítico de su gestión y encierra peligros que no se pueden obviar. Sería de una irresponsabilidad absoluta iniciar este camino sin contar con los medios y las soluciones que los eviten, y este Gobierno no identifica nada que se le pueda parecer en el Real Decreto-Ley publicado.

Desde nuestra Sección Estatal de CCOO en el Ministerio de Trabajo, con la colaboración de la FSC y de la Confederación, se ha llevado adelante un primer proceso de denuncia de la situación, se han realizado propuestas concretas y razonables de solución y la cerrazón que muestra el Gobierno obligará, durante los meses de septiembre y octubre, a intensificar este trabajo y a abordar las movilizaciones necesarias para modificar las claves en las que se encuentran tanto el FOGASA como el SPEE ■



Nueva Sede del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).