



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Por una Europa más social
y democrática **02**

Ultraactividad y comportamientos
empresariales **06**

Mujeres y negociación colectiva **09**

La transversalidad de género
en CCOO **11**

Plan Nacional de Reformas
España 2013 **14**

Formación y emancipación
de la clase trabajadora **17**

Un Acuerdo para Bangladesh **20**

Las Comisiones Consultivas
y la inaplicación de convenios **23**

Un año tras la firma del V ASAC **26**

Por los derechos de las personas
becarias **28**

Aprendieron de sus errores **30**

El empleo en la Comunidad
de Madrid **32**

Avance estadístico
de la negociación colectiva **34**

En defensa del sector naval

CCOO manifiesta su apoyo y
solidaridad con los trabajadores y
trabajadoras del sector naval en
lucha por la defensa de sus puestos
de trabajo.



Comisiones Obreras insta al Gobierno a garantizar la continuidad de la industria naval porque lo que está en juego es una irreparable crisis sectorial, con efectos directos en el desarrollo industrial, económico, social y de empleo de muchas zonas industriales, si la Comisión Europea obliga a devolver las desgravaciones fiscales que han facilitado la actividad de los astilleros durante los últimos años.



www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

Por una Europa más social y democrática, defender el empleo y la protección social

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

La Cumbre del Consejo Europeo de los días 27 y 28 de Junio, no cambiará el rumbo de las políticas de austeridad en Europa. Anunciada en su día como una Cumbre para la reforma de la Unión Económica y Monetaria, ha sido una Cumbre más, con acuerdos mínimos, y Alemania, la gran banca alemana, ha impuesto una vez más sus criterios.

La dimensión social no ha tenido cabida en los debates y decisiones adoptadas y no habrá soluciones para las cuestiones que son prioritarias para los trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea. Una vez más la Cumbre ha defraudado las expectativas que había generado, no habrá políticas reales contra el paro juvenil, salvo la burla que significa ese apunte de 6.000 millones de euros en siete años para 27 países, cuantía totalmente insuficiente en relación con la

dimensión del problema. No habrá inversiones, por tanto mal se puede hablar de un plan de empleo para jóvenes.

El fracaso de las políticas de austeridad en Europa, es más que evidente: varios países en quiebra económica, 26,5 millones de personas sin empleo (12,2 % de la población activa en la zona euro, y 11% en la UE 27); los derechos sociales bajo mínimos; profundamente debilitado el Estado del bienestar; la democracia polí-



tica es una quimera incapaz de frenar la voracidad de los mercados. Y la recesión continúa presente.

Los recortes presupuestarios acentúan la recesión, lo cual agrava el déficit; el deterioro de las finanzas públicas lleva a los gobiernos, bajo la presión de la Comisión Europea, a reforzar las políticas de austeridad, a atacar los sistemas de protección social, los salarios, los derechos laborales, e incluso los derechos fundamentales. El resultado de estos tres años de políticas de recortes y de austeridad, de desregulación y privatizaciones, es el aumento del paro, la asfixia de la economía, la creciente desigualdad, el aumento de la pobreza, la xenofobia y la desesperación social.

Las políticas de austeridad, aunque empiezan a estar seriamente cuestionadas en las esferas del poder económico y político europeo, por el momento no pasen de meras declaraciones, especialmente en los países más afectados por ellas.

**Europa no tiene futuro
sin un modelo social
justo**

Europa no puede seguir así. Su incapacidad para tomar decisiones y para disponer de políticas supranacionales orientadas a enfrentar la crisis económica y política por la que atraviesan los países de la Unión, especialmente los del sur, está siendo contestada con importantes movilizaciones sociales y laborales, pero también y es lo peor, por una creciente desafección de la ciudadanía ante las instituciones cada vez más alejadas de la realidad.

Hay que cambiar las políticas de la UE, rompiendo el círculo vicioso de austeridad-recesión-más austeridad. Europa debe ser un espacio democrático que propicie la redistribución de los ingresos, la desmercantilización de los servicios sociales y un modelo productivo y de consumo distinto. La arquitectura institucional también debe modificarse.

El movimiento sindical europeo, a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), emplazó a la Cumbre Europea y a los Gobiernos a que discutieran y aprobasen un plan de inversiones en el que se destine entre el 1% y el 2% del PIB europeo, para restaurar el crecimiento sostenible y combatir el desempleo y para que opere como motor de arranque de las



economías, bloqueadas por las políticas de austeridad, pero han vuelto a hacer oídos sordos a las demandas sindicales y sociales.

La CES también viene reclamando a la Comisión Europea un nuevo Contrato Social para Europa. Dicho contrato debe basarse en tres pilares: la democracia social, incluyendo especialmente la negociación colectiva y el diálogo social; la gobernanza económica al servicio de un crecimiento sostenible y de empleos de calidad, y la justicia económica y social, a través de las políticas de redistribución y protección social. Este proyecto está siendo presentado a todos los presidentes y primeros ministros de los países de la UE.

La CES convocó el 16 de junio numerosas movilizaciones en toda Europa contra la política de recortes y ajustes, por una Europa más social y democrática

En la misma línea, hace pocos días, el 27 de junio, los trabajadores y trabajadoras portugueses han secundado una gran Huelga General, convocada por los sindicatos, como respuesta necesaria frente al paro y la devastación económica y social del país; para poner fin a las políticas de la derecha, convencidos de que existe alternativa de izquierda.

Está claro que hay que combatir la crisis y aumentar la correlación de fuerzas, mediante las propuestas que el movimiento sindical tiene, y la solidaridad y movilización del conjunto de los trabajadores/as europeos.

Si los resultados de las economías europeas son malos, en España son dramáticos. El Gobierno de Rajoy ha seguido con entusiasmo las recetas de la Unión Europea de radical contención del déficit y ha sido la mayoría de la sociedad española quién está pagando las consecuencias: 6,2 millones de personas en paro, 2 millones de hogares con todos sus miembros en el desempleo, un aumento de la pobreza hasta el 27,2 % de población, y una tasa de paro entre los jóvenes ya cercana al 60%. Sin olvidar el acusado deterioro



de los servicios públicos y del Estado del Bienestar, la eliminación de derechos laborales y sociales y la creciente desigualdad que estas políticas están generando.

Esta situación económica tan grave viene acompañada de una profunda desconfianza de la ciudadanía hacia la capacidad de las instituciones que conforman el entramado político y social democrático para solucionar sus problemas cotidianos que, en no pocas ocasiones, son de mera supervivencia. El panorama económico y social presentado por el Gobierno para el periodo 2013-2016 es desolador, frente al que la sociedad está obligada a reaccionar y el Gobierno a liderar esa reacción. No cabe la resignación o confiar a que factores externos vengan a resolverla.

Por la recuperación económica, abrir el diálogo social

Asumiendo la responsabilidad que a los sindicatos nos corresponde, en un momento que podemos calificar de "emergencia nacional", hemos presentado nuestras propuestas para contribuir a un ineludible "consenso de país", por el empleo, la recuperación de la protección social y el cambio de modelo de desarrollo, medidas dirigidas a actuar en la Unión Económica y Monetaria y en nuestro país.

Y con estas propuestas se celebró la reunión con el Presidente del Gobierno, el 16 de mayo de 2013. La respuesta gubernamental favorable al diálogo solicitado, debe interpretarse en un contexto que se caracteriza por un profundo desgaste del Gobierno fruto de las políticas que está llevando a cabo y por el efecto de las movilizaciones que, de manera general y sectorial, se están realizando por toda

la geografía del país. También, como no, por la gravedad de la situación presente, crecimiento exponencial de las cifras del paro y por la necesidad del Gobierno de actuar frente a las instituciones europeas para que se modifiquen las actuales orientaciones.

CCOO hemos denunciado la situación de la enseñanza y la sanidad y hemos pedido expresamente la retirada de la reforma educativa y del proceso de privatización del sistema público de salud; al mismo tiempo hemos emplazado a la patronal a utilizar la negociación colectiva para animar la contratación de jóvenes en paro, el uso de las modalidades de contrato de formación y a solucionar el contencioso que mantenemos en la ultraactividad, a través de reforzar el papel de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

El Gobierno el PP ha rechazado el pacto global por el empleo propuesto por CCOO y UGT. No obstante, ha mostrado su disposición a dinamizar el diálogo social constituyendo grupos de trabajo sobre protección social, formación para el empleo, plan de emprendedores y empleo juvenil y Seguridad Social. Fruto del encuentro se ha acordado una declaración que en esencia contiene compromisos importantes, desde actuar conjuntamente ante las instituciones europeas hasta el reconocimiento del papel de la negociación colectiva y del II AENC para enfrentar el problema del empleo y de la competitividad.

CCOO, en relación a los temas abordados con el Gobierno hemos planteando lo necesario pasando por lo posible. Ahora habrá que ver la continuidad y en qué dirección camina este incipiente diálogo social ■

Acerca de la ultraactividad y los comportamientos empresariales

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Tras la firma, el pasado 23 de mayo, del acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad, a lo largo del mes de junio se han concluido negociaciones para establecer acuerdos similares en otros ámbitos territoriales, como el firmado en Cataluña (de carácter tripartito), en Madrid, País Valenciano y Canarias (todos ellos bipartitos) y el suscrito por las organizaciones sectoriales de CCOO y UGT con la Federación de Municipios de Castilla y León.

En Navarra se encuentra muy avanzada la negociación de un acuerdo interprofesional dentro del cual se incluye un apartado relativo a la vigencia de los convenios pendientes de renovación, el mantenimiento de la ultraactividad y los procedimientos de solución de conflictos a utilizar en caso de discrepancia en la negociación, si bien es difícil precisar si será posible alcanzar el consenso definitivo en los próximos días o semanas.

Con más dificultades se encuentra la negociación en el País Vasco, donde, además de la negociación interconfederal que permanece abierta, y a pesar de la dificultad que entraña la negativa de ELA a participar en iniciativas sindicales que tratan de dar salida al bloqueo de los convenios

colectivos sectoriales, CCOO, UGT y LAB han conseguido articular una propuesta sindical unitaria para el desbloqueo de los convenios en algunos de los más importantes sectores en conflicto, con importantes movilizaciones de apoyo a la misma y que tendrá una nueva expresión el próximo 4 de julio, cuando se realizará una movilización general en toda la Comunidad Vasca, con convocatoria de paros de cuatro horas y manifestaciones en Bilbao, Donostia y Vitoria-Gastei.

Pero las mayores dificultades para alcanzar allí un acuerdo territorial y en las mesas de negociación de los convenios, algunos de ellos bloqueados desde hace años, viene de la mano de actuaciones profundamente irresponsables como las de la Patronal vasca del Metal, ADEGUI, y otras organizaciones empresariales que parecen haber optado por provocar la extinción de muchos convenios colectivos, especialmente los sectoriales, propiciando entre las empresas que procedan a la inaplicación generalizada de los convenios cuya vigencia decaiga por finalización del periodo de ultraactividad y lo sustituyan por fórmulas de regulación con mayores facilidades empresariales para su modificación que las que exige un convenio colectivo, como vía para profundizar

aún más en la devaluación salarial y de las condiciones de trabajo, lo que provocará una espiral de larga conflictividad y judicialización de las relaciones laborales, porque los sindicatos y CCOO en particular, no dejaremos de responder con la contundencia que merecen la arbitrariedad empresarial ante cuestiones tan esenciales para los trabajadores y trabajadoras, se produzca en el País Vasco o en cualquier otro territorio del Estado.

Por contraposición a actuaciones como la de la patronal ADEGUI y otras organizaciones empresariales, es importante extender los acuerdos territoriales y sectoriales con las organizaciones empresariales que sí estén por el mantenimiento de los convenios colectivos como instrumento regulador de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, con el objetivo de dar estabilidad a los mismos y buscar fórmulas para solventar los bloqueos de la negociación recurriendo, en su caso, a los sistemas autónomos de solución de conflictos.

La firma de varios cientos de acuerdos para la renovación y/o prórroga de los convenios, que afectan a centenares de miles de trabajadores y que se han intensificado desde que CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmasen el pasado 23 de mayo el

acuerdo sobre ultraactividad, es una buena muestra de cuál es la mejor manera de frenar la amenaza que para la pervivencia de los convenios implica el límite legal de la ultraactividad, pero CCOO considera necesario eliminar por completo, o minimizar al máximo, el riesgo que todavía amenaza a todos aquellos convenios que no cuenten con ninguna protección frente al límite legal de la ultraactividad.

Si no es posible el acuerdo de firma o prórroga del convenio antes del 7 de julio, seguiremos manteniendo la negociación después de esa fecha, utilizando además los instrumentos legales y sindicales que cada caso y cada circunstancia requiera, reforzando el asesoramiento a las secciones sindicales, a los delegados y delegadas, a las personas afiliadas y al conjunto de los trabajadores que puedan encontrarse, de pronto, ante una actuación empresarial que vulnere sus derechos laborales.

Queda aún mucha negociación pendiente y para la consecución de nuevos acuerdos en todos los ámbitos seguirá siendo fundamental contar con el apoyo de los trabajadores y trabajadoras afectadas en defensa de sus convenios. La negociación colectiva es nuestro instrumento máspreciado; la solución autónoma de con-





flictos la primera opción para resolver las controversias, pero junto a la mediación y el arbitraje, el recurso a la movilización en todas sus formas legales ha dado ya muy buenos resultados –allí donde se han producido– para activar las negociaciones y conseguir alcanzar acuerdos.

La Confederación Sindical de CCOO, junto con sus organizaciones federales y territoriales, irá determinando en cada momento las acciones que deban lle-

vase a cabo para la mejor defensa de las trabajadoras y trabajadores, de sus condiciones salariales y laborales, de sus convenios colectivos, acciones que tendrán también su expresión a través de la unidad de acción con UGT y con otras organizaciones sindicales, sabiendo que la mayor unidad sindical posible aumenta la capacidad de movilización y de respuesta frente a las agresiones que afectan a la población en general y a los trabajadores en particular ■



Las mujeres en la negociación de los convenios colectivos

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

En junio de 2010 fue publicado el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, que incorpora cambios muy significativos desde una perspectiva de género, como consecuencia en gran medida de las propuestas de nuestro sindicato.

Entre los efectos más importantes, cabe señalar que ahora pueden y deben ser inscritos todos los acuerdos de planes de igualdad, además, se han introducido importantes modificaciones en las Hojas Estadísticas (HE), entre las que destacan: la desagregación por sexo del Nº de trabajadores/as afectados/as y de sus representantes en las mesas de negociación; la incorporación de un nuevo apartado sobre "Cláusulas sobre igualdad y no

discriminación"; y, por último, la inclusión de nuevas cuestiones en otros apartados, por ejemplo, acerca del establecimiento de medidas para facilitar la conciliación, sobre posibles mejoras en relación a la legislación vigente en la excedencia para el cuidado de familiares, en los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales o en la acumulación de la lactancia.

Desde los primeros años de la década de los 90, la Secretaría General de Estadística ha facilitado a las confederaciones sindicales y empresariales los microdatos correspondientes de las HE de convenios, en soporte informático a partir del 2000, lo que ha permitido la alimentación automática de nuestro Sistema de Información sobre la Negociación Colectiva (SINC), herramienta integrada en el Sistema Informático Confederal (SIC).

En este envío de información no se produjo, sin embargo, ningún cambio derivado del Real Decreto 713/2010, de modo que nuestra aplicación no nos permite el tratamiento de todas estas nuevas cues-



tiones que la nueva HE contempla. Pero a diferencia de lo que ocurría antes, la nueva aplicación de la base de datos central del Ministerio (REGCON) permite el acceso público para realizar consultas en relación a los datos incorporados en la misma.

Por tanto, y aún cuando nos suponga un mayor esfuerzo acceder a estos microdatos, lo cierto es que disponemos de una nueva fuente de información, con la que quisimos hacer una prueba desde la Secretaría confederal de Acción Sindical, mediante el análisis de algunas de estas nuevas materias en las HE correspondientes a los 174 convenios colectivos de ámbito estatal registrados durante el año 2012, en los que las mujeres sólo representan el 25,43% de las personas afectadas, un porcentaje que se queda en el 24,68% en el caso de los sectoriales y alcanza el 40% en los de empresa.

Entre otras cuestiones, el [Informe](#) resultante evidencia que las mujeres están claramente infrarrepresentadas en las mesas de negociación, en las que sólo suponen el 27,2% entre la representación legal de las y los trabajadores, sin apenas diferencia entre convenios sectoriales o de empresa, lo que significa que esta menor representación se produce fundamentalmente en el ámbito de las empresas.

En las delegaciones de nuestro sindicato este porcentaje se eleva en más de un punto, situándose en el 28,8%, si bien sigue estando muy por debajo del que debería en base al número de trabajadoras afectadas; lo que nos faltaría, y la HE no nos permite, sería establecer la relación de este porcentaje con el nivel de afiliación femenina a CCOO en los correspondientes ámbitos.

El incremento de mujeres en las mesas de negociación es una de las más reiteradas reivindicaciones de las secretarías de la

Mujer, asumida en los programas de acción aprobados en los últimos congresos de la Confederación Sindical de CCOO y en los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical (2010 y 2011). En la regulación de los planes de igualdad en los convenios sectoriales no parecen incidir, sin embargo, ni la mayor o menor presencia de representantes de nuestro sindicato ni de mujeres en las mesas de negociación. El elemento clave en esta materia es la composición de la plantilla por sexo: mientras que entre las y los afectados por los convenios que no han regulado el deber de negociar planes de igualdad las mujeres apenas superan el 8%, en el caso de los convenios que sí lo hacen las mujeres suponen el 43% del total de afectados/as.

De los 140 convenios de empresa, el 54% afectan a plantillas de 250 personas o más y, por consiguiente, con obligación legal de establecer un plan de igualdad: sólo el 68% de estos convenios han respondido afirmativamente a la pregunta relativa al establecimiento de un plan de igualdad; en los convenios de empresas pequeñas y medianas este porcentaje se reduce hasta el 14,4%. En este caso, ni la feminización de las plantillas ni la mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación se corresponde con un mayor nivel de respuesta afirmativa al establecimiento de planes de igualdad.

A lo largo del informe se muestra que entre los convenios que regulan los planes de igualdad es mucho más frecuente la regulación, también, del resto de las materias que de un modo u otro inciden sobre este problema: medidas de igualdad, para la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo o para la protección de las víctimas de violencia de género; mientras que otros convenios no regulan nada al respecto. Se advierten, pues, dos niveles de sensibilidad muy distintos entre unos convenios y otros hacia la igualdad entre mujeres y hombres ■

El papel de las Secretarías de la Mujer y la transversalidad de género en CCOO

Ana María Herranz Sainz-Ezquerro

Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

La transversalidad (un término ya acuñado por toda la sociedad) puede aplicarse por imperativo legal o bien por convicción propia, éste último es el caso de CCOO, donde nos reconocemos como un sindicato de hombres y mujeres, teniendo entre nuestros principios el impulsar la igualdad de oportunidades.

"... CCOO propone incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones laborales, así como la consecución de una responsabilidad equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato".



La aplicación y la concreción en las políticas de género de la transversalidad en la política sindical no es tarea fácil. Presenta numerosas dificultades y no pocas veces conflictos difíciles de sortear

CCOO no somos una isla perdida en una sociedad que aún se caracteriza por la desigualdad entre mujeres y hombres, y es precisamente por eso, porque no vivimos al margen de la sociedad, porque diagnosticamos los problemas, proponemos las soluciones para lograr una sociedad libre de toda discriminación. Y esto lo hacemos desde nuestro ámbito natural como es el de la representación de las y los trabajadores y la negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales, sin olvidar nuestro carácter socio político con clara vocación de influir en decisiones gubernativas que impactan de manera directa en la vida de las personas.

Pero nuestra influencia, nuestra capacidad de mejorar la vida laboral y las condiciones vitales de las personas no puede ignorar la necesidad de integrar la transversalidad de género en todas nuestras actuaciones, porque no hacerlo significaría no remover los obstáculos para lograr una sociedad libre de discriminación para el cincuenta por ciento de la población, las mujeres.

Sería inconcebible que las personas que conforman las mesas de negociación de convenios colectivos, de acuerdos de empresa, no tuvieran en cuenta a las trabajadoras y las persistentes discriminaciones sociolaborales que les afectan de forma específica. Nada es neutro, toda decisión

tiene un impacto importante de género y esta reflexión la tienen que tener en mente las y los negociadores y las personas que conformamos CCOO.

No es lo mismo tener en cuenta, que no tenerlo, al negociar políticas de contratación en general, que las mujeres tenemos más dificultades de inserción en el mercado laboral, que existe una segregación horizontal que limita el acceso de las mujeres a ciertas actividades y que hay que romperla estableciendo medidas de acción positiva que faciliten el empleo de mujeres a sectores típicamente masculinizados.

No es lo mismo tenerlo en cuenta o no, al negociar medidas de promoción en las empresas, que hay que romper la segregación vertical introduciendo medidas de acción positiva para que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad en las empresas.

No es lo mismo, hablar o negociar sobre políticas salariales, sin tener en cuenta que existe una brecha salarial de en torno al 25% entre mujeres y hombres y que es nuestra obligación detectarla y corregirla, revisando los complementos salariales, las pagas por productividad, adecuando los objetivos a realizar en función del trabajo que realiza cada persona.

No es lo mismo, regular una jornada de trabajo, sin tener en cuenta que aún somos las mujeres quienes seguimos ocupándonos del cuidado de la infancia y las personas dependientes y que una rigidez en los horarios, sin posibilidades de tener cierta flexibilidad impide a mujeres y hombres la conciliación de la vida personal y laboral.

No es lo mismo, establecer un plan óptimo de formación para las personas trabajadoras sin tener en cuenta que la cualificación y recualificación profesional tiene

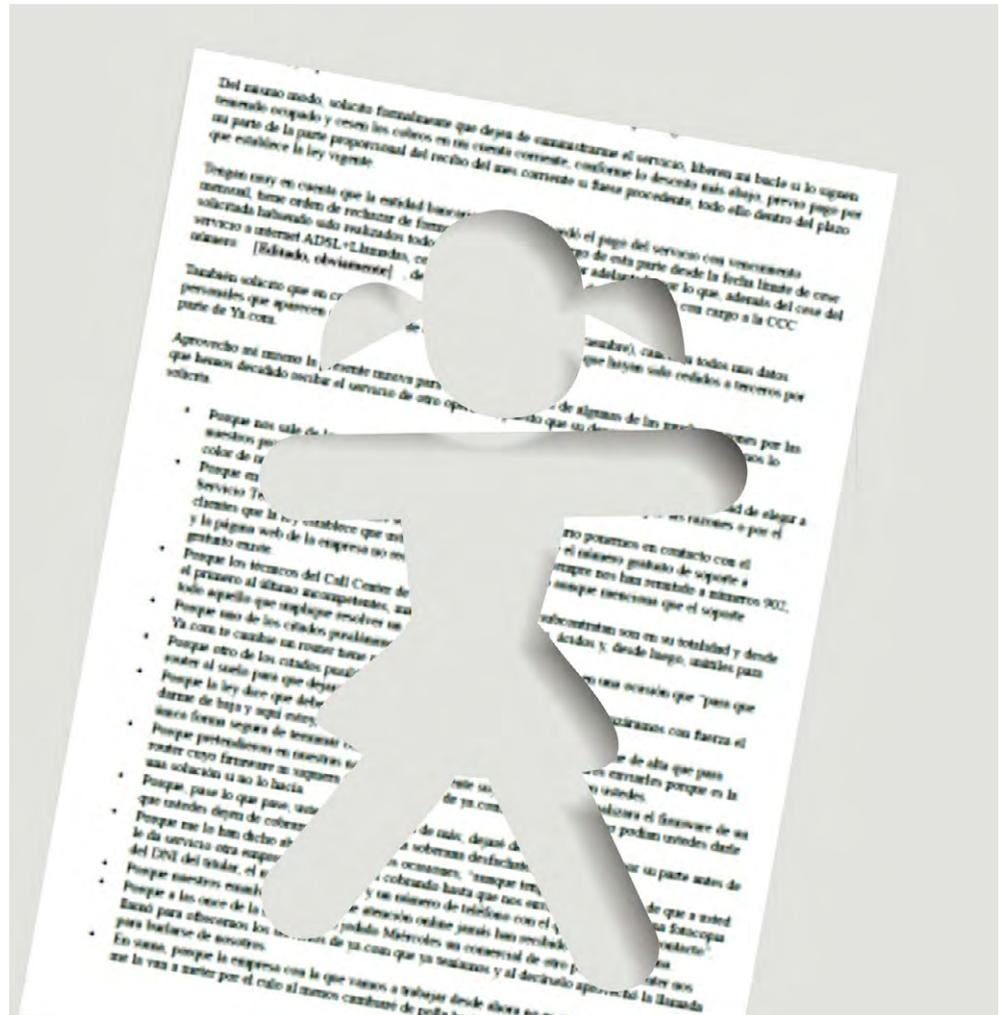
que ir orientada a la empleabilidad y que es tan importante el empleo de las mujeres como el de los varones.

Y no es lo mismo, negociar el "convenio colectivo" más importante como son las pensiones, sin tener en cuenta que las mujeres tenemos una vida laboral más irregular, y por tanto estamos más expuestas al empobrecimiento cuando llegamos a la vejez.

No da igual. Sin aplicar la transversalidad de género, sin detectar las desigualdades de partida y sin aplicar las medidas correctoras necesarias, estaremos reproduciendo o agrandando la brecha de género si no somos capaces de tener una mirada de género en todas las actuaciones que realicemos. Y esta mirada de género en

cada actuación de CCOO la impulsan las Secretarías de la Mujer, apoyando y reforzando el resto del trabajo sindical mediante el asesoramiento a la organización en la aplicación de las políticas de género, el establecimiento de dinámicas de trabajo continuado con otras áreas de trabajo sindical para lograr más efectividad en la aplicación de la transversalidad de género por mandato congresual y porque exigimos una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

La aplicación de la transversalidad implica también el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida: social, político y económico, y cómo no, también dentro de CCOO. En ello trabajamos día a día, ningún objetivo en igualdad a priori es imposible ■



El Plan Nacional de Reformas para España 2013

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Política Sectorial de CCOO

De entre los numerosos documentos e informes relacionados con la crisis económica y a los que se refieren de forma habitual los medios de comunicación, resultan especialmente importantes los Planes Nacionales de Reforma.

Los denominados Planes Nacionales de Reformas (PNR), están teniendo un gran impacto económico y social en nuestro país, por lo que resulta necesario comentar, aunque sea de forma muy resumida, el contenido de estos instrumentos, puestos en marcha por la Unión Europea (UE) en 2011 con el objeto de controlar las políticas de los países en el marco de la actual crisis. Se articulan en los "semestres europeos" y deben contener las me-

didias de cada gobierno para cumplir los compromisos asumidos, en el caso de España fundamentalmente en el marco del Pacto por el Euro PLUS y del Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza de la Unión Económica y Monetaria.

Estos "semestres europeos" se inician con los documentos comunitarios que establecen las orientaciones de los PNR, a continuación se redactan éstos por los gobier-



nos nacionales, poniéndose fin a estos procesos anuales con las valoraciones de las instituciones europeas de los referidos PNR y los Consejos Europeos de junio.

En cuanto al contenido de este conjunto de documentos, se puede apreciar unas diferencias sustanciales, según va avanzando el proceso. Así, en los documentos iniciales las exigencias de austeridad aparecen acompañadas de referencias a la prioridad de la lucha contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis, el fomento del crecimiento, el impulso de la I+D+i, la mejora de los resultados de la enseñanza y formación, el aprovechamiento de la economía ecológica y el despliegue de Internet de alta velocidad. Además de la necesidad de acciones sistemáticas para reducir la economía sumergida y luchar contra la evasión fiscal. En el apartado de los gastos, se señala que los recortes deben ser selectivos, con "el fin de preservar el potencial de crecimiento futuro y las redes esenciales de protección social". Apareciendo una mención a los desahucios, que evidentemente solo podía tener como destinatario a nuestro país, en la que se planteaba un enfoque equilibrado en relación con las ejecuciones hipotecarias y la protección de los hogares vulnerables.

En el PNR 2013 para nuestro país, los elementos centrales se corresponden casi en exclusiva con los ámbitos donde se está aplicando el brutal ajuste

Si pasamos al PNR 2013 para nuestro país, similar a los de los dos años anteriores, nos encontramos con un cambio: sus elementos centrales se corresponden casi en exclusiva con los ámbitos donde se está aplicando el brutal ajuste (pensio-

nes, reducción indiscriminada del déficit, desindexación, impuestos indirectos, reforma laboral,..). En este documento, las propuestas son concretas y se establecen plazos para su implantación, aunque no le hayan parecido suficientes a la UE, que exige recortes más rápidos y radicales.

Nada que ver lo anterior con el tratamiento que reciben en este PNR las cuestiones de contenido social y las medidas dirigidas a impulsar el crecimiento y el empleo, y a mejorar la gobernanza. El Gobierno se ve obligado a hacer referencia a algunas de esas propuestas, pero en ningún caso las acompaña de medidas que puedan tener un impacto significativo. En este sentido, las propuestas que van en la línea del necesario cambio de modelo productivo y las que tendrían algún impacto inmediato en la superación de la crisis, son tratadas en el PNR de forma vaga.

Si pasamos al ámbito de la financiación de las PYMES y el papel de los bancos públicos, a que hace referencia la propuesta comunitaria, que debería ser otra auténtica prioridad nacional, el PNR se limita a confiar en que "la mejora del entorno financiero contribuirá, sin duda, a restablecer las condiciones normales de préstamo a la economía". Mientras que en relación con los desahucios, el Gobierno no se da por aludido y considera que con las últimas reformas legales está resuelto el problema. Con respecto a la necesidad de mejorar los resultados de los sistemas de enseñanza y formación, esto se iría a conseguir con la reforma educativa en marcha, mientras que del aprovechamiento del potencial de la economía ecológica no hay ni rastro.

En cuanto a las medidas para hacer frente a la pobreza y exclusión social, lo que debería ser otra prioridad nacional, las despachan con una referencia al futuro Plan Nacional de Acción para la Inclu-

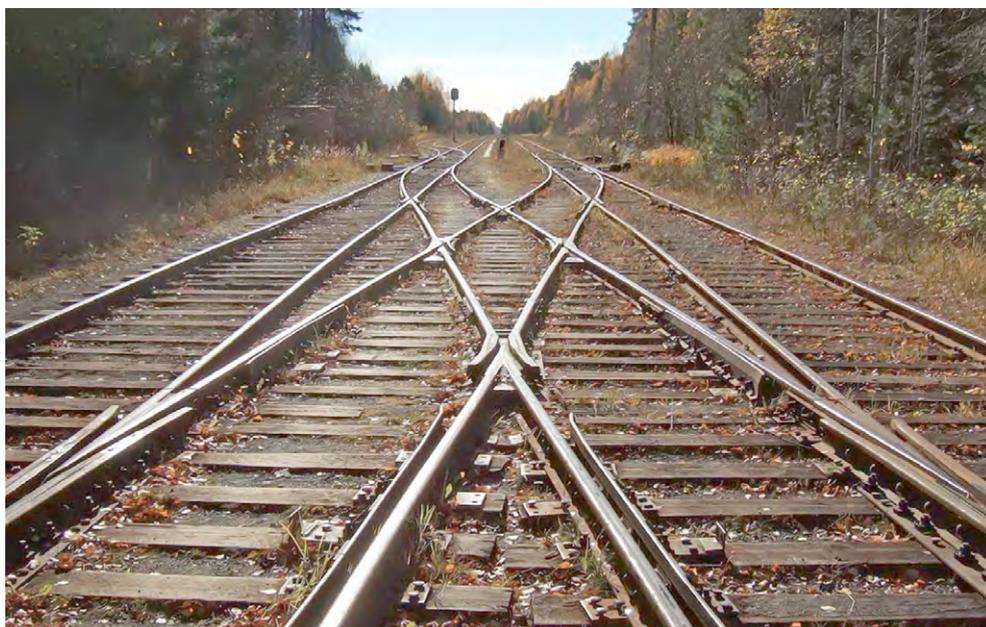
sión Social 2013-2016 y al Plan Integral de Apoyo a la Familia, sin que se recoja el compromiso de que dichos planes vayan a garantizar para todos los colectivos afectados, el acceso a los servicios sanitarios, vivienda y energía, que plantean los documentos europeos. Además de no establecer objetivos cuantificados, ni del volumen de los fondos que van a disponer estos planes, ni de la reducción de los ratios de pobreza que se pretende alcanzar. Por lo que se refiere a las medidas contra la corrupción en el marco de la modernización de la Administración Pública, en las que también nuestro país debería estar especialmente interesado, tampoco aquí el Gobierno se da por aludido, limitándose a hacer una alusión a la futura Ley de Transparencia.

Este PNR se completa con la referencia a un gran número de modificaciones legislativas, proyectadas o en marcha, que en unos casos se ajustan a las exigencias europeas, pero que en otros las ignoran, incluyendo también auténticas contrarreformas que suponen retrocesos históricos (reforma educativa y de la administración local, junto con la reforma judicial). Mereciendo una mención especial la reciente modificación

de la Ley de Costas, cuyo contenido es bien conocido y que para mayor sarcasmo, aparece en este PNR entre las medidas para conseguir "la protección del medio ambiente y la diversidad natural".

Cuando llegamos finalmente al documento comunitario que cierra este proceso, las "recomendaciones" sobre el PNR de España, queda despejada cualquier duda que pudiera quedar sobre cuáles son las prioridades reales de las instituciones europeas. En este sentido, el listado de estas recomendaciones es suficientemente explícito: consolidación fiscal a cualquier precio, reducción de las pensiones, recortes presupuestarios en todos los niveles de las Administraciones, desregulación y abaratamiento del mercado laboral, reforma fiscal regresiva basada en la desaparición de los IVAs reducidos y recargos en los carburantes, ley de desindexación, liberalización del transporte ferroviario, de los horarios comerciales y unidad de mercado. Es decir, la agenda neoliberal al completo. Por el contrario, el resto de las cuestiones a que hacían referencia los documentos iniciales, cuando se incluyen, no van acompañadas de exigencia alguna para su aplicación ■

Las medidas para hacer frente a la pobreza y exclusión social, no establecen objetivos cuantificados, ni del volumen de los fondos que van a disponer estos planes, ni de la reducción de los ratios de pobreza que se pretende alcanzar



Formación y emancipación de la clase trabajadora

Francisco Javier López Martín

Secretario confederal de Formación Sindical y Formación para el Empleo

“Considerando que la emancipación de la clase obrera debe ser obra de la propia clase obrera; que la lucha por la emancipación de la clase obrera no es una lucha por los privilegios y monopolios de clase, sino por el establecimiento de derechos y deberes iguales y por la abolición de todo dominio de clase”. Esta es la primera consideración que Karl Marx introduce en el borrador de Estatutos de la Asociación Internacional de los Trabajadores, la 1ª Internacional, creada en Londres en 1864.

Desde los comienzos del sindicalismo las organizaciones obreras ligaron este concepto de emancipación a la educación y a la formación de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

Los Ateneos, las Casas del Pueblo, los Círculos obreros, las Universidades Populares, Centros obreros, constituyen un referente inevitable en la Historia de España; la mejor demostración de la importancia



que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras conceden a la alfabetización, la lectura, el debate, la educación básica, la formación profesional.

Fueron estas organizaciones las impulsoras de los centros de formación profesional, de artes y oficios, que luego irían creando ayuntamientos, diputaciones, o el propio Estado.

Si hay algunas cosas que forman parte de los principios, fines y objetivos del sindicalismo de clase, la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, el derecho a la educación de las familias trabajadoras, es una de las principales.

La formación profesional en España, por contra a lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, constituye un itinerario formativo, devaluado socialmente y desconectado del sistema productivo. Y eso no tiene que ver con la calidad de nuestra formación profesional, sino con la falta de voluntad de contar con empresas productivas, con empleo estable y altamente cualificado.

Llama la atención que en plena crisis económica, con una sangría de empleo que nos ha llevado a los 6,2 millones de personas paradas, con un Gobierno que reduce en un 17% los Presupuestos para Educación, la única obsesión "reformista" sea cambiar la Ley de Educación, para devaluar una vez más la formación profesional, sobre todo en sus niveles básicos y medios.

Llama la atención, que se recurra siempre a solucionar problemas canturreando mantras, oraciones repetitivas y adormecedoras, que, por cierto, se cambian por otras cuando se van agotando. El mantra del momento es la Formación Dual. Tal vez es un mantra cuyo único objetivo real sea conjurar el fantasma alemán y merkeliano.

Los procesos formativos deben ser resultado de una negociación colectiva en la que la formación, la cualificación o la promoción profesional tengan un papel preferente

Si no fuera así, no se explica que la formación dual sea uno de los argumentos repetitivos de Wert para justificar su proyecto de Ley de Educación. No tiene sentido abordar una reforma educativa enmarcada en recortes presupuestarios. Con respecto a la formación dual, los recortes, junto a las características de nuestro sistema productivo, conseguirán un efecto de precarizar aun más el empleo de los jóvenes.

Otro tanto cabe decir, en tiempos de paro galopante, del subsistema de Formación para el Empleo. Un subsistema de la formación profesional que se nutre de los recursos que empresarios y trabajadores aportamos a través de la cuota de formación. Hablamos de 1.850 millones de euros que, bien utilizados, constituyen una sólida base para asegurar la formación permanente y continua de la clase trabajadora.

La primera condición para ello sería que estos recursos tuvieran la consideración de finalistas. Es decir, que se destinen íntegramente a formación de trabajadores y trabajadoras y que si no se agotasen cada año pudieran ser reanualizados, es decir utilizados al año siguiente.

La segunda condición sería evitar la dispersión de recursos. Es decir, esos recursos deben tener objetivos comunes y compartidos, independientemente del sector o el territorio donde se ejecutan cursos de formación.

La tercera condición es apostar por la calidad de la formación y su vinculación con las necesidades productivas. Pero eso exige definir qué futuro económico queremos y eso también debería ser fruto de un amplio consenso nacional y no de los inventores de nuevos pelotazos como el inmobiliario.

La cuarta condición, consecuencia de la anterior, sería reforzar los instrumentos de formación. Contamos con una magnífica red de centros públicos de formación profesional, que parecen no existir para el Subsistema de Formación para el Empleo.

La quinta condición es que los procesos formativos necesarios sean el resultado de una negociación colectiva en la que la formación, la cualificación, la promoción profesional, tengan un papel preferente, al mismo nivel que el salario, las

vacaciones, o el calendario laboral. En la que se dé importancia a los periodos de formación como parte de la jornada laboral. Eso exige considerar al trabajador o trabajadora como el principal factor del éxito de la empresa y no como un objeto prescindible, precario, intercambiable, sin mayores consecuencias.

Sobre estas bases, empresarios, sindicatos y gobierno, tenemos el deber de buscar un acuerdo sobre el modelo de formación profesional y formación para el empleo que necesitamos. Mucho más integral, más conectado con el sistema educativo y el nuevo modelo productivo que deberá definir el futuro económico que queremos construir, superando los errores que nos han conducido a esta crisis.

Por eso, más que entregarnos a los mantras y las fórmulas mágicas inútiles, debemos abordar este reto, si de verdad consideramos que la educación es la mejor inversión en tiempo de crisis y que la mayor fortaleza de un país se encuentra en la educación y la formación de su ciudadanía ■

La educación es la
mejor inversión en
tiempo de crisis



Un Acuerdo para Bangladesh

Raquel Boto

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

El trágico derrumbe del edificio de Rana Plaza en Bangladesh, con 1.129 fallecidos y más de 2.000 heridos, ha demostrado claramente la necesidad de una verdadera responsabilidad social de las empresas y el papel imprescindible dentro de ésta de las organizaciones sindicales.



El sindicalismo internacional lleva trabajando desde hace años para erradicar la absoluta precariedad de las condiciones sociales y laborales en Bangladesh. Las terribles consecuencias de los incendios de varias fábricas textiles y especialmente la catástrofe del edificio de Rana Plaza –el “accidente” industrial más grave de la historia- acapararon la atención mundial hace unos meses. Con este foco, la acción sindical desarrollada antes y después de éstos sucesos, pudo al fin materializarse en un Acuerdo Marco mundial de características novedosas, que llevaba gestándose desde hacía un tiempo.

El “Acuerdo sobre prevención de incendios y por la seguridad de los edificios”, suscrito por la Federación Sindical Internacional “IndustriALL Global Union” y 40 multinacionales de la industria de la moda (entre ellas las españolas Inditex, Mango y El Corte Inglés), constituye un hito en la práctica global de la Responsabilidad Social de las empresas y la intervención sindical en las mismas, si bien aún es necesario intensificar la campaña para conseguir la incorporación de las grandes marcas americanas (especialmente Wallmart y GAP, que han adoptado un “programa de seguridad en Bangladesh”, pero que no es

vinculante ni participativo) y abordar de forma inmediata las indemnizaciones a las víctimas de estas catástrofes.

Lo más importante es que el texto acordado supone compromisos concretos que eviten incendios y derrumbamientos en los edificios, a la vez que se establece un sistema de inspección y de formación para su prevención. Las aportaciones empresariales cubrirán las necesidades económicas que se necesiten para llevar a cabo estas acciones.

Sin embargo, la puesta en práctica de este Acuerdo no será fácil, fundamentalmente por el volumen de fábricas -superan las 1.000- en las que establecer estas garantías y que afectan al conjunto de la industria de la confección del país, cuya producción supone un 60% de las exportaciones totales. Esta cifra explica la negativa sindical a apoyar campañas de boicot a los productos de una marca o de un país, ya que ello acabaría perjudicando a las personas que trabajan en esas fábricas. Además, este Acuerdo significa pasar de la denuncia sindical de los incumplimientos en los compromisos de RSE, a la implicación sindical para su pleno cumplimiento.

Con todos estos objetivos, así como la implicación del Gobierno y la patronal de Bangladesh, se está ya impulsando la elaboración del Plan de Implementación, para lo cual se ha formado una comisión paritaria de 12 personas, 6 representando a IndustriALL y 6 a las empresas y marcas, que deben presentar sus conclusiones antes del 8 de julio.

Un primer cálculo de las inversiones necesarias para cubrir los objetivos indicados apunta a una cifra en torno a los 2.250 millones de euros. Objetivos paralelos a este trabajo son la sindicalización (ahora hay presencia sindical organizada sólo en 40 fábricas de las casi 6.000 del sector, lo que supone una afiliación que no llega al 1%) y el incremento del salario mínimo, que está en 29 euros mensuales y debería situarse por encima de los 75 euros, aproximándose así a la idea de un salario mínimo "vital", salario que desde CCOO venimos reclamando desde hace años.

La atención mundial en torno a todas estas cuestiones debe servir para desarrollar las iniciativas sindicales y exten-



der Acuerdos Marcos eficaces¹, aunque es predecible que puedan suscribirse nuevos Acuerdos Marco por parte de las multinacionales implicadas en el Acuerdo sobre Bangladesh. Como decíamos en nuestros Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical 2012-2013, es imprescindible crear en las empresas multinacionales redes sindicales para intercambiar información, poner en común las políticas sindicales, desarrollar acciones solidarias de mutuo interés o acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución, contribuyendo a fortalecer estructuras sindicales internacionales y a construir un sindicalismo global.

Esta experiencia debe aprovecharse para abordar problemas similares en otros países, Pakistán en primer lugar, y en general en toda la industria de la confección, así como en la de la electrónica que plantea problemas similares.

Pocos días antes del desastre del Rana Plaza, un duro informe sindical sobre las auditorías en el lugar de trabajo en las cadenas de suministro², ponía al descubierto el incumplimiento sistemático, por parte de la industria, de la RSE para proteger a los trabajadores de los abusos que se cometían en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales. Revelaba la forma en que conocidas empresas de auditoría social habían certificado fábricas en Pakistán y Bangladesh, sin incluir en sus inspecciones del lugar de trabajo ni siquiera el mero hecho de hablar con los trabajadores. Estas auditorías acaban siendo en muchos casos una estrategia de marketing para las empresas. Por eso, el mejor sistema para identificar y corregir los problemas en el lugar de trabajo, ya sea acerca de la seguridad de los trabajadores o del derecho de sindicalización, es a través de la participación de los propios trabajadores y sus sindicatos.

Es imprescindible que los Gobiernos legislen para garantizar la aplicación de normas de la OIT y no antepongan el interés comercial de las empresas a las condiciones laborales de los trabajadores

Coincidiendo con la presión de la propia catástrofe, el gobierno bangladeshí ha creado una comisión parlamentaria para revisar la legislación laboral, cuyos objetivos principales son posibilitar el pleno ejercicio del derecho de sindicación y revisar el salario mínimo. Por su parte, el Congreso español aprobó el pasado 21 de mayo una proposición no de ley (núm. Expíe. 162/000591) que incluye una batería de medidas para evitar catástrofes como las del textil de Bangladesh. En estos momentos se está elaborando el II Plan de Derechos Humanos, en el que CCOO está participando. Y el Parlamento Europeo aprobó el 23 de mayo una resolución por la que reclama a la Comisión Europea que promueva actividades de negocio responsables entre empresas y que se asegure de que cumplen estrictamente con sus obligaciones jurídicas en cuanto a derechos humanos y legislación laboral y medioambiental.

Pero lo realmente importante es que estos documentos no se queden en simples propuestas, sino que sirvan para alcanzar compromisos ciertos en RSE, y cuenten con la necesaria –y desgraciadamente ahora más que nunca demostrado– presencia de los trabajadores y trabajadoras y de sus sindicatos ■

1 En la industria de la confección sólo existe por ahora el suscrito con Inditex.

2 'Responsabilidad Subcontratada' elaborado por la central sindical estadounidense AFL-CIO.

Las funciones decisorias de las Comisiones Consultivas en materia de inaplicación de los convenios colectivos

Eva Silván Delgado y Miguel Sánchez Díaz

Gabinete Jurídico confederal y Secretaría confederal de Acción Sindical y Política Sectorial de CCOO

La reforma operada por el RDL 3/12, ratificada más tarde por la Ley 3/12, en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyendo funciones decisorias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) en materia de inaplicación de los convenios colectivos, ha supuesto una profunda al-

teración de la naturaleza y funciones de este Órgano de la Administración del Estado, de carácter colegiado y de composición tripartita, que nace como órgano de participación institucional con funciones principalmente consultivas en materia de ámbitos funcionales de convenios colectivos, de extensión de convenios colectivos,



y que más tarde a través del Acuerdo suscrito en el año 2006 entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno, se refuerzan sus funciones integrándose en el mismo el Observatorio de la Negociación Colectiva.

La CCNCC deja de ser un Órgano fundamentalmente de consulta y observatorio del principal instrumento de la negociación colectiva, el convenio colectivo, para asumir como papel principal y prácticamente único, terminar con la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos para todos los trabajadores y empresas incluidas en su ámbito de aplicación, en tanto que éstas, las únicas interesadas, aunque la ley utilice en el Art. 82.3 del ET el neutro "de parte interesada" pueden solicitar, tras agotar el procedimiento previo previsto en la norma, que aquella de forma directa o a través de un arbitro designado por la misma, resuelva sobre la inaplicación de parte sustancial de las condiciones reguladas por convenio colectivo, sea cual sea el ámbito funcional del mismo. Igual previsión contempla la norma legal respecto a órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas.

Ya podemos contar con más de un año de experiencia del funcionamiento de la CCNCC en materia de inaplicación de convenios colectivos, no así de funcionamiento de los órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas, que o bien están en proceso de constitución, algunos ya en una fase muy avanzada, como órganos con idéntica o similar naturaleza a la CCNCC; o bien se ha optado por integrar las nuevas funciones decisorias en órganos ya preexistentes de composición bilateral, alterando su composición, de bipartita a tripartita, cuando se ejercen las funciones de inaplicación de convenios previstas en el Art. 82.3 del ET.

No obstante la previsión legal incorporada primero en el RDL 3/12, y luego en la Ley 3/12, sobre el ámbito de actuación de la CCNCC en materia de inaplicación de convenios, sólo cuando afecte a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma, el legislador gubernamental ha modificado la previsión inicial, de nuevo a través de RDL, para que se asuma por la Comisión Consultiva Nacional las funciones a realizar en cada comunidad autónoma, ante las continuas llamadas de la CEOE y CEPYME sobre la poca efectivi-



dad de la reforma laboral en materia de descuelgue de los convenios por la inoperancia, según ellos, de las comunidades autónomas para constituir los órganos que deben asumir en el ámbito de las mismas, la función decisoria de la CCNCC, y tras varios intentos de paliar de forma más suave la no constitución de los mismos mediante la posibilidad de suscribir convenios de colaboración, convenios que hasta la fecha sólo se han suscrito en Cantabria y Navarra. En esta última a pesar de haberse llegado a un acuerdo entre la asociación patronal, el gobierno de Navarra, CCOO y UGT para la constitución de la comisión autonómica de convenios colectivos y existir un texto consensuado, para enviar a la comisión de gobierno, por problemas surgidos a última hora, el Gobierno autonómico ha firmado un acuerdo de colaboración con el MEYSS, hasta que la comisión esté constituida.

El Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, incluye una disposición adicional sexta, que nada tiene que ver con el objeto del RDL, en la que se dispone que si en un plazo de tres meses desde su entrada en vigor el 17 de marzo, no se hubieran constituido y puesto en funcionamiento en las comunidades autónomas, un órgano tripartito equivalente a la CCNCC o suscrito un convenio de colaboración para su intervención, la CCNCC podrá conocer de las solicitudes de inaplicación presentadas cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo ubicados en comunidades en tal situación, plazo que a fecha de hoy ya está cumplido, sin que se hayan llegado a constituir, hasta la fecha, nuevas Comisiones Consultivas en las Comunidades Autónomas, aunque en algunas, como en la del País Valenciano, está próxima la publicación de la norma oficial que permitirá su puesta en funcionamiento.

La experiencia práctica de la actuación de la CCNCC en más de un año de funcionamiento de la nueva competencia en materia de inaplicación, es sin duda negativa

Si en un primer momento, y antes de la aprobación del RD 1362/2012 que regula la CCNCC, pudimos desde la representación sindical parar la inaplicación de las primeras solicitudes que llegaban, bien por defectos formales o por el ámbito territorial, y solo una por falta de causa (la primera solicitud de UNIPOST que fue presentada cuando aún no se habían cumplido dos meses de la revisión acordada del convenio de empresa); desde finales de octubre el voto conjunto de la Administración y de la representación empresarial, que ni tan siquiera se esfuerza en motivarlo, está admitiendo todas las solicitudes presentadas, pese a la posición sindical en contra, siempre razonada y argumentada. Sólo una cuestión positiva, el criterio interpretativo que ha prosperado, pese a la posición patronal, es que la inaplicación no puede tener efectos retroactivos y se aplica a partir de la resolución de la CCNCC. Así mismo hay que destacar que, en varias solicitudes, se ha aprobado la inaplicación en distinto grado de intensidad del propuesto por la empresa ■

Un año de actividad tras la firma del V ASAC

Francisco González Moreno

Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Cuando hace algo más de un año de la firma por parte de CEOE, CEPYME, UGT y CCOO del V ASAC, concretamente el 7 de febrero de 2012, parece necesario hacer un pequeño balance de lo que ha representado este primer año de aplicación.

El ASAC V tiene como objetivos fundamentales, el fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos y de las discrepancias en el ámbito de los sectores y las empresas ubicadas en más de una comunidad autónoma.

En primer lugar debe destacarse la eficacia general y directa de los acuerdos que se aplican a todos los sectores y empresas, sin necesidad de que exista una adhesión previa del sector o empresa correspondiente, lo que ha supuesto un incremento significativo del número de procedimientos.

Por otra parte, no podemos obviar el aumento de la conflictividad y consiguientemente de los procedimientos tramitados y, dentro de ellos, los derivados de la reestructuración de empresas. Aumento en el que inciden dos factores fundamentales: las facilidades otorgadas por el Gobierno a través de la reforma laboral y la actual crisis económica.

El año 2012 fue el de mayor actividad en la historia del SIMA con 348 procedi-

mientos, y en lo que llevamos de este año ya hemos superado los 320, cuando ni siquiera hemos cerrado los seis primeros meses del año.

La entrada en vigor del Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incorpora previsiones legales que remiten a los procedimientos de mediación y arbitraje la resolución de las controversias que se originen en los periodos de consultas de los artículos 47 y 51 del ET (extinciones y suspensiones colectivas), así como las derivadas de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del ET.

Otro elemento que ha incidido en el aumento de expedientes tramitados, ha sido la obligación de acudir a los sistemas de solución de conflictos en los casos de falta de acuerdo regulados en el artículo 82.3 del ET.

Desglosando los datos, los procedimientos de reestructuración fueron la materia que más se incrementó, con un 129% de aumento en el año 2012 con respecto al año 2011. Pasando de 48 a 110.

En lo que se refiere a los despidos colectivos y la suspensión colectiva de contratos, la reforma suprime la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, por lo que se ha produ-

cido un incremento de los procedimientos de mediación en conflictos de este tipo, que se presentan en muchos casos bajo el amparo de una mediación previa a la convocatoria de huelga cuando la negociación se encuentra bloqueada.

Así, en el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la reforma hasta el 12 de febrero de 2013, el número de procedimientos por reestructuración de empresa ascendió a 45 y afectaron a un total de 81.589 trabajadores. Si este dato lo trasladamos al año previo a la reforma, es decir entre el 12 de febrero de 2011 al 11 de febrero de 2012, los datos nos muestran que en ese periodo el número de procedimientos fue de 15 y los trabajadores afectados fueron 20.064.

De los 45 procedimientos de reestructuración tramitados en 2012 se alcanzaron acuerdos en 15, que afectaron a 17.865 trabajadores, lo que suponen el 33% de acuerdo en estos procedimientos. Lo que vuelve a demostrar que el ASAC es un instrumento útil, a pesar del intento de deslegitimación de la negociación que hace el Gobierno con sus reformas.

Es importante también destacar la incorporación de grandes sectores que no estaban adheridos al Sistema y ahora están incluidos, como es el caso de las entidades financieras que han sufrido, como es sabido, una fuerte reestructuración y por otra parte, el impacto desgarrador de la reforma, de la que no podemos prescindir en nuestro análisis.

Otros procedimientos que han experimentado un incremento han sido los de inaplicación. En el periodo comprendido entre el 13 de febrero de 2012 al 12 de febrero de



FUNDACION
SIMA

2013, el número de expedientes tramitados en el SIMA por este motivo ascendió a 23 que afectaron a 40.385 trabajadores.

Es necesario destacar, que al amparo de dicho artículo no se había presentado ningún expediente en el año anterior a la entrada en vigor de la reforma laboral, ya que no estaba previsto en la legislación anterior. El número de acuerdos durante este periodo fue de solo 3, siendo el número de trabajadores afectados de 824.

Las medidas propuestas en dichos procedimientos son principalmente reducciones salariales, entre el 5% y el 30% del salario anual, con diferentes escalados en función de la cuantía del salario.

Decíamos al principio que el ASAC V tiene como objetivos fundamentales el fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma. Es decir hemos creado una herramienta útil, pero los datos demuestran que la crisis sigue golpeando con fuerza y no podemos ni debemos bajar los brazos y la acción sindical en las empresas y sectores tiene que seguir siendo el almacén que nos permita superar esta crisis.

Estamos hablando de negociación colectiva, de empleo y de las condiciones en que este se realiza y estas por encima de otras son nuestra razón de ser fundamental ■

Por los derechos de las personas becarias

Tania Pérez Díaz

Secretaria confederal de la Juventud de CCOO

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 21 de mayo, ha estimado el recurso presentado por CCOO contra el RD 1717/2011 que restringía la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a los jóvenes participantes en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional que conlleven contraprestación económica.

Casi seis de cada diez jóvenes menores de 25 años están en paro. Pero su dramática situación no queda ahí: las condiciones laborales de quienes tienen la suerte de tener un trabajo están marcadas por la temporalidad, los bajos salarios, la falta de reconocimiento del nivel de formación adquirido, el trabajo en negro, las becas ilegales o la utilización por parte de las empresas de

la figura del falso autónomo para ahorrarse los costes que conlleva formalizar un contrato y despojar de derechos a sus trabajadores.

La situación de vulnerabilidad en que se encuentran las personas becarias, así como el fraude en que incurren las empresas e instituciones que ofertan becas a personas con titulación y al margen de un



convenio de colaboración con la universidad, ha sido señalada sistemáticamente por CCOO desde hace años. Hemos defendido una y otra vez la regulación de la situación de este colectivo, denunciando y ganando ante la Inspección de Trabajo y los Juzgados de lo Social muchos casos de empresas que han utilizado las becas para el encubrimiento de puestos de trabajo.

El Acuerdo Social y Económico (ASE) que CCOO firmó con el Gobierno y el resto de agentes sociales en febrero de 2011 para abordar la reforma de la Seguridad Social, recogía varias medidas para ayudar a mejorar las carreras de cotización de mujeres y jóvenes. Entre ellas, el derecho a la cotización de los becarios y becarias, medida que fue incorporada por los sindicatos como fórmula para compensar su tardía incorporación al mercado de trabajo y, dado que son más vulnerables a la precariedad laboral, como medio para contribuir a mejorar sus futuras pensiones.

Sin embargo, en diciembre de ese mismo año el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto 1717/2011, encaminado a excluir a los estudiantes universitarios de su derecho a cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, dejando en papel mojado lo que se consiguió en el ASE.

Nuestro sindicato no se quedó de brazos cruzados y recurrió a la Justicia, con resultados favorables para los jóvenes becarios: el pasado 21 de mayo el Tribunal Supremo dictó una sentencia avalando el recurso contencioso-administrativo que CCOO interpuso contra este Real Decreto, declarando la nulidad de la disposición que limitaba la cotización de los becarios de prácticas externas universitarias.

La sentencia del Tribunal Supremo obliga a cotizar por todas las becas que reúnan las condiciones establecidas y recoge que el responsable de dar de alta en la Seguridad

Las becas no podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un trabajador o trabajadora con contrato laboral

Social es la empresa, entidad o institución que financie el programa. En el caso de que tal cosa no ocurra, el becario puede solicitarlo directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social. Además, conviene saber que quienes en su momento quedaron excluidos de este derecho tienen hasta 4 años para reclamarlo.

Con esta sentencia se reconoce un nuevo derecho que ayudará a luchar contra la precariedad laboral de los y las jóvenes. Las becas no podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un trabajador o trabajadora con contrato laboral. Las becas tendrán un código de registro específico que servirá para identificar las empresas y el puesto del becario, de modo que se controle por parte de la Administración y de las organizaciones sindicales que esta figura se utiliza con el objetivo de ser un instrumento formativo y se ayude a identificar y denunciar el fraude laboral.

CCOO siempre ha defendido la necesidad de que las personas tituladas accedan a contratos de trabajo ordinarios y las prácticas se utilicen sólo como instrumento de formación. Por ello continuaremos denunciando la utilización fraudulenta de becas para el encubrimiento de relaciones laborales, tanto en los procesos de diálogo social como en las empresas, ante la Inspección de Trabajo, ante los Juzgados, en la calle y allá donde sea preciso ■

Aprendieron de sus errores

Jose María Martínez López

Secretario General de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO

En un futuro lejano, cuando los libros de historia analicen la crisis del sector financiero español de principios del siglo XXI, cuando la distancia que establece el paso del tiempo desnude los datos de las distracciones que inevitablemente acompañan la urgencia de noticias y sean otros los lectores que se interesen por este peculiar periodo de nuestra historia que, por otra parte, habrá marcado su propio presente. Entonces, digo, quedarán reseñados algunos motivos y hechos que intentarán explicar cómo caímos tan bajo y cómo gestionamos la salida.

Probablemente habrá un capítulo que trate de cómo las instituciones encargadas de supervisar el correcto funcionamiento del sector erraron en su cometido y lejos

de prevenir y curar, sirvieron como agentes precipitadores de la caída. Y saldrán a la luz documentos ministeriales que incitaban a las entidades de crédito a capitalizarse a través de instrumentos financieros perniciosos para los ahorradores explicando, sin pasión y a modo de ejemplo, la trampa de las preferentes.

Otro capítulo posible les hablará del papel de los malos gestores, que acunados en una cultura de enriquecimiento rápido, abocaron a la quiebra a la mitad de un país que viviendo a crédito no soportó la debilidad moral de estos cuatrerros. Recogerán de las hemerotecas algún juicio sonado y algún universitario espabilado destacará en su tesis el importe total de las indemnizaciones percibidas por dejar en la quiebra a sus empresas.



La historia, como siempre, medirá la dimensión de la batalla por el número de muertos: 6 millones de parados. Puede ser que atribuya el genocidio a la estrecha política imperante, que desoyó las llamadas a un pacto nacional para el empleo que algunos y algunas propusimos. Puede ser.

Pero la historia no tiene compasión con las personas, no conoce sus nombres ni apellidos, no es posible, no es su tarea. Para cuando se decreta el final de la crisis el sector financiero habrá perdido más de 60.000 personas, con su saber hacer. Ya hay quién comenta que esta situación no es la peor posible. Por ejemplo Teresa.

El miércoles Teresa lloraba desconsoladamente porque su empresa, una antigua caja ya bancarizada, ha denegado su baja voluntaria. Alguna gente llora porque le toca mantener su puesto de trabajo. Porque le toca seguir atendiendo clientes que cargados de razón descargan sobre ella el peso de una rabia que tiene otros culpables. Porque le toca, y esto lo dice en un tono más bajo, más serio, regresar a su casa y explicar a su gente que han perdido una parte importante de sus pocos ahorros, porque aquello de las preferentes no ha salido bien.

Ojalá que la historia recoja en un futuro que este descomunal desastre sirvió para algo más que ajustar los sueños de grandeza repartiendo un poco la pobreza, y que en

contra de lo que parece sacamos del abismo algún aprendizaje.

Mientras tanto, abandonados por los grandes salvadores, es tiempo de proponer pequeñas soluciones y en este foro y en este tiempo me atrevo a proponer que para no repetir errores avancemos desde lo más sencillo.

Propongo que entre las siete u ocho entidades financieras que resulten del proceso de concentración bancaria y la sociedad civil se establezca un pacto que permita disponer de un código deontológico para las personas que trabajamos en el sector financiero. De tal modo, que de la misma manera que un médico dispone de herramientas para preservar la salud de su paciente ante determinadas contingencias, los y las profesionales del sector financiero dispongamos de herramientas que preserven los intereses de nuestros clientes frente a las presiones de las propias entidades sin que esto suponga un riesgo para nuestro puesto de trabajo.

Con un código de este tipo, estoy seguro que la historia hubiese sido diferente. Diferente para los clientes, diferente para algunas entidades y para las personas que trabajamos en el sector financiero. También para Teresa.

Apostemos porque los libros de historia terminen este capítulo con la frase "aprendieron de sus errores" ■



El empleo en la Comunidad de Madrid

Jaime Cedrún López

Secretario General de la Unión Sindical de Madrid Región-CCOO

Después de 5.000 manifestaciones, casi 700.000 personas en paro y el crédito político por los suelos, el Gobierno regional de Madrid tiene un Plan de Empleo.

Los datos de la EPA son puñaladas en el corazón de las políticas de austeridad. Los gobernantes ultraliberales del PP de la Comunidad de Madrid, adalides de los recortes, las privatizaciones, los regalos fiscales y las liberalizaciones de todo tipo, no saben qué hacer con los casi 700.000 trabajadores y trabajadoras en paro, de los cuales más de la mitad no tienen prestación o subsidio alguno.

La evolución alarmante de los datos y la constatación de una sociedad como la madrileña movilizada contra esas políticas -más de 5.000 movilizaciones dice la Delegada del Gobierno en el año y medio que lleva en el cargo- ha animado al Gobierno Regional a presentar un denominado "Plan Regional de Empleo".

Hemos denunciado que sin un cambio de política económica general no puede haber creación de empleo y que sin ese cambio mal se puede hablar de forma rimbombante de Planes de Empleo. No obstante, consideramos que se deben impulsar políticas activas de empleo acompañadas de medidas de protección social para quienes no tienen ninguna ayuda. Con este fin CCOO y UGT hemos presentado un Plan de Choque regional.

El citado Plan de Empleo regional consiste en un plan piloto para que las oficinas de empleo públicas capten más empleos; dar cabida a las agencias privadas de colocación; ayudas directas a las empresas, entre 500 y 1.500 euros, para la contratación en prácticas de jóvenes o a tiempo parcial



para mayores de 45 años; sufragar la seguridad social de los trabajadores contratados en empresas de menos de 50 empleados, y por último los conocidos como "trabajos de colaboración social" con los ayuntamientos. Y junto a esto un conjunto de medidas dirigidas a la formación y al emprendimiento.

Después de tres años van a ejecutar las partidas presupuestadas: 156 millones de euros. No hay más novedades sino medidas conocidas que no han funcionado en unos casos, que no compartimos en otros y algunas con las que podemos coincidir. Sin embargo, no han hecho más que empezar a gestionar las medidas del plan y ya hemos constatado su peculiar forma de entender las políticas activas de empleo.

Para sufragar todas estas medidas, incluidas las que no son de formación, el Gobierno Regional utilizará los fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal, es decir, lo que destinan trabajadores y empresas para la formación. Lo hemos denunciado ante los tribunales, la aportación en formación de trabajadores y empresarios se debe destinar a financiar el sistema de formación y no a subvencionar al empresariado.

La realidad regional ha sido la práctica desaparición de la formación continua y la formación para el empleo en la Comunidad de Madrid, con recortes del 84% y del 67% respectivamente en el 2013. Beneficiando a 15.000 trabajadores parados sobre un total de casi 700.000 parados, totalmente insuficiente.

La medida estrella el Plan Regional de Empleo de captar, por parte de las oficinas de empleo públicas, las vacantes de las empresas de la zona, ha quedado en la discriminación de los parados más precarios. Las pocas ofertas que llegan a las oficinas de empleo, siguiendo instrucciones del Gobierno Regional, se ofrecen primero

a los parados que están cobrando algún tipo de prestación, tienen entre 20 y 45 años y, al menos, una formación académica de bachillerato. Todo lo contrario a lo que recogía el Plan de Empleo Regional, que especificaba priorizar a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, parados sin prestación alguna, de larga duración y mayores de 45 años.

La otra gran medida del Gobierno Regional en materia de lucha contra el desempleo ha sido la conocida como "trabajos de colaboración social" con los ayuntamientos madrileños. Para sufragar este programa el Gobierno Regional destinará 15 millones de euros. El Plan va dirigido a trabajadores parados perceptores de prestaciones o subsidios. El programa consiste en realizar trabajos temporales (no más de 6 meses) priorizando los servicios u obras vinculadas a las actividades económicas como la cultura y el turismo, en ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, por los cuales recibirán una remuneración complementaria a su prestación o subsidio.

Esto significa que trabajadores en paro ocuparán y financiarán con su prestación los puestos de trabajo municipales, en ayuntamientos que hayan aplicado expedientes de regulación de empleo o despidos individuales. Además este tipo de relación laboral entre el parado y el Ayuntamiento no generará relación contractual alguna, no generando, por tanto, derechos posteriores para el parado y agotando la prestación, aunque estos ingresos complementarios sí repercutirán en la declaración de IRPF futura.

Estamos exigiendo la rectificación de estas medidas y, al mismo tiempo, reivindicando y proponiendo el desarrollo de las 25 medidas presentadas conjuntamente con UGT en el Plan de Choque para la Protección de las Personas y el Fomento del Empleo ■

Exigimos la rectificación de las medidas propuestas por el Gobierno regional, y reivindicamos el desarrollo del Plan de Choque regional propuesto conjuntamente por CCOO y UGT

Convenios registrados con efectos económicos de 2013 (1)

	Total convenios	Plurianuales revisados	Firmados (nuevos y renovados)
Convenios	547	318	229
Empresas	174.181	136.231	37.950
Trabajadores/as	1.705.188	1.283.422	421.766
Jornada media (horas/año)	1.756,81	1.754,47	1.763,91
Variación salarial media en %	0,63	0,76	0,23

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

Año	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	4.467	10.096,6
2012	3.234	7.009,3
2013	547	1.705,2

Año	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	3.359	900,3
2012	2.458	756,5
2013	368	78,8

Año	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.108	9.196,3
2012	776	6.252,8
2013	179	1.626,4

Convenios firmados en cada uno de los años (1)

Año	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.320	2.616,9
2012	1.355	3.109,4
2013	424	842,3

Año	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	998	248,6
2012	1.034	256,7
2013	326	60,4

Año	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	322	2.368,4
2012	321	2.852,6
2013	98	781,9

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2013* (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.165	1.049	80.853
Agrario	27	23	4.754
Industria	158	147	10.468
Construcción	45	41	567
Servicios	933	836	65.031
No consta	2	2	33

Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.165	1.049	80.853
1-49 trabajadores	894	830	10.409
50-249 trabajadores	165	151	13.947
250 o más trabajadores	87	50	55.696
No consta	19	18	801

* En 2012 fueron registrados 748 acuerdos que afectaban a 29.352 trabajadores/as.

Planes de igualdad (3)

Año	Registrados en REGCON		Firmados y disponibles en la Web de la CS de CCOO
	Planes de Igualdad	Acuerdos de empresa para depósito	
2011	26	5	86
2012	24	10	44
2013	15	2	12

Procedimientos SIMA (5)

	Procedimientos 299		Trabajadores 1.915.958
ÁMBITO DEL CONFLICTO			
Empresa	277	93%	568.408
Sector	22	7%	1.347.550
TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y Aplicación	203	68%	1.079.033
Huelga	59	20%	260.489
Periodo de consultas	15	5%	21.156
Bloqueo negociación	13	4%	408.302
Inaplicación del CC (Descuelgue)	6	2%	3.748
Impugnación Convenios Colectivos	3	1%	143.230
TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	298	100%	1.915.904
Arbitraje	1	0	54
RESULTADO			
Acuerdos en Mediación	62	21%	319.381
Sin acuerdo	170	57%	1.502.274
Intentado sin efecto	20	7%	21.711
Archivado	19	6%	24.811
En trámite	281	9%	477.811

Denuncias y prórrogas de Convenios (2)

	Año	Denunciados	Prorrogados
Total convenios	2011	926	77
	2012	965	143
	2013	110	79
Empresa	2011	608	32
	2012	741	75
	2013	91	47
Grupo de empresa	2011	26	2
	2012	34	2
	2013	2	4
Sectoriales	2011	43	43
	2012	66	66
	2013	17	28

Expedientes FOGASA al 31.05.2013 (4)

Nº expedientes	74.942
Nº empresas	45.342
Nº trabajadores/as	114.781
Total prestaciones	675,149 millones de euros
Prestaciones por salarios	199,204 millones de euros
Prestaciones por indemnizaciones	475,945 millones de euros
Expedientes pendientes de resolución a mayo de 2013	156.726
Tiempos medios de tramitación	208,41 días

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de mayo 2013 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 31 de mayo.
- (3) Los datos relativos a los planes de igualdad procedentes del REGCON corresponden a los registros realizados en cada uno de los años hasta el 31 de mayo de 2013. Los datos relativos a los planes firmados y disponibles en la Web corresponden a los firmados y localizados en cada uno de los años, por tanto, no es un dato coincidente con el del REGCON, dado que numerosos acuerdos no son firmados y registrados en el mismo año.
- (4) Expedientes FOGASA al 31.05.2013, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (5) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 15 de junio de 2013.