



acciónsindical

CONFEDERAL

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

X Congreso Confederal	02
8 de marzo	07
Información pública. Acuerdos de inaplicación	09
Mapa de la Negociación Colectiva	12
Inaplicación de los convenios	15
Efectos de la reforma laboral	17
Emprendimiento y empleo joven	20
40 Aniversario de la CES	24
Comisión Europea y desarrollo de los salarios	28
Un Plan Marshall para Europa	31
La labor del CERSE	34
FOGASA	36
Reforma de la Justicia	38
Convenios y EREs en Industria	40
Reestructuración medios de comunicación	42
Economía y empleo en Cantabria	45



La Cumbre Social, con más de 150 organizaciones entre las que se halla CCOO, ha convocado manifestaciones en las principales ciudades del país **Contra el paro y por la regeneración de la democracia**, sumándose a la convocada por la Confederación Europea de Sindicatos contra las políticas de austeridad, reducción del gasto social y recortes de derechos que han provocado un deterioro insostenible de la situación económica, política y social.

www.ccoo.es

accionsindical@ccoo.es

X Congreso Confederal Combatir la crisis, renovar el sindicato, *CCOO la fuerza del trabajo*

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

El X Congreso ha finalizado con la elección de una nueva Comisión Ejecutiva y la aprobación del Programa de Acción que guiará la actuación del sindicato en los próximos cuatro años en un difícilísimo contexto de crisis, ante cuyos demoledores efectos, CCOO tiene que seguir siendo un referente central en la búsqueda y consecución de alternativas viables y de amplio consenso que sirvan para salir de la crisis económica, social y política que sufre el país.

Los debates del Congreso han estado marcados, a nivel interno, por la cohesión e integración de las posiciones confrontadas en el 9º Congreso, por la necesidad de hacer cambios importantes en la gestión de los recursos del sindicato y por las formas de relación con los traba-

jadores y trabajadoras en los centros de trabajo y con la sociedad, en general, a través de una mayor confluencia con los movimientos sociales organizados. A nivel externo, por la situación de crisis en la que vive inmerso el país, en todas sus vertientes -económica, social, financiera

Tras las reformas laborales, la negociación colectiva sigue siendo esencial para las trabajadoras y trabajadores



e institucional-; la evaluación de las iniciativas llevadas a cabo por CCOO, en sólida confluencia con UGT, en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y la contestación a las reformas estructurales y los recortes de derechos laborales y sociales que han traído consigo; y, sobre todo, los objetivos e iniciativas que debemos abordar en el inmediato futuro y a medio plazo, para dar respuesta eficaz a las necesidades de las personas, en el trabajo y en la sociedad.

La crisis, instalada por largos años, ha provocado estragos enormes en la economía, sufriendo a las personas y puesto en cuestión las bases del modelo social. La movilización sindical y social se ha hecho imprescindible y la única vía que han dejado los gobiernos, sordos al diálogo y la negociación. Fueron un éxito innegable las tres huelgas generales realizadas; lo están siendo las huelgas sectoriales y de grandes empresas en conflicto, y la infinidad de manifestaciones masivas en torno a las diversas "mareas" sindicales y ciudadanas están mostrando el hartazgo de la ciudadanía frente a los recortes sociales y la corrupción, que diezma el erario público en beneficio de intereses particulares e ilegítimos.

Un año de reforma laboral

El año 2012 se cerró con un total de 5.965.400 personas en paro, un 13,1% más que el año anterior, y una tasa de desempleo del 26,02%, con 691.700 desempleados más que el año anterior y 850.500 empleos menos.

La mayor caída del empleo a lo largo de 2012, es achacable a un aumento del uso del despido por parte de las empresas como el más rápido recurso para afrontar la caída de la demanda de actividad, debido al abaratamiento del despido y a la mayor flexibilidad en su uso introducidas en la normativa laboral.

El empleo público inició también una fuerte caída en 2012, alentada por el recorte del gasto público y facilitado por la posibilidad de utilizar, tras la reforma, los expedientes de extinción de empleo en la Administración. El empleo público se reduce en 219 mil puestos de trabajo en el último año, quedando su volumen en un nivel similar al de principios de la crisis en 2008. La rebaja se ceba en los contratados temporales e interinos (82%), concentrándose en las Comunidades Autónomas (68%).



Un año después de aprobada la reforma laboral, el desempleo sigue desbocado, con 692.000 personas más que el año anterior, y han empeorado significativamente las condiciones de vida y trabajo

Una reforma que tiene como objetivo último devaluar el precio del trabajo y las condiciones de empleo de todos los asalariados, tanto de los que pierden su empleo e intentan recolocarse, como de los que lo conservan. Con el fin de provocar esta devaluación se recortan las posibilidades de supervisión social de las decisiones empresariales ejercida por los representantes de los trabajadores, la autoridad laboral y los jueces.

El II AENC, referencia para la negociación colectiva en la crisis

La gravedad de la situación económica y del empleo, acentuada por los efectos de la aplicación a ultranza de medidas de austeridad cada vez más restrictivas del gasto público, llevaron a que las confederaciones empresariales y sindicales se plantearan, a comienzos de 2012, la sustitución del I AENC por otro acuerdo que adecuase sus contenidos a esta nueva situación y alargase su vigencia por un nuevo periodo temporal (2012-2014) en el que previsiblemente el país aún estará sumido en la crisis económica.

En materia salarial el II AENC ha hecho modificaciones muy importantes en relación a lo previsto para 2012 en el I AENC, adoptando criterios de fuerte contención salarial para estos tres años (no exceder del 0,5% en 2012, del 0,6% en 2013 y una horquilla del 0,6 al 1,5% según sea la evolución del PIB, en 2014) y modificando los criterios con los que se vienen conformando las cláusulas de garantía que previenen del crecimiento de los precios, para adoptar una nueva fórmula "de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del BCE (2%)".

La contención salarial incluida en el II AENC se acompaña de indicaciones acerca de la contención de los beneficios empresariales

y de la retribución del personal directivo, así como para la contención de los precios ("Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación... En la misma dirección, es preciso adecuar la retribución de altos directivos y ejecutivos de las empresas. De igual forma, se propone un especial seguimiento y vigilancia de la evolución de los precios de aquellos bienes y servicios con especial repercusión para las personas con menor renta...").

Cuando acaba de cumplirse un año de la firma del II AENC se constata que el cumplimiento de los objetivos de contención acordados en el mismo está siendo desequilibrado, con una evidente reducción del incremento salarial medio pactado a la vez que sigue imparable la caída del empleo, mientras que las rentas empresariales crecen sin que crezca la inversión productiva, según se constata en los datos de la Contabilidad Nacional, y sigue sin control el aumento de los precios de consumo.

Todo ello, lleva a marcarnos como prioridad, en el marco del II AENC y en la negociación de los convenios, la adopción de compromisos concretos en materia de contención en la distribución de beneficios empresariales para destinarlos a la inversión productiva; en contención de los precios de los productos y servicios; en protección del empleo y uso de medidas de flexibilidad interna; en prevención de riesgos laborales, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, cualificación profesional y formación continua, entre otras materias que pueden servir para reequilibrar el esfuerzo que están realizando los trabajadores y trabajadoras con la pérdida de poder adquisitivo, la destrucción de empleo y la disminución de las prestaciones sociales.

La prioridad sindical en los próximos meses es la defensa de los convenios colectivos amenazados por la limitación de la ultraactividad a un año

La evolución de los convenios pactados

Durante los cuatro años del pasado periodo congresual, en la evolución de los convenios pactados destacan dos aspectos significativos: la caída del incremento medio pactado con respecto a los años previos a la crisis, especialmente acusada en 2012; y la caída en el número de convenios firmados, por la confluencia de factores de diversa índole, entre los que destacan las mayores dificultades para negociar y firmar convenios en un periodo de resistente crisis económica y fuerte destrucción de empleo, dificultades que tienen su expresión en una mayor conflictividad o en una dejación de la renovación de convenios por la vía de prorrogar el anterior, ya sea mediante acuerdo expreso o de forma automática.

Año inicio efectos económicos	Nº convenios	Incremento salarial medio
2009 (*)	5.689	2,25 % inicial y 2,24 % revisado
2010 (*)	5.067	1,48 % inicial y 2,16 % revisado
2011 (**)	4.337	2,11 % inicial y 2,44 revisado
2012 (**)	2.611	1,31 % inicial

(*) Años cerrados a efectos estadísticos de convenios colectivos.

(**) Datos provisionales acumulados hasta diciembre de 2012.

Además de la caída en el incremento salarial pactado en inicio, es un hecho la reducción de la cobertura de cláusulas de garantía salarial, lo que es especialmente grave dado el elevado incremento de los precios que se ha producido en los dos últimos años, 2,4% en 2011 y 2,9% en 2012; y la continuidad de los elevados índices de inflación en 2013, ante la falta de control y autocontrol de quienes tienen la responsabilidad (los Gobiernos) o el compromiso (las empresas) de hacerlo.

Reformas laborales de la negociación colectiva

Con las sucesivas reformas aprobadas en 2010, 2011 y 2012, se han tocado elementos esenciales del Derecho del Trabajo, lo que nos obliga a proyectar la acción sindical utilizando todas las capacidades que ofrece la negociación colectiva, aún en el actual marco legal, para conseguir realizar la mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, para defender el empleo, proteger los salarios y mejorar las condiciones de trabajo.

La reforma debilita las relaciones colectivas de trabajo y la tutela judicial efectiva, así como el papel de la autoridad laboral, por la mayor capacidad para la acción unilateral que la ley otorga al empresario para imponer cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, lo que está provocando un serio incremento de la conflictividad laboral como consecuencia directa del debilitamiento de los mecanismos que deben encauzar el conflicto inherente a las relaciones de trabajo, la negociación entre las partes y la utilización de los sistemas autónomos de solución de conflictos. Pero sigue siendo posible el recurso a todas estas vías y debemos ser capaces de impulsarlas.

CCOO fue capaz de reclamar, conquistar y defender derechos laborales, sindicales y sociales en un contexto de ausencia total de libertades políticas, utilizando hasta el último resquicio que permitía la legalidad vigente; y no es menor la utilidad que, en democracia, han desarrollado las organizaciones sindicales de clase, a través de la negociación colectiva y la acción sindical, para conseguir mejoras en las condiciones de vida y trabajo de la población asalariada. Sin duda, sigue y seguirá siendo así, como lo ponen de manifiesto los numerosos convenios y acuerdos colectivos, sectoriales y de empresa, que consi-

guen adecuar las condiciones de trabajo al nuevo contexto bajo bases de contraprestaciones equilibradas y concertadas, no exentas de dificultad y conflicto pero alejadas de la imposición unilateral que las reformas laborales han facilitado a las empresas.

En el actual contexto, sin perspectivas de cambios positivos para el inmediato futuro, es necesario reforzar el papel del sindicato en la empresa y en los sectores, así como la relación directa con los trabajadores y trabajadoras. No olvidemos que el actual marco legal permite la actuación preferente de las secciones sindicales en la negociación colectiva y que la intervención del sindicato se hace imprescindible en toda negociación compleja (convenio, ERE, procedimiento de inaplicación, plan de igualdad, reestructuración, externalización, ...) que requiera asesoramiento especializado.

El conjunto de las organizaciones de CCOO -y las Federaciones en particular- tiene que abordar sin dilación el desafío que para el futuro de la negociación colectiva supone la aproximación del 8 de julio, fecha en la que muchos convenios corren el riesgo de perder la ultraactividad si no alcanzan un acuerdo previo para su renovación o para el mantenimiento de la ultraactividad, con lo que ello supondría para el futuro de las relaciones de trabajo en cada ámbito concreto.

Con el objetivo de preservar los convenios colectivos existentes, la representación de

CCOO en las mesas negociadoras debe intentar alcanzar, en los próximos dos o tres meses, acuerdos que renueven la vigencia de los mismos o, de no ser factible, deberá acordar un compromiso de sometimiento a un arbitraje en el sistema de solución autónoma de conflictos que sea de aplicación en cada caso, para resolver las discrepancias de la negociación antes de la finalización de dicho plazo. Para afrontar el riesgo que afecta a varios miles de convenios, no bastará con la acción individual en cada mesa negociadora, será necesario concertar acciones colectivas en los sectores y los territorios.

Los debates del X Congreso recogieron la necesidad de situar, en un horizonte próximo, la convocatoria de grandes movilizaciones en defensa de los convenios colectivos, para garantizar su vigencia y la cobertura de sus contenidos a millones de trabajadoras y trabajadores, movilización que deberá acordarse en el ámbito confederal con el conjunto de las organizaciones confederadas y consensuarse con UGT.

De forma urgente, con la coordinación y apoyo de la Confederación, cada organización deberá establecer un plan de trabajo concreto y preferente, "un plan de choque" que sitúe al sindicato, en estrecha relación con los trabajadores y trabajadoras, ante el inmediato objetivo de defender la continuidad de los convenios colectivos. El binomio "negociación-movilización" deberá tener una nueva expresión general en los próximos meses ■

Para CCOO, es urgente:

- Defender los convenios colectivos, garantizando la ultraactividad, y reforzar el ámbito sectorial.
- Incrementar la cobertura a las personas que no dispongan de prestaciones por desempleo.
- Reactivar la economía para impedir que se siga destruyendo empleo.
- Garantizar el flujo del crédito a las familias y a las empresas.

Para CCOO, es estratégico:

- Revertir la reforma laboral.
- Defender el empleo y los servicios públicos (sanidad, educación, atención a la dependencia, servicios sociales, transportes, administraciones públicas, medios de comunicación).
- Apostar por una base industrial sólida que invierta en I+D+i.
- Mejorar el sistema educativo y vincularlo más eficazmente al sistema productivo.

13 decisiones para 13 brechas de género

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer

Bajo el lema "13 decisiones para 13 brechas de género", la Secretaría Confederal de la Mujer se centra este 8 de marzo en la defensa de:

El empleo y la protección social en igualdad, proponiendo las siguientes soluciones a cada una de las cinco brechas de género detectadas en este apartado:

1. Promover políticas de creación de empleo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, las condiciones laborales, y la feminización del contrato a tiempo parcial.

2. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo para combatir la segregación sectorial y ocupacional en el acceso en el empleo.

3. Garantizar igual retribución para trabajos iguales o de igual valor para eliminar la discriminación salarial de género.

4. Asegurar la equidad en las pensiones y en las prestaciones sociales para eliminar las brechas de género en el acceso a las pensiones y a la protección social.

5. Garantizar el derecho a la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad para eliminar las desigualdades de trato en el acceso al empleo, en formación, promoción, jornada, retribución.

Un mayor equilibrio entre vida laboral y social de mujeres y hombres, formulando cuatro soluciones más para otras tantas brechas de género relativas a este aspecto:

6. Impulsar el empoderamiento de las mujeres para corregir la desigual participación de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión laboral y social.



7. Invertir en la sostenibilidad del Estado del bienestar, en sanidad, educación y servicios sociales para evitar que la ausencia de servicios públicos, incremente el trabajo no retribuido de las mujeres.

8. Incentivar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para impedir la penalización laboral de las mujeres por motivos de "conciliación" y favorecer la incorporación de los varones a los trabajos de atención y cuidados.

9. Nombrar, representar y reconocer socialmente a mujeres y hombres para corregir la invisibilidad y la exclusión de las mujeres en lenguaje, comunicación e instituciones dedicadas al reconocimiento académico y cultural.

Eliminar la violencia de género mediante:

10. La aplicación integral de la legislación en violencia contra las mujeres para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones.

11. Aplicar efectivamente la Ley de igualdad en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

Desde CCOO hacemos un llamamiento a las trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la sociedad a participar en los distintos actos y manifestaciones que se promuevan el próximo 8 de marzo, a favor de los derechos de las mujeres y para denunciar los recortes sociales y legislativos que amenazan los logros conquistados

Y garantizar los derechos de las mujeres:

12. En materia de salud sexual y reproductiva para eliminar cualquier obstáculo o tutela al ejercicio del derecho de las mujeres a decidir sobre su salud sexual y reproductiva.

13. Desarrollando políticas de igualdad de oportunidades y trato para combatir la discriminación múltiple (por creencias religiosas, situación física, económica o social, conflictos bélicos...) y la pobreza ■

En la [Resolución](#) que con motivo de la celebración de este 8 de marzo, han realizado la Secretaría Confederal de Igualdad de UGT y la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, plasman su preocupación porque los efectos negativos que a nivel general está teniendo la crisis financiera, económica y social, repercutan especialmente sobre las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, aumentando las brechas de la desigualdad.

La información pública sobre acuerdos de inaplicación de convenios

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Desde que el RDL 3/2012, de 10 de febrero, modificara la legislación laboral para permitir el descuelgue de un convenio colectivo mediante un acuerdo de empresa, se han registrado ante la Autoridad Laboral 933 acuerdos, cifra que se incrementa día a día y que no ha sido posible verificar con certeza dada la ausencia de estadísticas oficiales al respecto hasta la editada el pasado 22 de febrero y a la escasez de datos que facilita, en consulta pública, el Registro oficial de convenios y acuerdos colectivos (REGCON).

No es un tema menor la proliferación de acuerdos de inaplicación de convenios como para que, un año después de aprobada la reforma, las organizaciones sindicales y empresariales carezcan aún de información suficiente que permita valorar el alcance real y los efectos de estos acuerdos sobre el convenio del que se descuelgan y sobre el conjunto de la negociación colectiva. Además de las organizaciones más directamente interesadas, muchas otras entidades y organismos tienen interés legítimo en el acceso público a toda información relevante sobre la negociación colectiva y las relaciones laborales que se desarrolla en el país.

No es de recibo que en todo este tiempo sólo haya habido una nota de prensa del Ministerio de Empleo, el pasado 13 de febrero, para dar dos cifras (1.021 acuerdos de empresa y 40.000 trabajadores "beneficiados") sin mayores precisiones y un cúmulo de valoraciones muy desafortunadas sobre las "bondades" de estos acuerdos que, según la Ministra, han evitado despidos en las empresas que los suscriben.

En el nuevo marco legal, los acuerdos de inaplicación pueden realizarse sobre cualquier tipo de convenio, no sólo sectorial como establecía la legislación anterior, y



Desde la aprobación de la reforma laboral de 2012 se han registrado un número muy importante de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos de los que no se dispone aún de la información oficial y pública necesaria para valorar los efectos que suponen sobre los convenios colectivos de los que se descuelgan

sobre diversas materias (jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la legislación), frente al descuelgue exclusivamente salarial que permitía la norma anterior. Además, la última reforma también amplió las causas por las que se puede producir un descuelgue, admitiendo las económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por tanto, es relevante conocer sobre qué materias se están produciendo los descuelgues y cuáles son las causas que los motivan.

y firmado estos acuerdos de inaplicación del convenio en representación de los trabajadores y trabajadoras, además de a cuántas personas afecta y cuál es la entidad del descuelgue, pues no es lo mismo no aplicar el incremento pactado en el convenio para un año determinado que reducir los salarios mensuales, eliminar pagas, aumentar la jornada, suspender o modificar los sistemas de trabajo y rendimiento, etc., o todo ello a la vez.

La opacidad de información pública con la que nos encontramos viene dada, fundamentalmente, por la decisión del Gobierno, ratificada por la amplia mayoría parlamentaria con la que cuenta, de que los acuerdos de inaplicación de convenio sólo sean registrados ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito, es decir, sin que tengan que ser publicados en boletín oficial, obligación que sí existe para los convenios colectivos estatutarios. Esta decisión es la que realmente impide el conocimiento de los contenidos pactados y, con ello, el sometimiento al escrutinio público sobre si los acuerdos se adaptan a lo legalmente permitido en materia de descuelgue.

El descuelgue, en cualquier caso, no puede ser decidido y aplicado unilateralmente por la empresa, sino que tiene que ser objeto de acuerdo con la representación de los trabajadores legalmente legitimada para negociar un convenio colectivo, o en ausencia de esta, por una comisión "ad hoc" elegida por los trabajadores y trabajadoras.

Conociendo la escasa dimensión de las empresas españolas y la ausencia de representación legal en muchísimas de ellas, porque la normativa electoral no contempla la realización de elecciones sindicales en las empresas de menos de 6 trabajadores o por otros motivos, es relevante conocer quiénes han negociado

Y es necesario el escrutinio público y en particular por parte de las organizaciones sindicales y empresariales, porque no cabe esperar que las Autoridades Laborales de todo el territorio ejerzan el control de legalidad ni sobre aspectos formales básicos (quién negocia, cómo se han elegido los representantes de los trabajadores cuando no hay RLT, duración del descuelgue...) ni sobre las materias en las que se produce el descuelgue.

Comisiones Obreras admitimos la modificación temporal de convenios y acuerdos colectivos si responden a una causa justa y verificable y si las condiciones se pactan con la representación legal de los trabajadores, como lo demuestran los mu-

chos acuerdos alcanzados en estos años para adaptar los convenios a la situación de crisis del país y de dificultades específicas de los sectores y empresas, pero rechazamos una norma legal que facilita la discrecionalidad y abuso empresarial sin establecer ni garantizar el equilibrio entre las partes y el cumplimiento de la legalidad en materia de convenios colectivos.

CCOO y UGT hemos reclamado en sucesivas ocasiones a la Administración central la publicación de estadísticas oficiales y el acceso a los datos básicos de los acuerdos registrados. En reunión mantenida el 19 de febrero con la Dirección General de Empleo y la Subdirección General de Estadísticas, fuimos informados de que antes de finalizar febrero se publicarían dos nuevas estadísticas de convenios colectivos, una relativa a los acuerdos de inaplicación y otra sobre convenios firmados en el año.

En relación a los acuerdos de inaplicación, se iniciará la serie de estadísticas mensuales con sólo algunos datos (número de acuerdos, número de empresas, número de trabajadores, sector de actividad) para ir ampliando en un futuro con otros datos de la hoja estadística que deben rellenar las partes negociadoras en el momento de registrar el acuerdo (tipo de convenio del que se descuelgan, materias objeto de descuelgue, ámbito geográfico...).

En relación a los convenios firmados en el año, será una estadística complementaria a la que se publica en la actualidad y que trata sobre los convenios (firmados y revisados) que registran los efectos económicos de cada año aunque se hayan registrado con posterioridad al año natural. En la nueva estadística sólo contarán los convenios "firmados" en el año natural, ya sean convenios de nueva creación o renovaciones de convenios preexistentes y servirá fundamentalmente para conocer el "ritmo" de la

negociación colectiva de cada año, con los contenidos más significativos (nº empresas, nº de trabajadores, variación salarial, jornada) por tipo de convenio, ámbitos de actividad y geográfico, etc.

Tanto CCOO como UGT saludamos la realización y publicación de estas nuevas estadísticas aunque, en relación a la de acuerdos de inaplicación, manifestamos que son muy insuficientes los datos que van a contemplar en la fase inicial y esperamos que pueda ampliarse la explotación del resto de datos relevantes con la mayor urgencia posible. Por otra parte, expresamos nuestro malestar porque, tal como nos informó la Dirección General de Empleo, no nos van a facilitar los datos básicos de cada acuerdo de inaplicación que se registra en REGCON, como habíamos solicitado por escrito tanto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como en carta dirigida a la Secretaría de Estado de Empleo, y tendremos que esperar a que puedan hacer las modificaciones técnicas necesarias en el REGCON para que, a través de la consulta pública se pueda acceder a los datos de cada acuerdo, si bien aún no hay una previsión concreta de cuándo se llevará a cabo dicha modificación técnica.

Aunque la publicación de la estadística mensual aporte certezas suficientes sobre el número de acuerdos de inaplicación y del número de personas afectadas (que no "beneficiadas") por ellos, esta información no suple el déficit de información pública relativa a cada acuerdo, ni a la información que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tienen derecho a que les sea facilitada por la Administración en relación a los efectos de una de las previsiones legales más relevante en materia de negociación colectiva introducida por la última reforma laboral, por lo que seguiremos exigiendo al Ministerio de Empleo la subsanación urgente de este déficit informativo ■

Mapa de la negociación colectiva

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Durante el 2012 en la Secretaría Confederal de Acción Sindical se intensificó el trabajo para la elaboración del Mapa de la Negociación Colectiva federal, territorial y confederal, objetivo comprometido en el Programa de Acción del 9º Congreso.

El trabajo se inició con una primera depuración de la adscripción federativa de los convenios colectivos incluidos en el SINC -Sistema de Información sobre la Negociación Colectiva de CCOO- como paso necesario para facilitar a las organizaciones la correcta elaboración del Mapa. Se trataba de corregir los posibles

errores que a lo largo de los años se han ido acumulando en el proceso de asignación, tanto manual como automática, de rama, sector y subsector, motivados fundamentalmente por la falta de rigor en la cumplimentación de determinados datos en la hoja estadística (CNAE, CIF, ...) de la que se nutre nuestra base de datos.



Para esta tarea partimos de un listado, realizado el 25 de noviembre de 2009, conformado por los 8.196 convenios colectivos cuya finalización de vigencia era posterior al 1 de enero del 2005. La revisión de estos convenios produjo el cambio de adscripción de un considerable número de ellos: 1.074, que suponían el 13% del listado inicial, si bien es cierto que al menos 160 de ellos fueron modificados con serias dudas por afectar a actividades no siempre fáciles de ubicar entre las federaciones, a los que había que sumar 153 más que, aunque no habían sufrido variación alguna, sí generaban dudas sobre su correcta adscripción y que requerían también un análisis compartido con las federaciones afectadas.

CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN FEDERATIVA REALIZADOS EN EL SINC
Convenios colectivos vigentes entre el 1 de enero del 2005 y el 25 de noviembre de 2009

Federaciones	Convenios de partida		Reasignados a otra Federación	Provenientes de otra Federación	Convenios finales	
	Total	%			Total	%
AA.DD.	1.080	13,18	169*	136	1.050	12,79
Agroalimentaria	773	9,43	55	43	761	9,30
FSC	2.855	34,83	185	282	2.952	36,06
COMFIA	432	5,27	122	139	449	5,48
FECOMA	386	4,71	84	61	363	4,43
Enseñanza	180	2,20	41*	80	219	2,68
FECOHT	611	7,45	83*	96	624	7,62
Industria	1057	12,90	153*	110	1.014	12,39
FITEQA	467	5,70	82*	91	476	5,81
Sanidad	355	4,33	100*	26	281	3,43
TOTAL	8.196	100	1.074	1.064	8.189	100

* Algunos convenios han sido adscritos de forma conjunta a dos y en ocasiones tres Federaciones, los asteriscos señalan a las Organizaciones que tienen convenios compartidos.

Durante los meses de julio y septiembre mantuvimos diversas reuniones con todas las Federaciones, en las que, por un lado, informábamos de los cambios realizados en esta revisión general e intentamos solventar, en la medida de lo posible, las dudas generadas con algunos convenios; y, por otro, se abordaron las pautas a seguir para que cada una de ellas pudiera completar el mapa de la negociación en su ámbito respectivo en dos aspectos: la revisión del sector y subsector y la identificación de los convenios sin aplicación, es decir de aquellos que pueden considerarse "cerrados" por haber desaparecido la empresa o por haber sido sustituidos por otros de ámbito diferente.

De forma simultánea fueron informadas las organizaciones territoriales acerca de los convenios existentes en su ámbito territorial y de los cambios realizados en la adscripción federativa durante el primer semestre de 2012, a fin de que pudieran comunicar a la Secretaría Confederal de Acción Sindical cualquier error u omisión que detectasen.

La medida en que este trabajo fue completado en cada una de las organizaciones dependió no sólo de las enormes diferencias entre unas y otras en cuanto al volumen de convenios, sino también de los recursos, fundamentalmente humanos, destinados en cada caso a esta tarea y de las prioridades que cada una de ellas estableció en este cometido. Así, mientras federaciones tan dispares en cuanto al número de convenios como la Federación de Servicios a la Ciudadanía y la Federación de Servicios Sociosanitarios, completaban la asignación del sector y subsector de todos los convenios de sus respectivos ámbitos; la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines se centró en la identificación de los convenios colectivos inactivos, incorporado esta información en el campo correspondiente del SINC.

En la Confederación continuamos el proceso reconsiderando, por una parte, las discrepancias suscitadas en las organizaciones con la primera revisión de la adscripción federativa y, por otro lado, avanzado en un mapa definitivo de la negociación sectorial.

SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (SINC) Enero 2013
MAPA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. Convenios sectoriales por federaciones

Federación	Convenios	% Convenios	Trabajadores	% Trabajadores
AA.DD.	174	10,21	810.092	6,65
AA.DD. + SANIDAD	1	0,06	180.000	1,48
AGROALIMENTARIA	285	16,73	1.286.458	10,57
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	366	21,48	1.358.928	11,16
SERVICIOS A LA CIUDADANIA + AA.DD.	1	0,06	62	0
SERVICIOS A LA CIUDADANIA + COMFIA	1	0,06	58.000	0,48
COMFIA	59	3,46	1.103.223	9,06
FECOMA	232	13,62	1.771.084	14,55
FECOMA + INDUSTRIA	1	0,06	6.000	0,05
ENSEÑANZA	52	3,05	736.801	6,05
FECOHT	309	18,13	2.566.053	21,08
INDUSTRIA	80	4,69	1.261.132	10,36
FITEQA	74	4,34	801.398	6,58
SANIDAD	69	4,05	233.721	1,92
TOTAL	1.704		12.172.952	

Para ello examinamos todos los convenios sectoriales que no fueron objeto de la primera revisión: aquellos cuya vigencia pactada venció antes de 2005 y los que fueron creados con posterioridad a noviembre de 2009.

Trasladado a las Federaciones el objetivo de completar el Mapa de negociación sectorial, durante los meses finales de 2012 y enero de 2013 logramos que los campos correspondientes al sector y subsector de todos los convenios sectoriales fueran debidamente revisados y completados, por lo que podemos decir que el mapa sectorial está muy avanzado.

La necesidad de atender y priorizar la elaboración del Mapa de Negociación Colectiva se ha evidenciado aún más tras las modificaciones introducidas por el RDL 3/12 y luego ratificado por la Ley 3/12, al apartado 3 del Art. 86 del ET, que in-

corpora un nuevo párrafo para que, salvo pacto en contrario, la ultraactividad sólo esté garantizada durante un año desde la denuncia del convenio. Aquellos que hubieran sido denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, el 8 de julio de 2012, el plazo de un año cuenta a partir de dicha fecha.

Para las organizaciones es ahora prioritaria la identificación de estos convenios, a los que les quedan menos de cinco meses para garantizar su mantenimiento y la renovación de sus condiciones salariales y de trabajo; de mayor transcendencia aún en el caso de los convenios sectoriales, que son los que dan cobertura a la inmensa mayoría de las personas asalariadas y máxime cuando se trate de sectores en los que no se cuente con otro convenio de ámbito superior que pudiera dar cobertura a los trabajadores afectados ■

La nueva regulación de la inaplicación de los convenios

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Catedrático de Derecho del Trabajo-Universidad de Salamanca

¿De qué espacio disponen en la actualidad los convenios para regular las condiciones de su inaplicación o descuelgue?

Como es sabido, la Reforma de 2012 privó a los convenios colectivos de la capacidad de regular con libertad las condiciones y procedimientos conforme a los cuales podía procederse a la inaplicación o descuelgue de sus contenidos a las empresas que así lo requiriesen. Frente a ello, optó por establecer una regulación absolutamente heterónoma e imperativa de este mecanismo, dentro de la cual se confiere la capacidad de llevarlo a cabo directamente al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sin someter además esta decisión a exigencias causales especialmente rigurosas.

Una regulación de este tipo puede servir, sin duda, para facilitar los descuelgues,

como viene ocurriendo. No obstante, presenta riesgos importantes, para cuya prevención pudiera ser de interés una intervención moderadora de la autonomía colectiva.

Ha de tenerse en cuenta que estos cambios tienen como resultado una clara "dispositivización", bien que a nivel colectivo, de los contenidos de los convenios. En un país con la estructura productiva de España, caracterizada por la preponderancia de las unidades empresariales pequeñas, en las que los órganos de representación no existen o carecen de experiencia o implantación sindical, no es difícil presagiar el tipo de "descuelgues" a los que ello puede dar lugar, máxime cuando la norma abre la posibilidad de que, a falta de representantes, puedan los trabajadores elegir entre sí a los que se encargarán de negociarlos.

Frente a esta inquietante posibilidad, cabe preguntarse si es posible, aún con una regulación como ésta, el desarrollo por los convenios colectivos de una política dirigida a prever garantías que eviten la utilización de este mecanismo con el exclusivo fin de degradar injustificadamente las condiciones laborales.



El hecho de que quepa atribuir carácter imperativo a la regulación legal no determina la negación de todo margen de intervención a la autonomía colectiva. Esto sólo ocurre cuando la norma prohíbe su actuación, cosa que no ocurre aquí. La negociación colectiva puede, en consecuencia, respetando la regulación legal, concretar, desarrollar, complementar e incluso integrar sus contenidos. Esto permite que los convenios puedan desarrollar una actuación moderadora dirigida a asegurar un uso adecuado del descuelgue incluso después de las reformas legislativas.

Naturalmente, por esta vía no es posible introducir regulaciones que perpetúen prácticas precedentes, en clara oposición con la regulación actual. Así ocurre con la atribución de la decisión final a la comisión paritaria, su limitación a los aumentos salariales, la imposición de causas más exigentes, en particular referidas a los estados sostenidos de pérdidas, la exigencia de un plazo breve para solicitarlo, la ampliación de los plazos máximos previstos para el periodo de consultas y la intervención de la comisión paritaria o la limitación de su uso en ejercicios consecutivos.

Lo anterior podría inducir a pensar que pocos espacios de control quedan a la autonomía colectiva, pero no es así. La siguiente es una relación de posibles intervenciones de signo garantista, susceptibles todas ellas de ser adoptadas por los convenios dentro del actual marco legal:

a. Sujetos legitimados: regulación de los requisitos y formalidades para la elección de la comisión ad hoc que podrá actuar en ausencia de representantes; determinación previa de la composición de la comisión "sindical" por la que los trabajadores pueden optar también; asignación de garantías a quienes resulten elegidos en el primer caso.

- b. Causas: adaptación a la realidad del sector de las generales; exigencia de que exista proporcionalidad y adecuación entre las alegadas y las modificaciones propuestas; exigencia o recomendación de que se valore previamente poner en práctica medidas menos drásticas.
- c. Derechos de información: inclusión del deber del empresario de aportar una memoria explicativa de los motivos de su propuesta y las medidas que incluye, así como de suministrar la información y documentación necesaria para demostrar su veracidad, y mejor añadiendo el derecho de los representantes a solicitar la información adicional que estimen necesaria.
- d. Procedimiento: determinación de la forma y contenido de la comunicación de apertura, así como del momento en que debe considerarse iniciado el periodo de consultas, vinculándolo a la entrega de la documentación requerida; establecimiento de precisiones en torno al contenido del deber de negociar de buena fe; y regulación de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria concluido el periodo de consultas.
- e. Contenido del acuerdo: inclusión de recomendaciones a los negociadores, incluyendo la de vincular la inaplicación al mantenimiento del empleo en la empresa.

Antes que guardar silencio u oponerse a la inaplicación de sus contenidos, tratando de perpetuar viejas prácticas no posibles ya, lo que pueden hacer los convenios hoy es, así pues, llevar a cabo un uso eficiente de los márgenes de regulación que, pese a todo, les reconoce la ley, al efecto de evitar un uso torcido de este mecanismo en clave puramente reductora de sus contenidos ■

Los efectos de la reforma laboral

Carlos Martín Urriza

Gabinete Técnico confederal de CCOO

La reforma laboral aprobada en febrero de 2012 y ratificada por ley en julio de ese año, vuelca los costes de la caída de la demanda y las ventas sobre los trabajadores, impidiendo que la recesión se reparta entre capital y trabajo a través de un proceso negociado en el que, antes de despedir, se recurra a medidas de ajuste interno, del precio o las condiciones de trabajo y de los márgenes y beneficios empresariales.

Con este fin, la nueva ley laboral facilita y abarata el despido, al tiempo que refuerza la unilateralidad de las decisiones empresariales sobre las condiciones de trabajo, debilitando las posibilidades de supervisión de los representan-

tes de los trabajadores, de la autoridad laboral y de los jueces. La reforma, por tanto, no persigue un intercambio entre medidas de ajuste interno y externo que limite la destrucción de empleo, sino que aboga por un ajuste en los dos ámbitos



con el objetivo último de provocar un recorte estructural del precio del trabajo, tanto de los que pierden su empleo –que se recolocarán en peores condiciones– como de los que lo conservan.

Como resultado, en 2012 la destrucción de empleo se intensifica, los salarios se devalúan y las condiciones de trabajo de los que permanecen en su puesto empeoran. La ocupación cae más en 2012 que en 2009, a pesar de que el recorte de la actividad económica fue mayor en 2009. Por cada punto de caída del Producto Interior Bruto, el empleo del sector privado se redujo en 2012 el doble que en 2009. Paralelamente, la variación del salario medio por hora trabajada fue muy pequeña en 2012 y con tendencia a la baja, siendo casi nula en el tercer trimestre, último disponible. Un crecimiento tan pequeño del salario medio implica que muchos trabajadores vieron recortada su remuneración por hora a lo largo del año pasado, ahondándose en la devaluación salarial. Al mismo tiempo, la menor caída

En 2012 la destrucción de empleo se intensifica, los salarios se devalúan y las condiciones de trabajo de los que permanecen en su puesto empeoran

de la producción en relación al empleo de 2012, indica peores condiciones de trabajo de los que conservan su empleo, que ahora tienen que sacar la misma producción adelante con menos medios humanos. En este sentido, la Contabilidad Nacional estima un aumento en el número medio de horas trabajadas en el segundo y tercer trimestre de 2012, últimos disponibles.

La devaluación salarial pretende, según el gobierno, mejorar la competitividad de la economía y promover el emprendimiento. Sin embargo, aunque el saldo exterior



ha mejorado su dimensión es insuficiente para sacar a la economía de la profunda crisis de empleo en la que se encuentra inmersa. El potencial de aumento de la demanda interna continúa siendo el motor de crecimiento del aparato productivo español. Desgraciadamente éste se encuentra "gripado" por la devaluación salarial, los despidos, el aumento de los impuestos, el elevado endeudamiento, la caída de la cobertura de las prestaciones por desempleo, la disminución del poder adquisitivo de las pensiones y, en general, por la incertidumbre sobre el futuro a la que ha contribuido la excesiva desregulación introducida por la reforma laboral, que reduce el consumo y aumenta el ahorro por "precaución", incluso, de los trabajadores que se encuentran en mejor situación y podrían gastar. Por otro lado, el emprendimiento no parece una respuesta suficiente ante una tasa de paro del 26% y un volumen de desempleo que roza los seis millones. El aumento del empleo autónomo que se detecta a finales del año pasado es más "empleo refugio" que un incremento de la iniciativa empresarial. Gran parte del mismo es a tiempo parcial involuntario, de ocupados que declaran

no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo o de "falsos autónomos", relación laboral que la reforma fomenta.

Como fomenta que el trabajador no recurra las decisiones empresariales, lo que se nota en el aumento de las bajas voluntarias resultado de la alteración unilateral de las condiciones de empleo que se permite ahora y que obliga a algunos a abandonar su puesto cuando, por ejemplo, se les plantea un cambio de residencia para continuar en la empresa. Se produce un aumento de las conciliaciones con avenencia en los despidos individuales, una reducción de los despidos con intervención judicial y un incremento en los despidos sin ella, que indican un aumento de la incertidumbre sobre el resultado de emprender un proceso judicial. Aumentan los expedientes de regulación de empleo de extinción que tras la reforma no requieren de autorización administrativa previa.

La reforma promueve también unas relaciones laborales basadas en el conflicto y el enfrentamiento, suprimiendo las vías habituales que lo encauzaban hacia la negociación y el acuerdo. Algo más de 10 millones de horas se dejaron de trabajar por conflictos laborales en los tres primeros trimestres de 2012, por encima de las no trabajadas en igual período de 2011. Asimismo, se produce un significativo aumento de los expedientes de extinción de empleo sin acuerdo sobre el total de este tipo de despidos.

Más despidos, devaluación salarial, menos reclamaciones de los trabajadores, más conflictos,... son una muestra de los efectos de la reforma que ya es posible detectar. Ahora bien, el carácter estructural de la misma promete tener consecuencias a largo plazo que, de momento, sólo se pueden apuntar. Habrá que esperar a que la economía crezca para comprobar su recorrido completo. Entonces se verá que el contrato para emprendedores en empresas de menos de 50 trabajadores – que cuenta con un período de prueba de un año, bonificaciones y deducciones fiscales – provoca un aumento en la rotación de los trabajadores indefinidos de estas empresas, que ahora son más fáciles de despedir, y, posiblemente, también la sustitución de veteranos por jóvenes. La reforma, asimismo, dificultará la participación de los asalariados en el reparto de la renta incluso cuando la economía vuelva a crecer y, tal vez, debido a la promoción que hace del empleo barato, el crecimiento se tuerza nuevamente hacia las actividades menos productivas e intensivas en empleo precario ■



Estrategia española de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

Paloma López Bermejo

Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

Desde finales del año 2008, cada trimestre se pone de manifiesto en la Encuesta de la Población Activa el avance de la destrucción de empleo. Destrucción que se centra con mayor intensidad en determinados colectivos, entre los que destaca el de jóvenes, que alcanza en España al 54,1% de los menores de 25 años que, queriendo trabajar, no encuentran un empleo, frente al 23% en la UE-27. De ellos, el 35% lleva más de un año en situación de desempleo. Desagregando un poco más los datos observamos que: la tasa de desempleo para los jóvenes de 16 a 19 años asciende al 74%, para los de 20 a 24 es del 51,7% y para los de 25 a 29 se queda en el 34,4%.



Hay dos elementos más a tener en cuenta en la situación del desempleo juvenil en España: la baja cualificación, que afecta a casi un millón de jóvenes, y las elevadísimas tasas de temporalidad (82,3%). Ante estas cifras se impone la puesta en marcha de medidas de carácter coyuntural junto a otras que actúen sobre los déficits estructurales que afectan a los jóvenes. Es en esta necesidad de revertir la situación de la población joven, en la que se enmarca la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

Hemos compartido con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) el diagnóstico de la situación del empleo juvenil y

la necesidad de poner en marcha las recomendaciones del programa de garantía juvenil propuesto por la Comisión Europea. Y del mismo modo, CCOO hemos planteado la necesidad de reforzar todos los elementos relacionados con la formación y la cualificación, la orientación profesional, la intermediación laboral a través de los servicios públicos de empleo, etc. y que la falta de actividad económica es la que ha agudizado el problema del desempleo entre la población joven y no el marco legislativo.

La situación actual de desempleo es consecuencia del fracaso de las políticas de ajuste fiscal y la falta de impulso al crecimiento y por tanto al empleo, como planteamos en

el documento que trasladamos al Presidente del Gobierno, a CEOE y CEPYME y a todos los grupos parlamentarios.

Desde el primer momento, mantuvimos que no aceptaríamos modificaciones legislativas que implicaran nuevas pérdidas de derechos para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en materia de empleo. Es preciso reconducir los estímulos a la contratación, entre otras fórmulas, estudiando la posibilidad de compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con la formación y fomentando la contratación de jóvenes desempleados, promover la estabilidad e impulsar los contratos de formación y aprendizaje y de prácticas, incentivando el empleo de carácter indefinido.

El Ministerio ha elaborado una propuesta de "Medidas de alto impacto a corto plazo" o "Plan de choque" con la que pretenden obtener un efecto inmediato sobre el empleo juvenil y que se agrupan en distintos ámbitos:

EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

- Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deberán ofertar un programa específico de formación profesional para el empleo de menores de 30 años que contemple:
 1. Acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.
 2. Acciones formativas que incluyan compromiso de contratación.
- Facilitar la obtención del título de secundaria a los jóvenes que abandonaron sus estudios para incorporarse al mercado de trabajo. Los alumnos que logren la titulación obtendrán una ayuda o beca.

En este apartado manifestamos la necesidad de continuar el seguimiento y atención de los alumnos que obtengan el título de

ESO gracias a esta medida, facilitando el acceso a la FP de grado medio o un itinerario de inserción tutelado por los SPE.

FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL AUTOEMPLEO

Se plantean una serie de medidas para mejorar la financiación y protección de los autónomos y emprendedores menores de 30 años:

- Reducción en la cuota de autónomos.
- Compatibilizar la prestación por desempleo con el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Ampliar las posibilidades de capitalización del desempleo: para hacer una aportación al capital social de una sociedad mercantil, con vinculación laboral o profesional; adquirir servicios de asesoramiento, formación e información; iniciativas de seguimiento y apoyo por los SPE.
- Mejorar la financiación para emprendedores.
- Ampliación del periodo para la reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia (de dos años en la actualidad, a cinco años).
- Creación de oficinas en los SPE especializadas en asesoramiento y acompañamiento del nuevo emprendedor.
- Contrato "Generaciones": Incentivo a la contratación de personas con experiencia (mayores de 45 años, parados de larga duración o beneficiarios del PREPARA) por parte de jóvenes emprendedores.

CCOO hemos manifestado nuestro desacuerdo con la prioridad de las medidas de emprendimiento y autoempleo sobre las restantes, tanto en el plan de choque como en las medidas a más largo plazo, así como en el presupuesto previsto para la estrategia. Frente a la subvención de cualquier autoempleo, deben priorizarse aquellos proyectos que, además de te-



ner capacidad para generar empleo en el corto plazo, tengan capacidad de generar valor añadido en el medio y largo plazo. Y, dentro de las medidas de choque, hemos propuesto incorporar alguna sobre economía social y cooperativismo, que siguen siendo las que, pese a las dificultades, mejor están aguantando la crisis.

ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN DE LOS SPE Y SUS ENTIDADES COLABORADORAS

- Canalizar y sistematizar un Portal Único de Empleo para orientar y poner al alcance de los jóvenes herramientas que faciliten la búsqueda de empleo o el inicio de la actividad empresarial, con colaboración pública y privada.

En este aspecto nos preocupa la posibilidad de que se reproduzca lo ocurrido con la Red Trabaja (año 2009) que supuso una gran inversión económica y de trabajo y que no funcionó, principalmente por el rechazo de las CCAA. También se plantean dudas sobre cómo conseguir la implicación de empresas privadas.

Por otro lado reiteramos la necesidad de dotar a las oficinas de empleo de los recursos suficientes, humanos y materiales, para poder llevar a cabo una atención personalizada.

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN

En esta materia no estamos dispuestos a aceptar modificaciones legislativas, sólo vemos factible el estímulo de la jornada a tiempo parcial si es para compatibilizar trabajo y formación. Incentivando la contratación indefinida inicial estarían cubiertas las pretensiones de algunas de estas medidas y estos incentivos a la contratación afectarían a un volumen mayor de desempleados.

También es necesario promover una regulación general de las prácticas no laborales, dotándolas de verdaderas garantías formativas y evitando la sustitución de puestos de trabajo con relación contractual.

En concreto, las medidas propuestas son las siguientes:

- Bonificación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa de menores de 30 años, sin experiencia laboral o que la tengan en otros sectores, compatibilizándose el empleo con formación acreditada, convocada por los SPE o formación en idiomas y nuevas tecnologías de la información. La jornada sería como máximo del 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo. Como incentivo se reduce la cuota empresarial a la SS durante 1 año, dependiendo del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa -75% para las de más de 250 y 100% para el resto-.

En relación a esta medida planteamos que si no coincide el contrato con el periodo formativo, la jornada sea a tiempo completo.

- Eliminación de la cotización a la SS por la contratación indefinida de jóvenes a través de microempresas o autónomos, durante el primer año de contrato.

- Contrato primer empleo joven: La empresa podrá suscribir un contrato eventual con menores de 30 años sin experiencia profesional, con jornada completa o, al menos, del 75% de la jornada ordinaria. La transformación de estos contratos en indefinidos dará derecho a una bonificación (500€ al año durante 3 años, 700€ para contratación de mujeres).
- Contrato en prácticas para el primer empleo. Para los menores de 30 años no operará el límite de 5 años desde la finalización de los estudios. Como incentivo se reduce la cuota de la empresa a la SS hasta el 50%. Pretenden permitir que puedan concertarse contratos en prácticas conforme a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación, celebrado anteriormente en la misma empresa.

Como modificación planteamos que el incentivo de reducción en las cuotas a la SS podría aumentarse hasta el 75% si se transformarán las prácticas no laborales o becas en contrato en prácticas. El requisito sería que las prácticas hubieran cotizado a la SS según el RD 1493/2011. Y en todos los casos exigimos el mantenimiento del empleo neto y la vigencia de las medidas hasta que la tasa de paro general sea inferior al 15%.

APOYO A LA I+D+i

En relación a este apartado proponemos realizar aportaciones a un fondo público para apoyar la I+D+i que dinamice desde la iniciativa pública el impulso a proyectos emprendedores de alto valor añadido y aplicación práctica, que garantice el retorno para el conjunto de la sociedad de esos avances.

Insistimos en que dotar económicamente a proyectos concretos es generar empleo inmediato, y por tanto ha de apostarse firmemente por incluir fondos suficientes en este apartado.

El resto de medidas que contempla la Estrategia, con impacto a medio y largo plazo, están poco definidas y desarrolladas. Desde el MEySS alegan que muchas son competencia (en su desarrollo o en su financiación) de otros Ministerios o departamentos y que habrá que desarrollarlas contando con ellos.

Nosotros insistimos en priorizar las medidas referidas a la mejora de la formación, desarrollando adecuadamente tanto la formación profesional como la formación dual.

Para generar empleo necesitamos también medidas económicas, fiscales, financieras, etc., que no se están produciendo y, sin las cuales, esto no es más que un plan coyuntural que sin financiación suficiente y un compromiso empresarial en la contratación, no tendrá los resultados deseados y deseables.

Aunque valoramos el proceso de diálogo mantenido, consideramos que la estrategia no contiene elementos suficientes para ratificarla, pues son otras las políticas que han de adoptarse para salir de la crisis y generar empleo de calidad.

Al cerrar este artículo, no contabamos todavía con el texto definitivo ni la concreción de las partidas presupuestarias, aunque las decisiones del Consejo Europeo celebrado los días 7 y 8 de febrero de 2013 con relación al Acuerdo sobre Marco presupuestario de la UE para 2014-2020, no son nada halagüeñas, ya que los 6.000 millones de euros (sólo 3.000 nuevos) para el empleo de jóvenes no compensan ni de lejos las generalizadas reducciones en inversiones y otros programas que podrían generar empleo (incluidos los de I+D+i) ■

40 años de sindicalismo europeo “Celebrar el pasado, mirando al futuro”

Javier Doz Orriz

Begoña del Castillo Pérez

Secretaría confederal de Internacional de CCOO

El pasado 28 de enero se celebró en Madrid la conferencia conmemorativa del 40 aniversario de la Confederación Europea de Sindicatos, fundada oficialmente el 7 de febrero de 1973.

La CES que surge en 1973 poco tiene que ver con la organización que conocemos hoy en día, especialmente en lo relativo a su dimensión. Las diferentes posiciones a la hora de abordar el proceso de integración europeo y también las diferencias ideológicas, tuvieron como consecuencia que en un primer momento

sólo 17 confederaciones participaron en la fundación de la CES. Casi de inmediato se incorporaron británicos, irlandeses y daneses que se habían quedado fuera inicialmente. Después, los sindicatos católicos y más tarde los de orientación comunista. Finalmente, la última ampliación estuvo protagonizada por los sindicatos



de los países de Europa del Este. Así hasta llegar al momento actual en el que la CES agrupa a 85 sindicatos nacionales de 36 países y a 10 federaciones, afiliando a un total de cerca de 60 millones de trabajadores. CCOO formalizó su solicitud de ingreso en el primer Congreso de la CES, en 1978, sin embargo debido al veto impuesto por sus orígenes comunistas, la incorporación no tuvo lugar hasta 1990.

A lo largo de estos cuarenta años, la historia de la CES, vinculada obviamente al devenir de la política europea, ha pasado por distintas etapas, aunque ninguna tan difícil como la actual. La crisis económica y financiera ha puesto de manifiesto la debilidad del proyecto europeo. Una debilidad que lamentablemente se extiende también al ámbito sindical.

En una Unión Europea con 26 millones de parados, el movimiento sindical europeo sigue sin estar a la altura de las circunstancias. Sin embargo, el frustrante momento que vivimos no debe eclipsar otros de mayor esplendor.

A modo de ilustración, recordemos que en el contexto del diálogo social europeo,

entre 1995 y 2010 se firmaron, al amparo del artículo 155 del Tratado, cuatro importantes acuerdos marco autónomos, además, otros cuatro fueron recogidos en Directivas, formando así parte de la legislación comunitaria. También se alcanzaron dos acciones marco, casi 20 declaraciones e iniciativas conjuntas y dos programas de trabajo. Ciertamente... eran otros tiempos.

En otro orden de cosas, otro hecho reseñable es el éxito que representó en 2008 la retirada de la propuesta de revisión de directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo que, entre otras cosas, ampliaba los topes máximos de la jornada laboral hasta límites inadmisibles. La votación que tuvo lugar en el Parlamento Europeo (PE) y que rechazaba la propuesta del Consejo, fue consecuencia, en buena parte, de la presión de los sindicatos representados en la Confederación Europea de Sindicatos.

Sin embargo, si bien no debemos olvidar los éxitos, sería igualmente un error tratar de vivir de ellos. La situación actual es bien distinta a la descrita. A la crisis



económica se añade la de credibilidad democrática y de confianza que afectan a la Unión Europea como entidad y a sus instituciones.

En este contexto de incertidumbres y decepciones en el que los ciudadanos se sienten cada vez más alejados del proyecto europeo, tiene lugar la celebración del 40 aniversario de la CES.

Desde el principio, la CES se planteó celebrar este 40 aniversario con la organización de una Conferencia de alto nivel y, efectivamente, entre los oradores, pero también entre los invitados, se encontraban importantes representantes de las instituciones europeas, además de los secretarios generales y presidentes de los principales sindicatos europeos. En representación de las instituciones intervinieron László Andor y Olli Rehn, comisarios europeos responsables de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y de Asuntos Económicos y Monetarios, respectivamente.

También participó el presidente del Parlamento Europeo, Martin Schulz. En representación del Gobierno español asistió la ministra de Trabajo, Fátima Báñez.

Ignacio Fernández Toxo, que posteriormente intervendría en uno de los paneles de debate, inauguró la Conferencia con un breve discurso de situación. Por su parte, la ministra Báñez hizo una "sorprendente" intervención en la que señaló el papel fundamental de los sindicatos europeos en este momento de crisis y la importancia del diálogo social. Destacó también el valor del Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2012.

Las intervenciones de los dos comisarios podrían definirse de impúdicas y demagógicas. László Andor reconoció la grave situación que afecta a Europa, mencionó especialmente el record de las cifras de desempleo señalando que el paro juvenil y las dinámicas de desempleo de larga duración son particularmente preocupantes y el riesgo de pobreza va en aumento. Calificó de malas políticas y malas economías las que permiten niveles tan altos de desempleo y los correspondientes trastornos sociales. Entre las soluciones reclamó un presupuesto comunitario que priorice la creación de empleo, la inversión en capital humano y especialmente la aplicación de la garantía juvenil. En su opinión, la prioridad para gestionar la actual crisis y evitar otras futuras, es reconstruir la Unión Económica y Monetaria y, particularmente, desarrollar la dimensión social y definir el papel del diálogo social. Olli Rehn repitió algunos de los argumentos planteados por Andor, aunque añadió la necesidad de continuar con las reformas de los mercados laborales. En definitiva, escuchándoles nadie diría que son miembros de un organismo, la Comisión Europea, que lleva la voz cantante en las troikas de los "rescates" y en el impulso y aplicación de las políticas de austeridad



decididas por el Consejo y que han llevado a la UE a una nueva recesión, al aumento del paro, la pobreza y la desigualdad.

Martin Schulz, hizo una intervención reivindicativa, combativa, casi "indignada". Habrá que ver ahora qué posición adopta el PE ante el debate del Marco Financiero Plurianual (2014-2020), acordado por el Consejo el 8 de febrero y que, por primera vez en la historia de la UE, implica una disminución: 34 mil millones de euros menos que el período anterior. Tanto Schulz como los portavoces de los cuatro grupos políticos, han advertido que unos presupuestos tan limitados podrían no encontrar el respaldo de la Eurocámara.

En su intervención en el panel que debatió sobre el papel que deben desempeñar los ciudadanos, los trabajadores y sus sindicatos en la construcción de una auténtica Unión Económica y Monetaria, Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO y Presidente de la CES, señaló la necesidad de un cambio en las políticas de la Unión cuya prioridad, en estos momentos, debe ser el empleo. Habló sobre las medidas más urgentes y también de otras a medio plazo. Entre las urgentes señaló la necesaria intervención del BCE para resolver la crisis de las deudas soberanas y la rebaja de las tasas de interés para los países con una deuda mayor e insistió en que es fundamental más tiempo para poder cumplir con los objetivos del déficit y las condiciones del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Concluyó afirmando que para salvar el proyecto europeo habría que ir a la refundación de la UE con tres pilares: gobierno económico y fiscal, nuevo contrato social y democracia.

Algunas de las principales propuestas formuladas en la Conferencia se recogen en el documento que CCOO y UGT presentaron a los sindicatos europeos y a la direc-

ción de la CES en la reunión informal del Comité Ejecutivo del sindicato europeo el pasado 7 de febrero. El documento "Plataforma reivindicativa sindical europea"¹ propone medidas para la salida de la crisis y para la refundación de Europa. Al igual que el documento de la DGB "Un Plan Marshall para Europa"², la propuesta sindical española pretende aportar ideas para un documento definitivo que la Confederación Europea de Sindicatos debería adoptar ¡ya! De lo contrario, el sindicalismo europeo corre el riesgo de quedar definitivamente al margen de las decisiones que se están tomando en Europa tanto en el ámbito político como en el económico, con las dramáticas consecuencias para los ciudadanos y los trabajadores europeos que todos conocemos.

Este 40 aniversario de la CES debería representar el punto de inflexión para que los trabajadores europeos recuperemos la capacidad propositiva y la iniciativa que nos permitan influir para un cambio de rumbo en las políticas europeas ■

1 Documento distribuido como Nota Informativa de la Secretaría de Internacional del 07/02/2013

2 Documento distribuido como Nota Informativa de la Secretaría de Internacional del 17/01/2013

Una nueva vuelta de tuerca: Observatorio de la Comisión Europea sobre el Desarrollo de los Salarios

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Los sindicatos no podemos asistir indiferentes a la injerencia sistemática, vía recomendaciones nacionales, de la Comisión y del Consejo en el ámbito de los salarios.

El pasado 1 de febrero, fuimos convocados de forma extraordinaria todos los agentes sociales y gobiernos europeos por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea (EMCO). La reunión tenía por objeto presentarnos la

futura creación de una comisión tripartita (Observatorio de salarios) para estudiar, y en su caso fijar, los salarios de los países miembros de la Unión; teniendo en cuenta tres parámetros: la productividad del país, el nivel de desempleo y el nivel de desigualdad.

Es de destacar que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) había aceptado la asistencia a la reunión, pero dentro del contexto del dialogo social europeo y en un ejercicio de exploración que debía ser luego evaluado en el comité ejecutivo de la CES.

Las dos confederaciones españolas, UGT y CCOO, hicimos llegar antes de la reunión una carta a la Secretaria General de la CES, Bernadette Ségol, en la que le comunicábamos nuestra opinión respecto a la creación del observatorio salarial tripartito y que no era otra que la ya manifestada en la Resolución relativa al Paquete de Empleo, adoptada en el Comité Ejecutivo de la CES el pasado mes de junio.



Nosotros somos partidarios de defender, como sindicatos representativos, también en el marco de la Gobernanza Económica Europea, la autonomía e independencia sindical de la injerencia de los poderes públicos en la formación de salarios y en la estructura de la negociación colectiva.

Decidimos participar en la reunión piloto del EMCO, porque tenía carácter extraordinario y porque ya había sido aceptada por la dirección de la CES antes de la reunión del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva del día 18 de diciembre, pero esto no podía cambiar en absoluto nuestra posición respecto a la participación de la CES en una virtual institución tripartita europea sobre salarios.

Los sindicatos no podemos asistir indiferentes a la injerencia sistemática y destructiva, vía recomendaciones nacionales, de la Comisión y del Consejo en el ámbito de los salarios, en contra de los tratados, los derechos fundamentales de los trabajadores y las convenciones de la OIT. Por eso, en nuestra opinión, debe ser responsabilidad del Comité Ejecutivo de la CES articular la respuesta solidaria del movi-

miento sindical europeo, a fin de paralizar los ataques contenidos en las recomendaciones de la Comisión a los salarios y los sistemas de negociación colectiva, antes de que sean adoptadas por el Consejo.

Las políticas de la Comisión en materia laboral están abrumadoramente orientadas a reducir los salarios, bien directamente, bien por la vía de disminuir el poder de negociación de los trabajadores. Y demuestra que esa estrategia, unida a la consolidación fiscal por la vía de reducir el gasto público, produce una caída de la actividad y del empleo que tiende a ser tanto mayor cuanto más debilitada está la demanda, como ahora sucede en la Europa donde se está llevando a cabo (España es un buen ejemplo de ello). Y este efecto procíclico (que básicamente consiste en empeorar las cosas cuando ya están mal) se agudiza con el debilitamiento de la protección al desempleo o con el aumento de la edad de jubilación.

Esta opinión acompañada de la carta a la Secretaria General, fue expuesta en la reunión preparatoria del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de



la CES, celebrada el día 31 de enero y en la que la totalidad de las confederaciones nacionales y las federaciones sectoriales europeas mostraron su total oposición a la creación del observatorio sobre salarios por vulnerar el derecho a la negociación colectiva e incluso los artículos 152 y 153 del Tratado de la Unión Europea, en los que se excluye la competencia de la Comisión en materia de salarios.

La posición más radical fue la adoptada por la DGB alemana, que tomó la decisión de no acudir a la reunión del día 1, argumentando que ellos raramente rehúsan el dialogo social, pero que en esta ocasión y de forma excepcional tenían que tomar esta decisión por sentir seriamente atacada su libre autonomía en la negociación colectiva y que, además de vulnerar los tratados, el observatorio tiene la intención de crearse en el actual contexto de la implementación por parte de la Comisión de políticas de austeridad y ajuste sobre los más desfavorecidos, en este caso los trabajadores, a través de los salarios.

La reunión del día 1 fue solo una apariencia de dialogo social, en el que la Comisión lanzó con amplitud sus mensajes de austeridad y reformas estructurales y, sin embargo, el tiempo de intervención de los sindicatos (una sola por país) fue de solo tres minutos conjuntos, para todas las organizaciones sindicales de cada uno de los estados miembros. Este hecho, así como la forma y el fondo de la discusión, lo denunciaremos en nuestras cortas intervenciones, considerando vergonzoso ese modelo de dialogo; y manifestamos que en modo alguno íbamos a apoyar ni participar en una comisión en la que se siguieran defendiendo políticas de sacrificio a los trabajadores y que si querían dialogo, debería de ser para relanzar las políticas sociales y de crecimiento en la Unión.

Europa necesita adoptar urgentemente un plan de choque, para promover el crecimiento y el empleo, financiado mediante eurobonos y créditos del Banco Europeo de Inversiones y modificar el camino a seguir, para la construcción de una auténtica Unión Europea económica, monetaria y social. Se deben tomar asimismo otras medidas, como la armonización fiscal, que siguen estando en el centro de las reivindicaciones del movimiento sindical europeo.

Igualmente la CES, en boca de su Secretaria General Bernadette Ségol, anunció su intención de presionar para que el contenido del Nuevo Contrato Social adoptado por la CES en junio de 2012, sea tenido en cuenta por la Unión Europea de cara al plan de trabajo que se presentará próximamente.

En definitiva y a pesar de las palabras y gestos de moderación de la Comisión en otros foros, la realidad es que quieren seguir profundizando en las políticas de ajuste y volver a dar otra vuelta de tuerca en materia de derechos sociales y laborales.

Por último, es igualmente destacable que cada vez se sientan con más intensidad la determinación y firmeza de la CES para que esto no se produzca, y el clamor general de todas las organizaciones sindicales europeas para que se reconduzca la situación hacia una Europa más social en la que el empleo y los derechos sociales ocupen el primer lugar en el orden de la agenda europea, tal y como quedó plasmado en la Conferencia del 40 aniversario de la CES celebrada el día 28 de enero en Madrid ■

Un Plan Marshall para Europa

Mehrdad Payandeh

Responsable del Departamento de Economía de la DGB

Una propuesta de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) para un programa de coyuntura, inversión y desarrollo para Europa.

Europa debe hacer frente a los desafíos del siglo XXI. Frente a la escasez de recursos naturales, la crisis social, el aumento del paro, el reto del cambio demográfico, y el aumento del peso relativo tanto del conocimiento como de la tecnología en la economía, Europa debe reconstruirse y movilizar sus fuerzas por un futuro mejor, más social, próspero, democrático y pacífico.

Pero la situación económica en Europa, y sobre todo en la zona euro, se está agravando cada vez más. La gestión política de la crisis, compuesta por austeridad y recortes en los salarios, las pensiones y las pres-

taciones sociales, ha llevado a una profunda recesión económica que amenaza con afectar a todo el continente. Ha llegado el momento de realizar un cambio de rumbo y de sentar las bases para el futuro, estabilizando así la situación económica. Europa necesita un proyecto a largo plazo por el crecimiento y la modernización, que le dé capacidad de futuro a nuestro continente, que cree empleos del siglo XXI y que posibilite el bienestar para todos.

Sobre esta base hemos establecido un borrador de '**Plan Marshall para Europa**', para su discusión por parte de la opinión pública europea y sobre todo de nuestros colegas europeos.

Elementos centrales de nuestro Plan Marshall

El Plan Marshall para Europa de la DGB se entiende como un programa de inversiones y de reconstrucción para el conjunto de los países de la UE-27 en los próximos diez años (de 2013 a 2022). En el centro de nuestras propuestas se encuentra una reforma y modernización de nuestras economías europeas, con el fin de desarrollar una actividad económica baja en energía y en consumo de recursos, y que así nos permita liberarnos a largo plazo de la importación de combustible y reducir drásticamente las emisiones de CO2 en Europa. Este programa ha sido llamado, como estrategia paralela a



la hoja de ruta alemana para una salida de la energía atómica, "Un cambio energético europeo", y necesitaría de una inversión anual de 150 mil millones de euros.

Queremos preparar nuestras ciudades y comunidades en proceso de envejecimiento, fomentar la formación y la cualificación de las personas, modernizar y desarrollar las infraestructuras públicas y privadas y crear centros industriales y de servicios del futuro. Entendemos el Estado Social contemporáneo como una fuerza de producción, y queremos fortalecer las innovaciones, la investigación y el desarrollo como fuentes de una nueva producción económica. Nuestro Plan Marshall fomenta tanto la creación de capital industrial europeo como los servicios públicos, ayuda a la modernización de la infraestructura de comunicaciones y al rápido desarrollo de las redes de banda ancha; procura un aumento de las inversiones en enseñanza y formación y una gestión sostenible de los recursos hídricos. Con este fin son necesarias unas inversiones a nivel europeo de unos 110 mil millones de euros al año. En total la necesidad de financiación se cifraría en unos 260 mil millones de euros de media. Esto corresponde al 2% del PIB europeo.

Financiación del Plan Marshall

El "Fondo para el Futuro de Europa" (FFE) necesita una financiación que le permita dar apoyo a las inversiones requeridas. En Europa Occidental, 27 billones de euros en activos monetarios contrastan con el menguante número de opciones de inversiones seguras y rentables: esta situación entraña la gran oportunidad de redirigir el capital disponible en Europa a las inversiones que apuestan por su futuro. A este efecto, el FFE emitiría, de forma similar a una empresa o un Estado, bonos con intereses que denominamos "bonos New Deal". De este modo,

los inversores dispondrían finalmente de opciones de inversión buenas y seguras, y la Unión Europea garantizaría la financiación de esta ofensiva de modernización.

Así, el FFE podría financiar la demanda de inversión anual en su totalidad mediante la emisión de "bonos New Deal" a 10 años, que devengarían intereses anuales. Estas obligaciones de pago de intereses, con la que el propio FFE debe cumplir, podría nutrirse de los ingresos derivados de un Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF). Como nueva institución europea, el FFE debería someterse a un estricto control por parte del Parlamento Europeo.

Efectos macroeconómicos del Plan Marshall

El Plan Marshall de la DGB contiene impulsos decisivos para el crecimiento cualitativo, así como para la creación de nuevos puestos de trabajo con futuro. Las inversiones y los subsidios a la inversión propuestos, por valor de 260.000 millones de euros anuales, se componen de 160.000 millones en concepto de inversiones directas y subsidios a la inversión, y de 100.000 millones de euros derivados de créditos económicos a diez años concedidos a inversores privados. Esta combinación de créditos a largo plazo en condiciones favorables y subsidios a la inversión busca estimular inversiones privadas adicionales y, con ello, acelerar procesos privados de modernización en todo el territorio. Estos, a su vez, atraerían inversiones privadas y alcanzarían un impulso adicional al crecimiento anual de un valor total de 400.000 millones de euros, lo que supondría un incremento superior al 3% del PIB de la Unión Europea en el año 2011.

Nuestra ofensiva de inversiones en una reestructuración energética integral de las economías nacionales europeas, apor-

1 Los efectos multiplicadores se calcularon de conformidad con el método fijado por la Comisión Europea, ver: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros y La Comisión Europea: "New And Updated Budgetary Sensitivities for the EU Budgetary Surveillance" (Nota informativa para el Comité de Política Económica), Bruselas, 30 de septiembre de 2005.

tería a largo plazo la creación de entre 9 y 11 millones de nuevos puestos de trabajo a tiempo completo y a prueba de futuro. El empleo con proyección de futuro es el mejor medio para combatir el desempleo y, en especial, el desempleo juvenil.

El crecimiento cuantitativo y un alto nivel de empleo son también la mejor premisa para la reducción de la deuda y una gestión presupuestaria sostenible. De nuestro programa, los Estados miembros obtienen un doble beneficio: las inversiones no suponen un lastre para sus presupuestos y, además, reciben impulsos adicionales al crecimiento y al empleo; y a raíz de éstos pueden generar un volumen bastante mayor de ingresos fiscales en forma de impuestos directos e indirectos, sobre los salarios, sobre el valor añadido, de empresas y sociedades, así como en concepto de cotizaciones a la seguridad social, al tiempo que se ahorra en los costes derivados del desempleo.

Esto significaría que, gracias a los 400.000 millones de euros de PIB adicional, se ingresarían impuestos adicionales por valor de 104.000 millones de euros. El crecimiento conllevaría 56.000 millones de euros en concepto de contribuciones a la seguridad social. Además, se lograría un ahorro de 20.000 millones de euros gracias a la reducción de los costes del desempleo. En el cómputo global, se generarían 180.000 millones de euros en concepto de ingresos adicionales y ahorros, que afluirían exclusivamente a las arcas de los países de la Unión Europea¹.

Vemos en este programa el mejor impulso posible no solo para una economía responsable en la gestión de los recursos a la vez que promotora de prosperidad, sino también para reducir la deuda pública y privada en Europa. El correspondiente desglose de cifras se presenta a continuación de forma pormenorizada ■

Promedio de costes y beneficios a largo plazo generados anualmente por el Plan Marshall para los 27 países de la Unión Europea

Costes del Plan Marshall	
Inversión anual media en la reconversión energética europea	150.000 millones de euros
Otras inversiones	110.000 millones de euros
Suma de las inversiones anuales	260.000 millones de euros
Beneficios del Plan Marshall (en términos de crecimiento, puestos de trabajo, ingresos, ahorro, etc.)	
Crecimiento adicional del producto interior bruto	3 %
Impulso adicional al crecimiento	400.000 millones de euros
Puestos de trabajo a tiempo completo adicionales	De 9 a 11 millones
Ingresos fiscales adicionales para los Estados de la Unión Europea	104.000 millones de euros
Ingresos adicionales en concepto de contribuciones a la seguridad social	56.000 millones de euros
Ahorro adicional en los costes del desempleo	20.000 millones de euros
Ahorro anual medio en importación de combustibles	300.000 millones de euros
Financiación y amortización del Plan Marshall	
Emisión anual media de "bonos New Deal"	180.000 millones de euros
Ingresos procedentes del Impuesto a las Transacciones Financieras	75.000-100.000 millones de euros
Amortización de los créditos concedidos a inversores privados y públicos	100.000 millones de euros

Continúa la labor del CERSE pese a la presión patronal por reformarlo

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene desde hace varios meses un documento de la Comisión de Responsabilidad Social y Empresarial de la CEOE sobre cómo debería funcionar el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Parece que uno de los objetivos de la patronal es la reforma del Consejo para convertirlo en un foro de debate que cuente con mayor participación empresarial y de "expertos", y que se dedique al intercambio de buenas y "rentables" prácticas.

Para ello sería imprescindible modificar tanto la composición como los objetivos establecidos en el RDL 221/2008 por el que se crea y regula el Consejo. La Administración ya ha adelantado la necesidad de corregir algunos aspectos del Real Decreto y de renovar los vocales del Consejo, por haber completado la duración máxima de su mandato. Confiamos en que estas propuestas sólo signifiquen cambios en este sentido, y no estén ocultando otros propósitos.

El segundo objetivo fundamental por parte de la patronal podría ser suprimir la puesta en marcha de los mandatos del artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible, lo que llevaría implícita la renuncia a la labor que se está realizando en los grupos de trabajo activos en estos momentos.

Detrás de todo esto se encuentra la visión empresarial de una responsabilidad social como elemento voluntario enfocado a reforzar la competitividad y la reputación de las empresas, es decir, una estrategia de marketing que no lleva aparejada ningún tipo de rendición de cuentas¹.

Fuera de toda duda, la última comunicación² de la Comisión Europea sobre RSE establece que la responsabilidad de las empresas se determina por su impacto en la sociedad, lo que hace que resulte imprescindible introducir mecanismos que permitan medir y evaluar de forma adecuada y objetiva este impacto en todas sus posibles vertientes: económica, social, laboral, fiscal, ambiental, etc.

Pero ninguno de estos objetivos, como cabría esperar, ha sido expuesto abiertamente por parte del grupo empresarial ante el Consejo. Tras una primera fase en la que la representación empresarial tomó parte activa en los grupos, se pasó a una de bloqueo y después, aprovechando la toma de posesión del nuevo equipo de Gobierno, decidió por primera vez no participar en los grupos en los que hasta ahora se estaba trabajando.

No podemos olvidar que el CERSE es fruto del diálogo social y el consenso; y que la ley de Economía Sostenible se aprobó por unanimidad del Congreso en la pasada

1 Obligación presente en la futura ley de Transparencia y que sólo puede realizarse mediante informes y/o memorias.

2 Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas COM (2011) 681 final.

legislatura, por lo que el cuestionamiento del artículo 39 y de las disposiciones adicionales que se citan, responde más bien a la estrategia de ruptura del consenso y de cuestionamiento del papel, en nuestro caso, de las organizaciones sindicales. Desgraciadamente, éste es un ataque más a aquellos organismos de participación institucional o simplemente consultivos, que se quieren presentar como obstáculos para las empresas, cuando la experiencia nos ha venido a demostrar todo lo contrario.

Sin embargo, la parálisis provocada por este posicionamiento de CEOE podría chocar con los intereses de algunas empresas. Y es que esta actitud no es lo que se necesita en un momento delicadísimo para la sociedad española, para su economía y, sobre todo, para los trabajadores desempleados –sin expectativas de encontrar un trabajo digno–, y para los trabajadores ocupados –que ven cómo se empeoran sus condiciones de trabajo–.

En declaraciones recientes a la cadena SER, el vicepresidente de CEIM y presidente de la Comisión de Responsabilidad Social y Empresarial de la CEOE, Juan Pablo Lázaro, defendía la rentabilidad de la RSE especialmente en una época de crisis, no sólo como una garantía, sino como una necesidad, corroborando que el mercado valora cada vez

más a las empresas que aplican estrategias de responsabilidad social.

No es entendible que por un lado se desprecie la labor realizada en el Consejo y, por otro, se realicen estas manifestaciones. Ha llegado el momento en que la patronal exprese abiertamente sus verdaderos objetivos y pretensiones sobre la RSE.

Por el momento, las reuniones del CERSE se han retomado y Miguel Ángel García Martín, Director General del Trabajo Autónomo, la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ha defendido el papel determinante del CERSE y su actuación. Y es que el Gobierno se encuentra entre la espada y la pared. La espada de CEOE queriendo descafeinar el Consejo y la pared de Europa en la que sería difícil defender su retroceso, cuando precisamente se ha valorado por su composición –cuatripartita y paritaria–, dirigida al diálogo y a la negociación entre todas las partes interesadas en la RSE.

Los grupos de trabajo continúan con su labor, sin la presencia de la representación empresarial que se ha retirado de ellos por segunda vez. El Grupo de Inversión Socialmente Responsable en los Fondos de Pensiones finalizó su trabajo hace meses; el de Gestión y Funcionamiento está próximo a terminar una parte de su cometido, el documento sobre Régimen Interno de la Comisión Permanente, para retomar las tareas aún pendientes; el Grupo de Promoción (transparencia, indicadores y estándares) continúa con su labor para consensuar los indicadores relevantes que se tendrían que reflejar en las memorias de sostenibilidad.

En breve, se deberá abordar en el seno del CERSE las directrices del Plan Nacional de RSE.

Desde luego, trabajo no le va a faltar al Consejo en los próximos meses ■



Prestaciones del FOGASA en 2012

Miguel Sánchez Díaz

Julián Iglesias Casanova

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en el año 2012 aumentaron un 2% respecto a 2011.

Las prestaciones abonadas por el FOGASA en el año 2012 han sido 1.530 millones de euros, 30 millones de euros más respecto al mismo periodo de 2011 que se abonaron 1.500 millones, lo que supone un aumento del 2%.

Con el abono de estas prestaciones, se ha superado en un 22,4% el total del presupuesto inicial disponible para este año que ascendía a 1.250 millones de euros y se ha consumido el 99% del presupuesto final aprobado de 1.550 millones.

Se han resuelto 160.036 expedientes, un 3% más. En salarios se han pagado 502 millones y en indemnizaciones 1.028 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 254.931, un 1% más que en 2011, mientras que el

número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un incremento del 5,29%.

Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 642 millones, 74 millones más que las procedentes por ejecuciones laborales (insolvencias) que han percibido 568 millones.

Las CC.AA. que más prestaciones han pagado en 2012 han sido Cataluña y Comunidad Valenciana que han pagado entre las dos el 34,2% del total (Cataluña el 22,14% y la Comunidad Valenciana el 12,06%), la primera ha pagado 339 millones y la segunda 184 millones. Superando también los cien millones de euros en prestaciones, les siguen Andalucía, Madrid y País Vasco, que han pagado 175, 149 y 125 millones, respectivamente.

De los 254.931 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2012, la mayoría pertenecen al sector servicios, 134.604 personas que suponen el 53% del total; en el sector industrial han sido 50.341 trabajadores, el 20%; 61.448 lo son del sector de construcción, el 24%; al sector agrario pertenecen 4.492 trabajadores, el 1,76%; y sin actividad definida hay 3.956 trabajadores, el 1,55%.



Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las empresas con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 212.801 afectados, han supuesto el 83,47% del total.

Tal y como la Tabla 1 muestra, si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2012 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2007, las prestaciones se han incrementado en un 302%, mien-

tras que la recaudación estimada por cuotas ha tenido un descenso del 8,76%. Los trabajadores que han percibido prestaciones han aumentado un 247%, las empresas se han incrementado en un 290% y los expedientes resueltos han aumentado un 310%. Como resultado, el total disponible del organismo, acumulado de ejercicios anteriores, a 31 de diciembre de 2012 era de 1.902,44 millones de euros, que se distribuyen tal y como refleja la Tabla 2.

Tabla 1. CUADRO COMPARATIVO 2007/2012. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 / 2007 %
PRESTACIONES	380,52	433,59	833,76	1.287	1.500	1.530	302
P. SALARIOS	147,48	160,05	278,58	448	520	501,984	240
P. INDEMNIZ.	233,03	273,96	555,18	839	980	1.028,113	341
RECAUDACION	488,85	508,28	473,01	470,73	469,061	446*	- 8,76
TRABAJADORES	73.448,00	90.138,00	174.177,00	232.722	252.159	254.931	247
EMPRESAS	21.502,00	27.923,00	55.888,00	71.868	79.193	83.824	290
EXPEDIENTES	39.032,00	48.792,00	94.644,00	135.577	155.255	160.036	310

*Dato estimado en base a la recaudación conocida durante los cinco primeros meses.

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

Tabla 2. TOTAL DISPONIBLE A 31/12/2012

	Millones
SALDO CUENTA BANCO ESPAÑA	63,51
SALDO RESTO CUENTAS	6,85
SALDO DEUDA PÚBLICA	1.006,87
SALDO CUENTA CON LA T.G.S.S. n/ favor (*)	825,21
TOTAL DISPONIBLE A 31/12/2012.	1.902,44

(*) Saldo contable dado que este importe es la deuda que la Tesorería General de la Seguridad Social mantiene con el Organismo.

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

La reforma de la Justicia: nuevo espacio del conflicto social

Francisco Gualda Alcalá

Responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

Estamos viviendo una época, intensa como nunca, de reformas en la Justicia. Los recortes presupuestarios y aspectos economicistas son el argumento que se viene ofreciendo para justificar una revisión del modelo de Justicia que tenemos en este país. Pero las reformas van mucho más allá de la congelación de plantillas o la rebaja de retribuciones, implican revisar aspectos que definen la forma en que se ejercen y tutelan los derechos y libertades y que caracterizan a nuestro estado social y democrático de derecho.

La implantación del pago de tasas, que condicionan el acceso de los ciudadanos a la

Justicia según su capacidad económica, sirve para garantizar espacios de impunidad a los poderes económicos y los abusos de la Administración, y limitan el ejercicio de derechos laborales, individuales y colectivos; tanto del personal laboral como funcionario. La supresión de los Registros Civiles adscritos a los órganos judiciales, para atribuir esta función a los Registros de la Propiedad y Mercantiles, supone la imposición igualmente de nuevas tasas por el ejercicio de los derechos civiles. La privatización de los medios de comunicación de las oficinas judiciales son la vía, no sólo de un nuevo negocio a los concesionarios, sino de la imputación de nuevos costes a los usuarios de la Justicia. La supresión de la figura de los jueces y magistrados sustitutos, con la amortización de miles de puestos de trabajo, genera incertidumbre sobre un colapso de los órganos judiciales ante la sobrecarga de trabajo. La reordenación del órgano de gobierno de los Jueces –Consejo General del Poder Judicial–, a fin de introducir una suerte de individualización de las funciones representativas de los jueces, limita el papel de las asociaciones y ofrece un nuevo campo de influencia política y económica.

Otras tareas del Ministerio de Justicia implican la revisión del marco en que se ejercen los derechos y libertades. La reforma del Código Penal, ya en vigor, que al mismo tiempo



que rebaja la pena efectiva al fraude fiscal y da cobertura a la amnistía fiscal permanente, incorpora, como novedad esencial, la imposición de penas de prisión y la privación de derechos de Seguridad Social por la actuación de los beneficiarios de la Seguridad Social si obtienen alguna prestación de forma indebida o no comunican algún dato relevante, al margen del perjuicio económico que suponga para las cuentas públicas. Pero se mantiene un criterio diferente cuando se trata de la actuación empresarial, que goza de impunidad si el daño no asciende a 50.000 € o a 120.000 €, según los casos.

La reforma del Código Penal supone la implantación de un Derecho Penal diferenciado según la clase social a la que pertenece el sujeto y no según el bien jurídico protegido

Otra reforma, ya en vigor, es la posibilidad de adoptar medidas de disolución, paralización de actividades y ocupación de locales y bienes a los partidos políticos o sindicatos, por la actuación de sus responsables –con la previsión de no aplicarse al caso Bárcenas–, desconociendo que la función representativa que desempeñan esas opciones políticas y sociales, no permite trasladar los efectos de las prácticas irregulares cometidas por sus responsables, a los afiliados y votantes.

Las propuestas de reforma del Código Penal que ya están en marcha tienen todos los elementos que permiten calificarla de una involución al sistema de libertades: pretenden colocar en una nueva centralidad a la pena de prisión, con el objetivo no oculto de implantar la cadena perpetua; o una nueva pena de prisión sin delito, justificada en la mera “peligrosidad” de la persona. Propone la criminalización de las formas de expresión colectiva del conflicto social, al tiempo que habilita a la acción gubernamental para adoptar sanciones en contra de manifestantes y convocantes de protestas sociales, sin

someterse a control judicial previo. Se nos ofrece un derecho penal de clase, o fundado en la peligrosidad, que son planteamientos de política criminal que ya fueron derogados en Europa por la II Guerra Mundial por su componente antidemocrático y fascista, y que en España desaparecieron tras la Constitución.

Pero la presión social está obligando a poner en la agenda de las reformas otras materias, cuyo tratamiento por el Ministerio no permite aventurar resultados concretos: los desahucios por falta de pago de la hipoteca han puesto en evidencia ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cómo nuestro sistema de ejecución hipotecaria está al servicio del poder económico, hasta el punto de prohibir invocar prácticas abusivas de las entidades financieras, legitimar tipos de interés usurarios, y un enriquecimiento injusto al garantizar la continuidad de la deuda aunque el banco haya recibido la vivienda con un valor superior a la deuda.

Los indultos practicados por el Gobierno han puesto en tela de juicio a una medida excepcional, que no ofrece garantías de que sirva para asegurar la reinserción de la persona, y puede dar cobertura al favoritismo selectivo por razones políticas o personales.

El día 20 de febrero de 2013 ha sido una nueva fecha simbólica para la Justicia en España. Las organizaciones de Jueces y Fiscales han convocado una huelga (con la excepción de las de orientación conservadora) haciendo uso de este medio caracterizador de la acción sindical. En ello convergen con la posición de completa beligerancia que se viene manteniendo desde las organizaciones profesionales, sociales y sindicales, incluida CCOO, a estas reformas.

Sólo el debate público y la movilización social pueden corregir, ahora o en el futuro inmediato, este desmantelamiento sin precedentes de nuestro sistema de libertades ■

Negociación colectiva y EREs en la Federación de Industria

Tomás Díaz Montesinos

Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO

Durante estos últimos años, desde la Federación de Industria hemos tenido que abordar un número importante de procesos de reestructuración empresarial, que han aflorado de manera significativa en estos últimos meses, no solo como producto de la situación de crisis, sino también por el aprovechamiento de la patronal de la reforma laboral aprobada con el Real Decreto 3/2012 y ampliada posteriormente por la Ley 3/2012.

Una reforma que provoca un desequilibrio de las relaciones laborales, dejando en clara desventaja a la parte social, y desregulando la negociación colectiva, arma fundamental de nuestro sindicato para alcanzar grados importantes de concertación y la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

Procesos como los de ABB, Alsthom, Nissan, Roca, General Dynamics, Nogué, Navantia, Dana Automoción o Alcoa Alicante, cada cual con sus peculiaridades, son solo algunos ejemplos de cómo se están acelerando las reestructuraciones empresariales que permite el marco legal impuesto por la citada reforma, con la eliminación de la autorización administrativa previa en el caso de EREs y la reducción de las indemnizaciones por despido.

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal debe conformarse como marco de referencia aplicable para evitar los vacíos de regulación que puedan producirse en ámbitos inferiores



En paralelo a estos procesos, se está produciendo una proliferación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y de inaplicaciones de convenio en virtud de lo establecido en los artículos 41 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, con una ampliación de las causas por las que se pueden llevar a efecto y una flexibilización de las condiciones para su aprobación, donde ya no se exige la razonabilidad de las medidas propuestas ni que la finalidad de las mismas sirva a la viabilidad de la empresa. Todo ello, además, con una reducción del control judicial posterior, especialmente respecto a la causa aducida, dado que, en caso de acuerdo en la empresa, la causa se presupone y no cabe ya la valoración judicial sobre la misma.

En relación a la negociación colectiva, desde la Federación de Industria queremos articular un proceso de negociación, en el marco del Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en el camino hacia un Convenio General, que nos permita completar la negociación de todas las materias que en el mismo están reservadas al ámbito estatal y las que pueden ser reguladas en él pero sin ser exclusivas a dicho ámbito, de forma que la regulación contenida en el Acuerdo Estatal sea la referencia básica de aplicación en todo el sector y, además, constituya un marco de referencia para evitar los vacíos de regulación sobre dichas materias que puedan producirse en ámbitos inferiores. El propio acuerdo sobre estructura de negociación colectiva en el sector del metal, firmado en enero de 2012, abrió un proceso que debe permitirnos blindar los convenios provinciales, promover ámbitos sectoriales superiores y articular y coordinar la negociación colectiva en el conjunto del sector.

En el marco sectorial, tenemos un panorama preocupante con 50 convenios a negociar y 17 por revisar, que en su conjunto afecta a 1.024.000 trabajadores/as. De estos 50 convenios a negociar, tan solo 23 han ven-



cido a 31 de diciembre de 2012, mientras 27 tienen vencimientos anteriores, es decir, están en riesgo de pérdida de ultraactividad en julio de 2013. En este contexto, abordar la negociación pendiente, en muchos casos bloqueada, requiere un esfuerzo importante de discusión, planificación y, sobre todo, de movilización.

Pero además, nos enfrentamos al reto de corregir, en la medida de lo posible, la orientación de las últimas reformas laborales y sus aspectos más lesivos.

Fortalecer el papel de la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo garantizando la aplicación efectiva de lo pactado; mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva en el sector; ampliar la cobertura de regulación convencional a la totalidad de los trabajadores/as y situar el mantenimiento del empleo como objetivo central, han de ser las principales alternativas sindicales a las últimas reformas laborales.

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

Reestructuraciones en los medios de comunicación

Cristina Bermejo Toro

Marta Barcenilla Escaño

Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura y Deporte FSC-CCOO

El período de crisis económica comprendido entre 2008 y 2012 ha supuesto una elevada pérdida de puestos de trabajo y un grave deterioro en las condiciones laborales del sector de medios de comunicación.

Los profundos cambios tecnológicos y el peso creciente de Internet (que ha permitido el acceso gratuito a diferentes contenidos e información), unidos a la caída en la venta de ejemplares y al fuerte descenso de la inversión publicitaria de las empresas, ha provocado una caída de ingresos en prensa, radio y televisión. El recorte presupuestario se ha traducido en drásticos procesos de reestructuración de plantillas, con la destrucción de miles de empleos, así como un empeoramiento progresivo de los marcos laborales de referencia (convenios sectoriales o de empresa).

Los gestores de los grandes grupos de comunicación no han logrado encontrar fórmulas y cauces adecuados para hallar sinergias entre los soportes tradicionales de la información y los nuevos soportes digitales (Internet), de forma que pudieran compensar las audiencias en los diferentes medios. Por el contrario, han optado bien por el despido o bien por precarizar aún más las condiciones de trabajo sin aportar valor añadido, lo que ha redundado en una pérdida de calidad de la información y, por extensión, en una caída de las ventas.



Aunque en 2008, año en que comenzaron a percibirse los primeros efectos de la crisis económica, ya empezaron a plantearse despidos colectivos en los diarios gratuitos (Qué!, ADN, Metro) y El Periódico de Catalunya o el rotativo ABC, entre otros, ha sido en los últimos años, con el agravamiento de la crisis, cuando se ha producido una auténtica avalancha de despidos colectivos. Los procesos de ERE,

temporales o de extinción, bajadas salariales y merma de derechos y beneficios sociales han afectado sin excepción a todos los grandes grupos de comunicación, en prensa, radio y televisión.

Un dato ejemplarizante de la magnitud de estos ajustes es la prensa escrita en papel, donde se han perdido alrededor de 8.600 empleos de periodistas desde 2008.

LOS GRANDES GRUPOS DE COMUNICACIÓN Y SU REACCIÓN ANTE LA CRISIS:

PRISA	El plan inicial de reestructuración de la empresa incluía 2.515 despidos, de los que más de 2000 se produjeron entre 2009-2012, afectando a empresas como Sogecable, CNN+, Cuatro, El País o Cinco Días, además de otras empresas de impresión, publicidad o servicios asociados al Grupo.
Vocento	Se han rescindido 1.750 contratos de trabajo entre despidos individuales y por medio de EREs (ABC, Qué, Punto Radio, Las Provincias, La Verdad, CM Vocento, CM Alicante) y retoques en las plantillas del resto de cabeceras del Grupo).
Unidad Editorial	Tras la fusión con el grupo Recoletos se han destruido como mínimo 700 puestos de trabajo entre despidos colectivos e individuales (EL Mundo, Marca, televisión...).
Yoli	EREs en todas sus cabeceras, excepto en el Diario de Sevilla, que han supuesto un centenar de bajas (Diario de Almería, Diario de Cádiz, Diario de Jerez, Europa Sur, El Día de Córdoba, Huelva Información, Granada Hoy y Málaga).
Promecal	Rescisión de más de 250 contratos entre EREs, cierres (dos periódicos y dos teles) y ajustes en diversos periódicos y Promecal Audiovisuales, concesionaria al 50% de la licencia de RTVCyL, que ha perdido más de 50 trabajadores por los recortes en la dotación presupuestaria de la Junta de Castilla y León para la ejecución del contrato programa de la televisión regional.
Otros Grupos (El Día, 20 Minutos, Zeta, Godó, Noticias, Prensa Ibérica, Motorpress Ibérica, Hachette Filipacci)	Cierre de múltiples cabeceras o reducciones de plantilla vía EREs, despidos individuales o prejubilaciones, suman más de 1.300 empleos directos perdidos en diarios como La Vanguardia, el Periódico de Catalunya o prensa no diaria (revistas).

La destrucción de empleo en el sector sólo ha sido superada por la vida en la construcción tras el desplome de la burbuja inmobiliaria, factor que además también ha incidido en los medios de comunicación. Así, durante los años de bonanza, empresarios procedentes de la construcción, adquirieron y crearon medios de comunicación locales o regionales, sin conocimiento alguno de sus necesidades y recursos, con el fin de que fuesen altavoces de sus negocios. Pero el pinchazo inmobiliario ha llevado al reajuste de plantilla o directamente al cierre de muchos de estos me-

dios, principalmente diarios y televisiones locales. Este es el caso de algunos de los medios que integran Promecal, como claro ejemplo.

En cuanto a los medios de comunicación públicos, los sucesivos recortes presupuestarios decretados por los diferentes gobiernos (central, autonómicos y municipales) están afectando gravemente al mantenimiento de su estructura y funcionamiento. Seriamente amenazadas se han visto así las radiotelevisiones públicas con la aprobación de la Ley General

Audiovisual, que ha facilitado la privatización de sus respectivos entes autonómicos mediante la externalización o el concurso de licencias a terceros. Este cambio normativo, unido al objetivo de reducción del déficit, ha desembocado en dos expedientes de regulación brutales en la Radiotelevisión Valenciana (Canal 9) y Radiotelevisión Madrid (Telemadrid), con el despido de 1.198 y 860 trabajadores/as respectivamente, en torno al 75% del total de sus plantillas. Estos expedientes, motivados más por causas de orden ideológico que empresarial, obedecen claramente a las políticas privatizadoras del Partido Popular, pero corren el riesgo de extenderse a otros canales autonómicos (TV3, ETB, TVGA...) o la propia Corporación RTVE, poniendo en serio riesgo el derecho constitucional a una información veraz y plural, no sujeta a intereses económicos.

En el ámbito de las televisiones también cabe destacar las reducciones de plantilla llevadas a cabo en los canales autonómicos que ya desde su fundación se constituyeron con un modelo de gestión privada que no ha resultado nada exitoso, a pesar de la precarización de las relaciones laborales de la que han hecho uso. Tal es el caso de la Televisión de Murcia (GMT, la productora concesionaria suspendió de empleo a más de 250 trabajadores y presentará un ERE en breve), la de IB3 de Baleares (52 despidos ejecutados en sus 2 concesionarias, CBM y Videoreport) o la Televisión Canaria

(amenazada con una reducción del 15% de la plantilla). Por otra parte, las grandes fusiones en la televisión privada como estrategia empresarial ante la crisis, además de reducir la oferta y pluralidad informativa, han conllevado procesos de reestructuración con un número importante de despidos. El cierre de CNN+, la absorción de Cuatro (Prisa) por Telecinco (Mediaset) o la unión de Antena 3 y La Sexta, han reducido numerosos puestos de trabajo, pero sobre todo han extendido la peligrosa práctica de la subcontrata y la externalización de servicios como fórmula de rebaja de las condiciones laborales de sus plantillas.

En conclusión, podemos afirmar que la implosión de Internet en la prensa escrita y la llegada de las TDT, si bien ha generado una mayor oferta informativa, ésta no se ha traducido en un mayor número de empleos. La proliferación de canales temáticos, con contenidos enlatados, apenas ha generado puestos de trabajo y éstos han sido mal remunerados. Los gestores de los medios de comunicación tradicionales, ante el gran desafío tecnológico de la Red, se han encontrado con una competencia publicitaria que les ha hecho reducir ingresos y han cargado sobre sus plantillas, a través del despido, cuando no amenazando con los descuelgues de convenio, modificando a la baja las condiciones laborales, o directamente el cierre de sus empresas. Todo ello, sumado a la ofensiva contra lo público y los procesos privatizadores emprendidos por los gobiernos del PP, dejan al sector de medios de comunicación en una difícil coyuntura donde la negociación colectiva se ve sometida a la tesitura de apostar por el mantenimiento del empleo aunque ello suponga la amenaza de rebaja en las condiciones laborales. Vivimos una reestructuración global donde aún no han cesado los despidos, pues se anuncian nuevos expedientes para los próximos meses ■



Situación económica y del empleo en Cantabria

Vicente Arce Oria

Secretario General de CCOO de Cantabria

Aunque es evidente que me gustaría no tener que empezar así, lo cierto es que a estas alturas de la crisis resulta tremendamente difícil, por no decir imposible, decir algo positivo sobre la situación económica y del empleo en Cantabria. Y no será porque no lo hayamos intentando. En estos dos últimos años, CCOO ha reiterado hasta la saciedad que existen alternativas económicas a la política de ajuste puro y duro y de recortes que viene aplicando la derecha gobernante en nuestra región para intentar superar esta complicadísima coyuntura por la que atravesamos. Y lo ha hecho con propuestas, como ha sido la propuesta sobre reforma fiscal que este sindicato trasladó al Gobierno de Cantabria en febrero de 2012 y que, según nuestros cálculos, le hubiera permitido ingresar 160

millones de euros adicionales en vez de recortarlos de las cuentas públicas, como desgraciadamente finalmente aprobó el Ejecutivo regional. O con nuestra permanente disposición al diálogo y la concertación social, hoy prácticamente inexistente; pero que entendemos imprescindible para poder consensuar soluciones que nos permitan reactivar la economía regional y, con ello, crear empleo.

A pesar de este esfuerzo por hacer entender al Ejecutivo del PP que es posible salir de esta crisis con un mejor y más justo reparto de las cargas y un mayor grado de cohesión social, los datos económicos regionales están muy lejos de invitar al optimismo, por mucho que algunos se empeñen en decir lo contrario, y constatan el fracaso estre-



Hay que devolver al trabajo el papel central que nunca debió perder en la sociedad y defender que los trabajadores y trabajadoras constituyen la mayor riqueza de esta región

pitoso de las políticas de recortes y de la mal llamada austeridad aplicadas por los gobiernos del PP.

Así, Cantabria ha echado el cierre a 2012 con los peores datos de su historia en términos económicos. Según el Servicio Público de Empleo, al final del pasado año en nuestra región se contabilizaban 56.341 personas desempleadas, lo que supone 7.068 parados más que en 2011 y un incremento del 14,3% respecto al año anterior, esto es, casi cinco puntos superior al registrado en España. Por su parte, la última EPA conocida refleja que 25 personas pasaron a engrosar las listas del paro cada día de 2012.

Pero si a esto le añadimos que Cantabria cuenta con una tasa de actividad tres puntos por debajo de la media nacional; que solo el 7% de los cerca de 150.000 contratos formalizados el pasado año fueron indefinidos; que el número de trabajadores afectados por ERE aumentó en más de un 35% con relación al ejercicio anterior; que la actividad comercial en nuestra región ha entrado en caída libre; que los empleos en empresas públicas regionales desaparecen casi al mismo ritmo vertiginoso que se crearon; que las hipotecas constituidas se desploman hasta situar a Cantabria a la cabeza de España; que el número de autónomos perdidos se cuenta por miles, o que la magnitud de la economía sumergida en la región supera con creces a la cuantía de los presupuestos regionales para este año, según acaba de poner de relieve un estudio de la Universidad de Cantabria, el panorama no puede ser más desolador.

Mal que nos pese, éstos, y no otros, son los números de la errónea política seguida por el Gobierno regional y de una reforma laboral bendecida como la solución perfecta a la rigidez de nuestro mercado laboral.

Por desgracia, estoy convencido de que aún no hemos tocado fondo. Las series históricas del desempleo dibujan que éste crece con fuerza durante el primer trimestre de cada año. Por ello, mucho me temo que el desempleo en Cantabria pueda afectar al final de este periodo a más de 60.000 personas. Una cifra insostenible socialmente y que debería hacer recapacitar al Gobierno sobre la bondad de sus actuaciones.

Frente a esta posibilidad, CCOO, y así lo he dicho mil veces, no plantea soluciones mágicas porque, simplemente, no existen. Pero soluciones hay. Y, a mi juicio, empiezan por el necesario relajamiento de los objetivos y plazos de reducción del déficit público. Porque fiar todo a esta carta, como ha quedado sobradamente demostrado, está impidiendo cualquier atisbo de crecimiento económico. Por contra, creo que este control del déficit puede y debe ser compatible con una reforma fiscal que haga recaer la carga del gasto público sobre quienes más tienen, así como con una mayor inversión pública y facilidad de acceso al crédito que permita reactivar la actividad de las empresas y el consumo de las familias.

Sobre estos pilares descansan buena parte de las propuestas que CCOO de Cantabria ha trasladado al Gobierno del PP para intentar recuperar cuanto antes la senda del crecimiento. Pero también queremos que lo hagan sobre las personas. Porque creo que hay que devolver al trabajo el papel central que nunca debió de perder en la sociedad y defender que los trabajadores y trabajadoras constituyen la mayor riqueza de esta región.

Y en esas estamos ■



Conceptos básicos del tejido productivo español

El pasado mes de diciembre, la Confederación Sindical de CCOO editó **Conceptos básicos del tejido productivo español**, un trabajo elaborado por Miguel Ángel García, Carlos Martín y Luis Zarapuz, miembros del Gabinete Económico Confederal de CCOO, centrado en algunas de las características básicas del tejido productivo español y las relaciones entre sus agentes económicos.

A través del análisis de aspectos claves que deberían servir para configurar una nueva política económica en nuestro país, tales como la competitividad, la productividad, la inversión en los ciclos de crecimiento, la innovación tecnológica, etc., los autores evidencian que la sociedad española sigue sin responder a preguntas esenciales para su bienestar relacionadas con la capacidad de su tejido productivo para generar bienes y servicios de forma eficiente y con calidad.



Los espacios de la negociación colectiva tras las Reformas laborales de 2010, 2011 y 2012

La Confederación Sindical de CCOO acaba de editar el primero de los informes realizados por el **Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO** en su última singladura. Fruto de la investigación de un equipo de profesores/as de Derecho del Trabajo que, bajo la coordinación de Wilfredo Sanguinetti, ha analizado el impacto que las últimas reformas laborales tienen sobre las siguientes materias: clasificación profesional y movilidad funcional, modelos de flexiseguridad, modificación substancial de condiciones de trabajo, inaplicación convencional o descuelgue y mecanismos de solución autónoma de conflictos.

Dada la importancia que estas reformas pueden tener sobre el desarrollo de la negociación colectiva, resultan muy útiles investigaciones que, como ésta, pueden ayudarnos en la búsqueda de las mejores alternativas para reafirmar el valor de la autonomía colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales.



Guía sobre la reforma legal de la negociación colectiva

En octubre de 2011, la Confederación Sindical de CCOO editó una guía centrada en los cambios introducidos por el Real Decreto-ley (RDL) 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. La posterior aprobación del RDL 3/2012, después Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha obligado a la edición de esta nueva **Guía sobre la Reforma Legal de la Negociación Colectiva**.

Elaborada por el Gabinete Jurídico Confederal y la Secretaría de Acción Sindical, en ella se relacionan y valoran las últimas modificaciones legales del Título III del Estatuto de los Trabajadores relativas a materias tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los mismos, flexibilidad interna, etc. Se incluye, además, un capítulo dedicado a la incidencia del RDL 20/2012 sobre los derechos laborales y sindicales de los trabajadores/as de las administraciones, entidades y empresas públicas.