



acciónsindical CONFEDERAL

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

Por el empleo con derechos y contra los recortes sociales	02
Iniciativa Legislativa Popular	05
Criterios CCOO y UGT para la negociación colectiva	07
Productividad, salarios y competitividad	10
28 de abril, viejos y nuevos retos para la salud	12
Integración de los trabajadores del REAS en el RGSS	15
Reglamento Ley de Extranjería	18
Negociación colectiva en Europa	20
Salarios en Europa	22
Congreso de la CES	24
Estadísticas laborales y negociación colectiva	27
La responsabilidad patrimonial del Estado	29
La quiebra de Nueva Rumasa	32
La privatización de AENA	34
Expedientes de regulación de empleo en Andalucía	37

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es



**EMPLEO CON DERECHOS
CONTRA LOS RECORTES SOCIALES**



CCOO y UGT celebran este año el 1 de mayo con el lema "Empleo con derechos. Contra los recortes sociales", que presidirá las manifestaciones y actos reivindicativos de todo el país. Los sindicatos quieren situar los problemas del empleo y el rechazo de los recortes sociales como sus principales demandas, en un contexto con una insoportable tasa de paro y en plena ofensiva de los gobiernos nacionales y de las instituciones comunitarias contra los derechos de los trabajadores. Por eso, los sindicatos creen imprescindible la creación de empleo, pero empleo con derechos y de calidad.

Por el empleo con derechos y contra los recortes sociales

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Con estos objetivos, CCOO y UGT han convocado a la ciudadanía a celebrar el 1º de Mayo, asistiendo a las manifestaciones y actos que se realizan en todo el estado.

En defensa de la Europa social

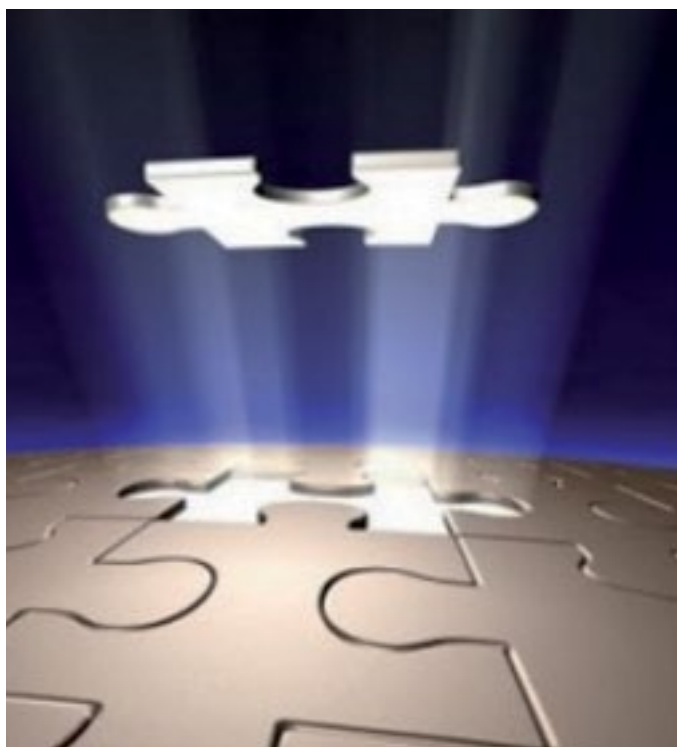
Desde CCOO venimos expresando nuestro firme rechazo a las políticas económicas y sociales que se están adoptando por los gobiernos de la UE, el Pacto por el Euro y el Plan de Gobernanza, políticas que han situado el objetivo prioritario en la reducción del déficit público y el fomento de la competitividad a través de fuertes ajustes presupuestarios e importantes recortes en los salarios, las prestaciones sociales y los servicios públicos, abandonando los objetivos de empleo y cohesión social que eran seña de identidad de la Europa social, y más necesarios que nunca cuando la crisis financiera y económica está teniendo consecuencias dramáticas para millones de personas desempleadas.

Dando un paso más en esta deriva antisocial, con el Pacto del Euro también se promueve la intervención de los gobiernos nacionales sobre la autonomía colectiva de los interlocutores sociales para la determinación de las condiciones retributivas y laborales, debilitando la negociación colectiva a favor de una "flexibilidad" unilateralmente definida y decidida por las empresas. Sin embargo,



poco o nada se hace para denunciar y eliminar los continuos y gravísimos ataques especulativos a la "deuda soberana" de los países, en una espiral que no tendrá fin si los resultados visibles son más pobreza para la mayoría de la población de los países afectados y beneficios insultantes para los "depredadores" profesionales sin que las instituciones nacionales, europeas e internacionales pongan freno a quienes están en el origen de la crisis mundial.

En CCOO pensamos que es necesario cambiar las actuales políticas de la UE. Los Gobiernos nacionales y las instituciones europeas deben sentir el clamor



de la ciudadanía reclamando otro tipo de políticas, aquellas que promuevan la inversión pública y privada, dirigida a incrementar la formación y cualificación de la población trabajadora, las infraestructuras y el desarrollo tecnológico y comercial, desde una perspectiva sostenible y de cohesión social y territorial; que promueva la creación de empleo mediante planes de choque contra el paro juvenil y contra la discriminación laboral; que preserve y mejore los sistemas públicos de protección social; que promueva la armonización fiscal y gobierne los mercados de la deuda.

Acabar con el paro, la precariedad en el empleo, eliminar la pobreza y la desigualdad social, son los principales objetivos del movimiento sindical europeo; por eso, el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos que se celebrará en este mismo mes de mayo, constituye una buena oportunidad para promover una estrategia de movilización sostenida frente a las políticas restrictivas y de ajuste duro que se están imponiendo en la mayoría de los países de la UE.

Generar empleo, una necesidad acuciante

Las condiciones de la economía española (elevada tasa de desempleo, menor gasto público, bloqueo del sistema crediticio y descontrol de precios) configuran un panorama muy grave y con muchas dificultades para la creación de empleo estable y con derechos, el principal reto y objetivo sindical.

El paro sigue aumentando en 2011, rozando ya los cinco millones de personas desempleadas; la reforma laboral propuesta el pasado año sigue sin dar resultados positivos sobre la contratación -las únicas cifras que crecen son las de los contratos más precarios (temporales a tiempo parcial)- y empeoran las condiciones laborales de miles y miles de trabajadores y trabajadoras. Las dificultades para que las personas jóvenes encuentren empleo ha alcanzado tal nivel que constituye un problema social de primera magnitud junto con el paro de larga duración de mujeres y hombres que tienen, por su edad, escasas posibilidades de reincorporarse al mercado de trabajo, aún cuando la economía repunte.

CCOO rechaza las políticas económicas y sociales del Gobierno, que han producido recortes salariales, congelación de las pensiones y la reducción de la inversión productiva. Seguimos exigiendo que la creación de empleo sea una prioridad por encima de una drástica reducción del déficit, por lo que se necesitan medidas de reactivación económica centrada en la inversión productiva y en los servicios públicos (enseñanza, sanidad y atención a la dependencia), y no de restricción del gasto imprescindible para mantener y mejorar estos objetivos, ni los de la protección social de las personas desempleadas y sin recursos.

Esta política de reactivación que propugnamos es compatible con medidas de austeridad y recortes significativos

en gastos suntuarios y corrientes de las administraciones públicas y de las empresas privadas, como ya sucede en el seno de las familias obligadas a ajustar sus prioridades de consumo, y viable en la medida que se refuercen los mecanismos existentes para incrementar los ingresos públicos mediante la persecución de la evasión fiscal de grandes fortunas, el afloramiento de la economía sumergida y la adopción de una reforma fiscal equitativa, progresiva y redistributiva. Con el mismo objetivo de reactivar la economía y, con ella, la generación de empleo, es indispensable una reforma de nuestro sistema financiero que garantice que el crédito fluye a las familias, autónomos y pequeñas empresas.

La reforma de la negociación colectiva es un proceso complejo en el que está en juego el modelo futuro de las relaciones laborales

En estos momentos estamos negociando una reforma de la negociación colectiva que pretendemos extienda la regulación colectiva de los derechos laborales y favorezca la flexibilidad interna que se debe aplicar en el seno de las empresas como alternativa frente a la cultura del despido. CCOO y UGT abordamos esta negociación con la finalidad de promover una mejor estructura, vertebración y articulación de la misma y una mayor implicación de los sindicatos en la gestión de la flexibilidad interna. Una reforma de estas características permitiría aumentar la cobertura al conjunto de los trabajadores y trabajado-

ras, fortalecer las relaciones colectivas de trabajo ante los intentos de individualización, proteger las condiciones laborales y activar la renovación de los convenios y acuerdos colectivos, instando la mediación y arbitraje como vía para resolver los bloqueos de negociación que se extiendan en el tiempo.

El papel del convenio sectorial estatal o en su defecto, el sectorial de comunidad autónoma, es fundamental para ordenar y articular los diferentes niveles de negociación y la especialización de materias a abordar en cada ámbito; fijar las condiciones mínimas en materia salarial o de jornada; definir las cualificaciones profesionales aplicables en el sector, las garantías básicas en los procesos de descentralización productiva y/o en los de subrogación; y establecer los procedimientos para la solución de conflictos producidos durante la negociación del convenio o derivados de su aplicación, así como los generados por modificación substancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica o descuelgue.

Al mismo tiempo que se fortalece la autorregulación de la autonomía colectiva en el ámbito sectorial, debe garantizarse a la negociación de empresa capacidad para gestionar los procesos de crisis empresarial o de adaptación frente a las situaciones de innovación productiva y de la organización del trabajo.

La negociación en el marco de la empresa debe favorecer aquellos niveles de adecuación de los factores de productividad (inversión, formación y organización del trabajo) que favorezcan el desarrollo del proyecto empresarial en un marco de relaciones laborales en las que rija el empleo de calidad, con derechos y adecuadamente retribuido ■

Una Iniciativa Legislativa Popular por el empleo estable y con derechos “Lleva tu firma al Congreso”

Rodolfo Benito Valenciano
Secretario confederal de Estudios de CCOO

La reforma laboral fue el epicentro de la Huelga General del 29 de septiembre de 2010 y sigue siendo objeto de contestación prioritaria del movimiento sindical.

No nos resignamos a que se institucionalice el mayor ataque a los derechos laborales que hemos sufrido las trabajadoras y trabajadores españoles desde la instauración de la democracia.

No queremos acomodarnos a un escenario en el que la aplicación de la reforma está suponiendo ya, un incremento mayor de la temporalidad, una mayor facilidad para el despido, y una mayor precarización de las relaciones laborales, además de que tal y como los sindicatos denunciarnos una y cien veces, esta reforma no ha creado empleo, cuestión que es desde todo punto de vista absolutamente constatable.

Es por ello que, junto a otro tipo de actuaciones, hemos promovido una Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos, que canalice el profundo rechazo que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras han manifestado frente a la reforma laboral y, a la vez, se configure como una nueva oportunidad para la movilización y la propuesta.



Con esta iniciativa y la acción de los sindicatos, los ciudadanos tendrán la posibilidad de que su voz se oiga en el Parlamento, y éste tendrá la oportunidad de corregir los efectos negativos de la reforma. CCOO se marca como objetivo movilizar a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, de ciudadanos, entorno a una propuesta que persigue de manera real y efectiva restablecer el derecho del trabajo.

La respuesta que esta Iniciativa ya está teniendo, va a exigir que el Parlamento se haga eco de cómo acometer una política laboral que no atente contra los derechos laborales

Vamos a llevar al Parlamento esta Iniciativa cuando, tanto y tan interesadamente, se ha hablado de que los sindicatos no hemos planteado alternativas.

La respuesta que esta Iniciativa ya está teniendo, va a exigir que el Parlamento se haga eco de la opinión mayoritaria entre los trabajadores y trabajadoras respecto a cómo acometer una política laboral que no atente contra los derechos preestablecidos.

La ILP parte de considerar que los problemas de nuestro mercado de trabajo no vienen de la legislación laboral, sino de las características del patrón de crecimiento seguido en las últimas décadas, que ha basado sus ventajas competitivas en exprimir al máximo el factor trabajo estimulando un mercado laboral caracterizado por el empleo de baja calidad,

con un altísimo nivel de temporalidad y con bajos salarios. Todo ello combinado con un uso abusivo e intensivo de la flexibilidad externa, que incentiva el uso del despido como cauce fundamental para la adaptación de las empresas a los cambios de ciclo.

La ILP persigue el cambio en las bases estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales situando en la centralidad de las mismas el Derecho del Trabajo. La ILP realiza propuestas para combatir la segmentación laboral favoreciendo empleos estables y de calidad, además de reordenar las medidas de flexibilidad interna como alternativa al recurso al despido como primera y única medida.

La ILP pretende abordar los cambios necesarios en materia de despido, de flexibilidad interna y de descuelgue; aspectos centrales estos tres, junto al de la temporalidad, para con ello modificar aspectos muy regresivos de la reforma laboral que nos llevaron a la huelga general del 29 de septiembre.

La Iniciativa Legislativa Popular, en definitiva, se asienta en sólidas bases que conecta la existencia de una relación directa entre economías fuertes con crecimiento equilibrado y sistemas de plena tutela de derechos laborales ■



Criterios de CCOO y UGT para la negociación colectiva 2011

Miguel Sánchez y Julián Iglesias

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La negociación colectiva sectorial y de empresa y la acción sindical en su conjunto, ha de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la Reforma Laboral (Ley 35/2010) y el recorte salarial a los empleados públicos (RDL 8/2010).

Para valorar la situación de la negociación colectiva y el volumen de los retos a que se enfrentará en 2011, un dato muy relevante es la llamada negociación pendiente, entendiendo como tal, la suma de convenios bloqueados y convenios que han finalizado su vigencia en 2010.

El año 2010, aparece marcado por el precedente de los incumplimientos y bloqueos empresariales en la negociación colectiva que ya fueron frecuentes en 2009 por un lado, y por la firma del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) del 9 de febrero. Por otro. Este texto refrendaba, para el periodo 2010-2012, la senda de los acuerdos con CEOE y CEPYME, para la orientación del desarrollo de la autonomía colectiva. A ello se ha unido posteriormente el "Acuerdo de Criterios Básicos para la reforma de la Negociación Colectiva", integrado en el "Acuerdo Social y Económico", firmado el 2 de Febrero de 2011.

En efecto, comprobamos que la negociación colectiva de 2010 va con mucho retraso y, además, se suma un importante número de trabajadores cuyas cláusulas de revisión salarial permanecen sin registrar. Por otro lado, se ha incrementado la exigencia con la entrada en vigor del



nuevo registro telemático de los convenios –que recoge como preceptiva la entrega de las actas de las comisiones paritarias de los convenios revisados–, al tiempo que un cambio oficial en los criterios para el registro estadístico de las revisiones salariales, ha provocado distorsiones en el sistema de seguimiento que refuerzan la necesidad de contar con datos propios en tiempo real que permitan contrastar los oficiales, a la vez que tomar las decisiones estratégicas sobre los procesos de negociación.



La desigual participación de las rentas salariales y del excedente empresarial en un año tan significativo del periodo de crisis económico como fue 2009, donde la remuneración de los salarios alcanzó su punto más bajo de participación en la riqueza generada, medida en términos de producto interior bruto, mientras que la participación de los beneficios del capital alcanzaba máxima participación, nos obliga a ser más exigentes en el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el AENC 2010-2012, no sólo en relación a los incrementos salariales y las cláusulas de garantías, sino

especialmente en relación a los compromisos de estabilidad del empleo e inversión productiva.

Ante un escenario tan preocupante, debemos equilibrar la balanza reforzando la capacidad de propuesta y de coordinación que tienen el conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales que conforman la Confederaciones de CCOO y UGT, para ello, con el fin de reforzar la unidad de acción, hemos elaborado unos criterios conjuntos para afrontar los procesos de negociación colectiva en el 2011 en las mejores condiciones y con las mejores herramientas al servicio del mantenimiento y la mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva y la acción sindical que se desarrolla cotidianamente en los centros de trabajo, ha de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la Reforma Laboral (Ley 35/2010) y el recorte salarial a los empleados públicos (RDL 8/2010), con el fin de adoptar las iniciativas más adecuadas para tratar de solventar los aspectos más negativos de la nueva regulación legal.

Por ello es necesario que, además de los criterios generales para afrontar esta situación en el marco de las próximas negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales analicen qué aspectos de la regulación convencional de su ámbito han quedado afectados por las modificaciones legales introducidas por la Reforma Laboral, en concreto, los relacionados con la contratación, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del incremento salarial, los sistemas de mediación y arbitraje, y el papel de las Comisiones Paritarias.

Para CCOO y UGT los objetivos centrales que deben situarse en el ámbito de la negociación colectiva para el 2011, han de ser los siguientes:

- Hacer frente a los efectos de la reforma laboral, especialmente en relación a la negociación colectiva, el despido y la modificación de las condiciones de trabajo.
- Combatir la segmentación del mercado de trabajo, erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Reivindicar una mayor participación en la organización del trabajo, con el fin de poder anticipar medidas preventivas frente a posibles procesos de reestructuración.
- Reordenar y fomentar la utilización de medidas de flexibilidad interna, como herramientas que permiten superar las situaciones de dificultad sin poner en riesgo el empleo.
- Promover una ganancia moderada o mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la mejora de los más bajos garantizada mediante la cláusula de revisión.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva en formación, investigación, desarrollo e innovación.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Disminución de la siniestralidad y visibilización de las enfermedades profesionales para avanzar en su prevención.
- Participación y colaboración en la gestión y mejora ambiental de las empresas como elemento imprescindible para conseguir un cambio en el modelo productivo.
- Mantenimiento, mejora y extensión de los sistemas de previsión social complementaria.
- Reforzar el papel activo y protagonista de los sindicatos respecto a la responsabilidad social de las empresas.
- Ampliar las competencias de las Comisiones Paritarias y extender la utilización de los sistemas de solución extrajudiciales de conflictos.

La unidad de acción entre CCOO y UGT, en el ámbito confederal, se viene desarrollando intensamente, sin menoscabo de la autonomía de cada organización, en torno a propuestas sindicales, en los procesos de negociación y en la movilización; unidad siempre conveniente pero

especialmente necesaria para afrontar, con la mayor fortaleza, la gravísima crisis de empleo por la que atraviesa el mercado laboral y que requiere del concurso de ambas organizaciones en todos los ámbitos de la actividad sindical ■

Productividad, salarios y competitividad

Miguel Ángel García Díaz
Gabinete Técnico confederal de CCOO

La productividad refleja el grado de eficiencia en el uso de los factores productivos disponibles (recursos naturales, trabajo y capital), de manera que un aumento de la misma es muestra de la capacidad de una empresa, sector o territorio, de producir más con los mismos medios o de generar un incremento del valor de la producción, superior al aumento de los factores utilizados en el proceso productivo. La remuneración de los asalariados (salario medio por número de ocupados) recoge la parte de renta creada dirigida a los trabajadores asalariados, y con objeto de conseguir una distribución equilibrada de la riqueza, conviene mantener una relación adecuada con la productividad. Uno de los problemas estriba en las diferentes formas de medirla y las múltiples variables que inciden en el resultado final. La productividad es un concepto monetario medible en euros nominales o reales, es decir, antes o des-

pués de deducir la inflación; es factible calcularla sobre el conjunto de factores productivos o, debido a la dificultad para encontrar información sobre algunos, sólo sobre el factor trabajo (la más habitual). Entonces, se puede elaborar sobre cada trabajador ocupado o sobre cada hora trabajada, siempre y cuando se conozca este dato con precisión.

Según la fórmula utilizada, la productividad puede aumentar por disponer de más capital físico en el proceso productivo o por acceder a una tecnología superior (el conocimiento de las personas también lo es al mejorar la cualificación de los trabajadores), pero también puede aumentar por el simple incremento en el número de horas trabajadas por persona ocupada (el factor más habitual en los últimos tiempos en el mundo). Puede aumentar también por un hecho tan negativo como es la mayor destrucción de puestos de trabajo en relación con el descenso de la producción (en las recesiones) o, se puede dar el caso de producir más unidades con la misma dotación del factor trabajo y, sin embargo, disminuir la productividad al caer el precio de la mercancía en el mercado nacional o internacional. La productividad es un concepto muy escurridizo, difícil de manejar (y calcular debido a la falta de información), por otra parte, diferente al de competitividad, que recoge simple y llanamente la capacidad de vender una mercancía por su precio, por su calidad o por la suma de ambas variables.

La productividad refleja el grado de eficiencia en el uso de los factores productivos disponibles (recursos naturales, trabajo y capital) mientras que la competitividad refleja la capacidad de vender una mercancía por su precio, por su calidad o por la suma de ambas variables

El hecho de ser la productividad una medida de la eficiencia en el uso de los factores productivos –no solo del factor trabajo– hace que los salarios deban mantener alguna relación con ella, pero es conveniente ser conscientes de todas las consecuencias derivadas de las múltiples formas posibles. La evolución de los salarios nominales de acuerdo a la productividad real, tal y como proponen algunas voces, implica en la práctica una pérdida de capacidad de compra de los trabajadores siempre que ésta última sea inferior al 2% anual, el porcentaje de crecimiento de los precios considerado sano por el Banco Central Europeo (BCE). En los últimos 30 años tan sólo en 9 de ellos, la productividad aparente del factor trabajo cumplió con ese requisito, y por tanto se hubiera limitado severamente el poder adquisitivo de los salarios no sólo con los precios nacionales sino también con los de la zona euro.

Un sistema de evolución del salario resultado de la suma del objetivo de inflación del BCE y una parte de la mejora anual de la productividad, permite combinar la moderación en los costes laborales y la posibilidad del empresario de ampliar el tejido productivo con el resto de la ganancia de productividad

Un uso responsable de la capacidad de determinar los precios finales ajustado a la evolución de los costes laborales limitaría bastante el uso, por innecesario, de la cláusula de garantía, por lo menos apoyada en la evolución de los costes laborales. La elevada tasa de desempleo (20,1% de la población activa) demuestra el despilfarro en términos económicos y el drama en el terreno humano, de un tejido productivo insuficiente en dimensión y poco eficiente en comparación con la zona euro (75,5 sobre 100) o Estados Unidos

(58 sobre 100), debido a la concentración, durante muchos años, de inversiones en operaciones inmobiliarias y la especialización en sectores de menor valor añadido. La experiencia en los últimos 20 años nos muestra una paradoja: los salarios reales han crecido de manera moderada (ganancia acumulada de 11,3 puntos; 0,56% anual) inferior a la productividad real del factor trabajo (19,2 puntos acumulados; 0,96% anual), pero sin embargo, los precios españoles han acumulado un importante diferencial con la media de la zona euro en la etapa (20,1 puntos) que ha lastrado mucho su capacidad de competir en esta área económica donde realiza casi el 70% de los intercambios comerciales.

Conviene recordar que en una economía abierta, es decir, con relaciones comerciales con terceros países, los productos compiten con los precios nominales (el comprador de otro país compara los diferentes precios de un mismo producto desde su capacidad de compra que viene determinada por su inflación y le da igual la de España que sí ha influido en el precio final del producto) y, sin embargo, los trabajadores españoles miden su renta en términos reales, es decir, la capacidad de compra que tienen para adquirir productos en el mercado nacional.

La solución estriba en mejorar la productividad total de los factores y una evolución de los salarios de acuerdo a la fórmula descrita, pero a la vez garantizar un crecimiento de los precios nacionales similar o, si es posible menor, a los de la zona euro. De otra manera, el resultado final será negativo para la creación de riqueza pero en especial lo será para los trabajadores, en la doble vertiente de no crear empleo y reducir la calidad de vida de quienes no tengan posibilidad de protegerse del crecimiento de los precios ■



28 de abril, viejos y nuevos retos para la salud de los trabajadores y trabajadoras

Pedro José Linares Rodríguez

Secretario confederal de Salud Laboral de CCOO

Cuando en 1995 se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no había ninguna duda de que el peor indicador socioeconómico de España era la siniestralidad laboral. Ese año se produjeron 1.338 accidentes de trabajo mortales con un índice de incidencia de 10,07 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores cubiertos por contingencias profesionales, cifras alejadísimas de los niveles de siniestralidad de la Unión Europea.

La entrada en vigor de la Ley con la consiguiente puesta en marcha de campañas de sensibilización y promoción de la prevención y, sobre todo la acción sindical desarrollada por Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Prevención, fueron situando lentamente la salud y la seguridad entre las prioridades de la organización del trabajo en las empresas. La reversión de la tendencia y el inicio de un descenso claro de la siniestralidad, tanto en valores absolutos como relativos, que se viene experimentando desde hace una década es el fruto de todo este trabajo.

En 2010 fueron 737 los accidentes de trabajo mortales con un índice de incidencia del 3,8; lo que nos indica que España ya se encuentra en valores homologables a los de los países de nuestro entorno, aun-



El aumento de la precariedad y la pérdida de derechos de los trabajadores pueden suponer un repunte de la siniestralidad que no podemos consentir desde las organizaciones sindicales

que todavía queda margen para mejorar las cifras actuando sobre determinados focos de siniestralidad: tráfico, patologías no traumáticas, sobreesfuerzos, etc. Pero este panorama no nos debe llevar a la relajación y menos en estos tiempos de crisis económica, que no deben ser utilizados por las empresas como excusa para reducir las medidas preventivas.

en España los niveles de enfermedades profesionales declaradas están por debajo de los de países líderes en materia de prevención, como los escandinavos, lo que conlleva que no se apliquen las necesarias medidas preventivas.

El origen de este subregistro es la práctica habitual de las Mutuas de Accidentes de Trabajo de infradeclarar las enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, considerándolas como enfermedades comunes y derivándolas al sistema público de salud. Esta práctica tiene múltiples consecuencias: pérdida de prestaciones económicas y sanitarias de los trabajadores afectados, sobrecarga económica de la sanidad pública mientras aumenta el superávit de gestión de las Mutuas, etc., y desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral un incremento del riesgo de aplicación del despido objetivo por motivos de absentismo. Si la Mutua considera la enfermedad del trabajador como enfermedad común y no como contingencia profesional, su situación de incapacidad temporal puede ser considerada como una "falta de asistencia al trabajo" prevista en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores que regula el despido por causas objetivas.

En los próximos años corresponde priorizar otros ámbitos de la salud laboral en la acción sindical y el primero de ellos deben ser las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo, un terreno en el que actualmente las estadísticas oficiales no nos sirven para visualizar el problema ya que no tienen en cuenta su principal factor de distorsión, el subregistro¹ y nos ofrecen un panorama irreal. Oficialmente



1 Cantidad de enfermedades profesionales y derivadas del trabajo que se deduce que no han sido registradas

14

ACCIÓN SINDICAL

Los niveles de absentismo, a pesar de situarse en la media europea, están siendo utilizados de manera torticera por la patronal para justificar la pérdida de competitividad de la economía española y para intentar recortar el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la recuperación de su salud

En el mismo sentido se cuestiona la viabilidad económica de los sistemas de sanidad pública y se proponen por patronos y sus referentes políticos diferentes medidas como el recorte de derechos de los trabajadores, el copago de servicios públicos y la necesidad de privatizar la sanidad pública. El objetivo sindical de aflorar las enfermedades originadas por el trabajo puede servir de muro de contención a sus propósitos.

La acción sindical de CCOO debe enfrentarse a estas amenazas desde la empresa, exigiendo el reconocimiento del origen laboral de aquellas patologías que sufren los trabajadores por la exposición a determinados agentes en sus puestos de trabajo, y desde su papel como interlocutor ante las administraciones, tanto estatales como autonómicas, impulsando la

puesta en marcha dentro de sus sistemas públicos de salud de herramientas para detectar y notificar enfermedades profesionales, los conocidos como "sistemas centinela" que ya vienen utilizándose en alguna Comunidad Autónoma.

"Cáncer Cero en el Trabajo"

En este mismo sentido, CCOO va a lanzar en breves fechas una campaña confederal que bajo el nombre "Cáncer Cero en el Trabajo" pretende lograr unos objetivos de sensibilización, denuncia y prevención en torno a la enfermedad que más contribuye a la mortalidad y a la disminución de la esperanza de vida del conjunto de la población, y que en un gran porcentaje de casos tiene su origen en exposiciones laborales, aunque esto no aparezca reconocido en las estadísticas oficiales de Enfermedades Profesionales, que reconocen únicamente unos cuantos casos al año.

Tampoco podemos olvidar la acción sindical desarrollada en los últimos meses para frenar una de las agresiones planteadas por la Reforma Laboral, la posibilidad de celebración por parte de las ETT de contratos de puesta a disposición en sectores antes limitados por su especial peligrosidad. A fecha de hoy mediante acuerdos colectivos se ha logrado limitar esta posibilidad en sectores como la construcción, el sector eléctrico, la minería o la metalurgia, estando abierto el proceso de negociación en el resto de sectores afectados.

La fecha del 28 de Abril surgió para recordar a los trabajadores y las trabajadoras víctimas de las condiciones de trabajo y, aunque estas condiciones hayan variado desde entonces, el panorama al que nos enfrentamos justifica hoy en día su mantenimiento como referente de movilización sindical internacional frente a las nuevas y a las viejas amenazas a las que se enfrentan la salud y la seguridad en el trabajo ■



La integración de los trabajadores agrarios en el RGSS, primer resultado del Acuerdo Social y Económico

Enrique Martín Serrano
*Secretaría confederal de Seguridad Social y Previsión Social
Complementaria de CCOO*

El sector agrario por cuenta ajena es uno de los pocos sectores de actividad que en plena crisis económica no ha dejado de crecer en número de afiliados, y se acerca poco a poco a los 900.000 trabajadores y trabajadoras. Se ha consolidado como un "sector refugio" de muchas personas, especialmente en zonas rurales, que se ven expulsadas de sus antiguos empleos y buscan en el campo un salario.

Sin embargo, estos trabajadores no son como el resto. Su regulación en materia de Seguridad Social mantiene, desde su origen, una serie de características propias que en la práctica suponen una menor protección social que la que tienen reconocida quienes cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS).

Las diferencias más notorias se aprecian, por ejemplo, en que los trabajadores agrarios, excepto en Andalucía y Extremadura, no tienen derecho a la protección por desempleo de nivel asistencial cuando agotan las prestaciones contributivas (pese a que cotizan por este concepto exactamente igual que el resto de trabajadores); en que la protección por incapacidad temporal, por maternidad o paternidad no tiene las mismas coberturas; o que sus pensiones de jubilación son un 36% inferiores a la media y hasta un 48% inferiores a las del Régimen General.

Conscientes de la gravedad que supone este trato diferencial, CCOO ha convertido en un objetivo prioritario la integración de estos trabajadores y trabajadoras en el Régimen General para conseguir con ello el mismo nivel de protección

En este sentido, el Acuerdo de Pensiones de 2006 constituyó un primer paso para la integración efectiva de los trabajadores agrarios, pero no ha sido hasta la firma del Acuerdo Social y Económico (ASE), el 2 de febrero de este año, cuando ha sido posible finalizar con el Gobierno y las organizaciones empresariales la negociación de un Proyecto de Ley definitivo que lo regule. De hecho, podríamos decir que la integración de los trabajadores agrarios en el Régimen General es el primer resultado que en materia de protección social ha dado el ASE.

El principal motivo de la menor protección que reciben los trabajadores agrarios radica en la imposibilidad legal de cotizar por los salarios que realmente reciben, y deben conformarse con hacerlo por bases tarifadas fijas que históricamente han estado ligadas a la base mínima, lo que además de una merma de ingresos al sistema conlleva también prestaciones más bajas. Junto a ello, los empresarios agrarios cotizan por unos tipos muy inferiores a los del Régimen General. El hecho de que el Régimen Especial Agrario presente unos bajos ingresos por cotizaciones ha sido en buena medida la causa y a veces la excusa, para que el sistema de Seguridad Social ofrezca a estos trabajadores un nivel de protección más bajo que al resto.

El Acuerdo de integración de los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Régimen General que finalmente se suscribió el 8 marzo de 2011, está orientado a corregir esta situación de partida, y entre los avances que ha obtenido cabe destacar los siguientes:

- Cotización por salarios reales, de forma que se corrige el agravio actual que les obliga a cotizar por bases fijas históricamente ligadas al mínimo y por las que los trabajadores generan derechos a pensiones y prestaciones (desempleo, incapacidad temporal, etc.) muy inferiores a los que realmente tendrían derecho en relación a su verdadero salario.
- Extensión de la cobertura de los subsidios de desempleo. El Acuerdo incluye un compromiso expreso del Gobierno para que, en el plazo de 3 meses a partir de la aprobación de la ley, se regule un primer nivel de protección en materia de subsidios que irá incrementándose con el tiempo, hasta que en 2014 se alcance la plena equiparación de las coberturas del Régimen General.
- Se igualan los derechos de los trabajadores agrarios con los que disfrutaban el resto de empleados que cotizan en el Régimen General y que antes tenían impedidos como el de la jubilación



anticipada, recibir la misma protección por incapacidad temporal, o la protección por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, entre otros.

- Para la financiación de estas mejoras en la protección social, el Acuerdo incluye el aumento de la cotización a cargo de los empresarios agrarios. Así, se prevé la equiparación nominal de los tipos de cotización con los del Régimen General, si bien se mantendrá aún una línea de importantes reducciones y bonificaciones, de modo que se asegure que dicha convergencia no supone un incremento de costes que ponga en riesgo la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias. Es importante reseñar que el Acuerdo contempla la utilización de reducciones y bonificaciones en aras de conseguir mantener una situación de equilibrio financiero en el sistema especial de forma que se mejoren los ingresos

del sistema también por esta vía (hasta ahora sólo se contemplaban reducciones, lo que implicaba una merma de ingresos).

- Finalmente, se prevé la constitución de un grupo de seguimiento conformado por sindicatos, empresarios y administración que velará, entre otras cosas, porque los beneficios en la cotización aplicables incentiven la mayor estabilidad en el empleo, la mayor duración de los contratos y la mayor utilización del contrato fijo discontinuo.

Como decíamos, las características de la integración están recogidas en un Proyecto de Ley que se ha remitido al Consejo Económico y Social y que posteriormente será enviado al Parlamento para su aprobación definitiva. Desde CCOO seguiremos dicho trámite con el objetivo de que la integración se haga efectiva a partir del año 2012 ■



La negociación del nuevo reglamento de la Ley de extranjería

José Antonio Moreno Díaz

Secretaría confederal de Empleo y Migraciones

En España, el enfoque tradicional en materia migratoria había sido, entre otros, el control de fronteras, persecución de inmigrantes clandestinos... con Gobiernos que venían practicando un discurso oficial "duro", cuando en realidad ese supuesto control efectivo dejaba bastante que desear, facilitando las entradas fundamentalmente en aeropuertos y fronteras terrestres.

Con las elecciones de 2004 el Gobierno emanado de ellas, cambia esta óptica, apostando claramente por una perspectiva de gestión de flujos laborales y trasladando el peso de la política de inmigración al Ministerio de Trabajo, que incluso pasará a llamarse "de Trabajo e Inmigración".

Se crea una Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración con tres direcciones generales que resumen bastante bien la nueva percepción: dirección general de emigración (actual de ciudadanía española en el exterior), dirección general de integración social y dirección general de inmigración.

Con este nuevo enfoque se establece un marco de diálogo social tripartito que dio como resultado, en el año 2004, al reglamento de desarrollo de la Ley de Extranjería modificada en el año 2003.

Dicho reglamento fue negociado y aprobado por consenso y supuso la apertura de un espacio específico de diálogo social relativo a la inmigración laboral. En este proceso se diseñó el Catalogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, como mecanismo de estimación de las necesidades de mano de obra extranjera en base a la situación nacional de empleo. Asimismo se creó la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, donde se discuten las diferentes propuestas referidas al ámbito de las migraciones laborales.

En el año 2008 se inició un proceso de modificación de la Ley de Extranjería, como consecuencia de la sentencia del Tribunal Constitucional y diversas directivas europeas que culminó con la nueva Ley Orgánica 2/2009, que no fue debatida en ámbitos de diálogo social tripartitos.



La recuperación del diálogo social

Una vez aprobada la nueva Ley, quedaba pendiente el desarrollo reglamentario de la misma. La negociación de dicho reglamento se inició en enero de 2011 teniendo en cuenta dos aspectos relevantes: Evitar el temor a la "alarma social" producida por los falsos debates sobre la inmigración en España y su potencial calado social, especialmente en un clima "preelectoral"; y consolidar el fructífero modelo de diálogo social en materia de inmigración que tan buenos resultados ha venido dando.



El nuevo reglamento debía abordar varios aspectos: mayor seguridad jurídica; mayor simplificación administrativa; mayor simplificación institucional en lo relativo al reparto de competencias entre las diferentes administraciones; introducir mejoras técnicas y tener un enfoque global para adaptarse al nuevo contexto legal y sociolaboral.

Por parte de Comisiones Obreras, se recordó que la inmigración no es sólo una cuestión relativa a la regulación de flujos laborales, ya que existen, también, múltiples elementos de carácter social, y que además la ley a desarrollar no fue pactada ni negociada en el ámbito del diálogo social, amén de las diferencias existentes con anteriores procesos en relación a las

condiciones sociolaborales y al clima de diálogo social.

En todo caso, como en anteriores ocasiones, ha quedado constatado nuestro firme compromiso no sólo para la negociación, sino para llevar a la práctica los acuerdos que se puedan alcanzar, reclamando coraje de las partes implicadas para plantear soluciones flexibles y eficaces para las diversas cuestiones derivadas de la gestión de la inmigración y ello pese al "hipotético" clima social adverso, por lo que hicimos una llamada a la responsabilidad y a un esfuerzo de pedagogía al respecto por parte de todos.

Después de un intenso proceso de negociación, alcanzamos un acuerdo que supone la incorporación de numerosas mejoras técnicas y de nuevos mecanismos que hagan más fiable la determinación de la Situación Nacional de Empleo, incluyendo mayor participación e información de los agentes sociales en la gestión de flujos migratorios de carácter laboral. La importancia del diálogo social en extranjería ha quedado reforzada en un momento muy delicado, con un contexto de crisis económica y fuerte desempleo y con la aparición de discursos demagógicos y xenófobos respecto a la inmigración. El hecho de que el Gobierno, la patronal y los sindicatos acuerden de manera consensuada abordar la inmigración de una manera normalizada, constructiva y en positivo, ha de traducirse en un mensaje nítido a la sociedad española.

Por otro lado, el acuerdo de diálogo social permite resaltar la validez, relevancia e importancia de este modelo tripartito en la gestión de los flujos migratorios, y debe servir para facilitar el "blindaje" de lo pactado con los interlocutores sociales en los sucesivos trámites que aún le quedan al reglamento hasta su definitiva aprobación y publicación (tramite de audiencia, dictámenes institucionales) ■

Pacto por el Euro y negociación colectiva en Europa

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 4 de abril tuvo lugar la última reunión del Comité de Coordinación de Negociación Colectiva de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) antes del próximo congreso que se celebrará del 16 al 19 de mayo en Atenas. En este último encuentro se analizaron las distintas propuestas de la CES sobre la situación de la negociación colectiva en los estados miembros y, sobre todo, en el contexto de las medidas legislativas para la Gobernanza económica y el Pacto por el Euro aprobado por el Consejo y la Comisión. En la reunión manifestamos nuestra profunda preocupación por las decisiones y orientaciones que en materia de política económica y social están adoptando las instituciones de la Unión Europea y en particular las del llamado Pacto por el Euro.

La totalidad del sindicalismo democrático europeo rechazamos estas medidas porque consideramos que van en la dirección contraria al crecimiento económico y a la creación de empleo: los nuevos ajustes presupuestarios y la presión a la baja de los salarios volverán a incidir negativamente en la demanda interna europea, obstaculizando la recuperación del crecimiento de la economía y del empleo. Todo ello en un contexto de más de 23 millones de parados en la UE, de los cuales más de 4,7 corresponden a España.



Estas medidas además de ser profundamente injustas, son un profundo error, que provocará la caída de la demanda interna y fomentará la divergencia económica y social entre los países de la Unión Europea.

El Pacto por el Euro pretende que la reducción de los costes salariales unitarios se haga interviniendo, desde los gobiernos nacionales, en materias como la revisión de los salarios, los mecanismos de indexación y los niveles de centralización de la negociación colectiva.

Las medidas adoptadas por el Consejo en materias como fiscalidad, estabilidad financiera y gestión de la crisis de las deudas soberanas nos parecen insuficientes. No se abordan con la profundidad y extensión requerida la regulación del sistema financiero, la coordinación fuerte de las políticas fiscales y el gobierno de los mercados de deuda.

Nunca en la historia del proceso de construcción política europea se había producido una combinación de decisiones políticas que atacaran simultáneamente a los salarios, las prestaciones sociales y los servicios públicos

Desde la CES creemos que hay que avanzar hacia un gobierno económico de la UE, que se base en los valores y principios del Modelo Social Europeo que están inscritos en el Tratado de Lisboa. Nunca en la historia del proceso de construcción política europea se había producido una combinación de decisiones políticas que atacan a los salarios, las prestaciones sociales y los servicios públicos, al tiempo que problemas tan esenciales como el paro, la precariedad en el empleo y el aumento de la pobreza y las desigualdades sociales son considerados secundarios.

realidad en numerosos países de la Unión. Recientemente se han realizado manifestaciones y concentraciones en diversas capitales europeas (Bruselas, París, Berlín, Londres, etc.), así como una euromanifestación en Budapest, sede de la Presidencia Europea, en la que ha participado una delegación de Comisiones Obreras, encabezada por el Secretario General, Ignacio Fernández Toxo, que se dirigió a los manifestantes al término de la marcha. La CES ha convocado un nuevo proceso de movilizaciones, bajo el lema "Gobernar Europa significa más empleos, más justicia y solidaridad. No a las políticas de ajuste antisociales".

Debemos, en este marco, situar la solidaridad como elemento central. Además de incrementos salariales más fuertes, la CES también insta a los sindicatos afiliados a dar especial importancia a los acuerdos y políticas para mejorar los salarios bajos y limitar las prácticas de trabajo precario, en particular el de duración determinada; para reducir la brecha salarial de género; para negociar nuevos empleos y defender los ya existentes, esto último sin menoscabar el empleo de otros países y regiones. Todo ello implicaría compromisos de optar por incrementos salariales moderados en los países en déficit, mientras que los países con excedentes pasan de una estrategia de moderación salarial a otra de estímulo salarial, de forma que ofrezcan perspectivas de exportación más dinámicas a los países con déficit ■

La salida de la crisis se está rigiendo en Europa a partir de las bases ideológicas de la economía política que la produjo. No es de extrañar que los trabajadores y trabajadoras estén perdiendo la confianza en las instituciones de la UE así como en el propio proyecto. Los riesgos de incremento de los nacionalismos, incluidas sus versiones de extrema derecha, van aparejados a este fenómeno y son ya una



Salarios en Europa

Francisco Trillo Párraga¹, *Universidad de Castilla La Mancha*
Ignacio Álvarez Peralta, *Universidad Complutense de Madrid*

El Pacto por el Euro ha centrado su atención casi exclusivamente en el coste del trabajo como mecanismo para la recuperación de la competitividad empresarial, alimentando la creencia de una relación unidireccional entre competitividad empresarial y modelos de indexación salarial.

Este artículo tiene como objetivo describir las distintas fórmulas con la que los estados miembros conforman el salario, así como los instrumentos de incremento salarial, anticipando que la productividad resulta ser uno de los factores más presentes en la composición del salario, mientras que su actualización se hace depender de otros factores como la inflación. Se abordará, en primer lugar, el ámbito de negociación y fijación del salario, puesto que este dato arroja diferentes realidades en la relación entre salarios y productividad.

Los ámbitos convencionales de fijación del salario en los distintos estados miembros (nacional, sectorial y/o empresarial) entablan una relación directa con

la productividad (nacional, sectorial y/o empresarial) como punto de partida de la negociación. De tal modo, que el ámbito de negociación seleccionado para la fijación del salario introduce, ya en primera instancia, la relación entre productividad y salario. Además, los ámbitos convencionales mencionados no suelen determinar aisladamente la fijación del salario, sino que la articulación entre los ámbitos negociales da cabida a las diferentes vertientes de la productividad, excepto cuando el ámbito seleccionado para fijar el salario resulta ser exclusivamente el de la empresa.

En relación con los niveles negociales de fijación del salario, se pueden establecer tres grupos de países: El primero, conformado por Finlandia, Irlanda y Eslovenia, donde la negociación del salario se fija a nivel nacional a modo de recomendaciones para las negociaciones en los niveles inferiores. Esta negociación se completa, en el caso de Finlandia y Eslovenia, a través de la negociación sectorial y de la negociación empresarial, en el caso de Irlanda.

El segundo grupo -Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Grecia, Italia, Holanda, Noruega, Suecia y España- está dominado por la negociación sectorial, sin que ello excluya las orientaciones generales de fijación del salario proporcionadas en Acuerdos intersectoriales o nacionales. Además, tanto en Alemania como en España la negociación sectorial se complementa con la negociación colectiva territorial. Para el resto de países de este grupo, la negociación salarial en el ámbito empresarial suele ser bastan-

¹ Los autores son profesores de Derecho del Trabajo y Economía Aplicada, respectivamente.



te frecuente, aunque con un porcentaje muy reducido de cobertura. La relación entre los niveles sectorial y empresarial aparece en estos países basada en la imposibilidad del nivel empresarial de empeorar la cuantía del salario fijado en el nivel sectorial, aunque sí que cabe que la negociación en el ámbito empresarial varíe la estructura del salario. Del mismo modo, cabe señalar, la presencia consolidada de cláusulas de descuelgue salarial en países como Austria, Francia, Grecia, Italia, Holanda, Polonia, Eslovenia y España.

El tercer grupo de países –República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Luxemburgo y Reino Unido– utiliza el nivel empresarial como el ámbito preferente de fijación del salario, con alguna excepción notable en la fijación del salario en el sector servicios que se lleva a cabo, tanto en Lituania como en Reino Unido, en el ámbito nacional.

En lo referente a los componentes tenidos en consideración a la hora de fijar los salarios, de nuevo se detecta una variedad de regulaciones en los diferentes estados miembros, aunque con carácter general todos acogen la productividad. En la UE-27, los sistemas salariales variables en función de la productividad aparecen en un 44,5% de empresas cuya plantilla es de 10 ó más trabajadores – que son las que emplean al 56,6% de los trabajadores en la UE–.

Los principales sistemas salariales variables en Europa son el rendimiento individual y colectivo; participación en beneficios y participación financiera de los trabajadores en la empresa. Las diferencias entre países, en cuanto al uso de estos sistemas salariales variables, es tan grande que resulta imposible establecer una comparación. Así, por ejemplo, mientras que en la República Checa el rendimiento individual y colectivo es el sistema salarial variable aplicado en un 71% de las empresas, en

Hungría es del 19,8%. Lo mismo cabe decir sobre la participación en beneficios, en Francia se utiliza en un 35% de las empresas, mientras que en Italia solo lo incluye un 2,9%. Por último, en el caso de la participación financiera, los extremos se encuentran en Dinamarca, un 12,9%, y en Lituania, un 0,9%.

El último aspecto que se aborda en este artículo tiene que ver con los instrumentos que operan los incrementos salariales, destacando que, al menos, en once países de la UE tienen alguna vía de indexar los incrementos salariales a los precios (Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, Eslovenia, Luxemburgo, Hungría, Polonia y España). Las fórmulas concretas de indexación de los incrementos salariales varían según los países. Así, en Bélgica, Chipre, Francia, Luxemburgo y España se liga incremento salarial con el IPC previsto en relación con la inflación registrada en el ejercicio anterior. En otros casos, sin embargo, el incremento salarial aparece ligado a la inflación esperada para el año en curso (Estonia y Eslovenia). O, finalmente, otros países utilizan una combinación entre la inflación prevista y la real (Finlandia, Italia e Irlanda).

La productividad se ha convertido en un factor determinante en la conformación del salario; sin embargo, esto no se ha traducido en un crecimiento paralelo de ambas variables. Así, el coste laboral unitario real –ratio que relaciona el crecimiento del salario medio y de la productividad por ocupado– ha caído en 22 de los 27 países de la UE entre 1995 y 2007. Tan sólo en la República Checa, Dinamarca, Lituania, Letonia y Suecia el salario medio creció por encima de la productividad en el periodo previo a la crisis. En países como España, Alemania, Francia, Austria, Irlanda, Bélgica, Holanda, Italia, Eslovenia o Finlandia encontramos significativas caídas –entre el 5% y el 15%– de dicho ratio ■

La CES celebra su XII Congreso

Javier Doz Oriz

Secretario confederal de Internacional de CCOO

Durante los días 16 y 19 de mayo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) celebrará, en Atenas, su XII Congreso.

El principal foro del sindicalismo europeo se reúne en un momento especialmente complejo y difícil tanto para el sindicalismo como para el proyecto de integración económica y política transnacional que es la Unión Europea. Las consecuencias de la crisis económica y del giro radical en las estrategias de salida de la misma que supusieron las conclusiones de la histórica reunión del Ecofin del 9 de mayo, refrendadas y ampliadas posteriormente por las sucesivas cumbres del Consejo Europeo, están marcando la conducta de gobiernos y patronales en prácticamente todas las naciones europeas.

A partir del pasado mes de mayo todo cambió bajo la principal, no la única, responsabilidad de la UE. El Consejo y la Comisión dieron un giro radical a su política, abandonando los compromisos del G20 y estableciendo que, a partir de ese momento, el único objetivo de la acción de los gobiernos debía ser la reducción de los niveles de déficit público y de deuda pública, para alcanzar en un plazo breve los parámetros marcados en el Pacto de Estabilidad. Las reuniones de 2010, del G20, fracasaron y su discurso se reorientó, con contradicciones, hacia posiciones



conservadoras. El contraataque del poder financiero mundial, recuperado tras su salvación por los gobiernos y el dinero público, empezó a surtir efecto.

Los nuevos instrumentos de gobierno económico de la UE, aprobados en las reuniones del Consejo Europeo del mes de marzo, el Plan de Gobernanza y el Pacto por el euro, profundizan la orientación conservadora y neoliberal.

La filosofía de las reformas exigidas es clara: recortar los derechos sociales para disminuir el gasto público y debilitar la negociación colectiva y el poder sindical para reducir salarios y flexibilizar los

mercados laborales. Mientras, la armonización fiscal, imprescindible en la Zona Euro y para concebir cualquier alternativa de reducción de los déficits públicos y de salida de la crisis que se base en un reparto mínimamente justo de sus cargas, apenas se menciona.

Nunca en la historia de Europa se habían promovido, desde sus instituciones, unas políticas tan conservadoras y socialmente injustas, con influencia decisiva en los ámbitos nacionales. Y, como demuestra la continuidad de la recesión en Grecia e Irlanda, la recaída en ella de Portugal y el estancamiento de España y otros países, las políticas de ajuste y recortes no sólo son injustas, además son erróneas. Deprimen fuertemente la demanda interna, el crecimiento y el empleo y con ello no permiten alcanzar los objetivos de reducción de los déficits. Además están conduciendo a un desapego de la ciudadanía del proyecto europeo y a una profunda crisis política de la UE.

El pasado año Europa vivió grandes procesos de movilización general de los trabajadores, incluidas huelgas generales, en al menos 10 países, otras de menor impacto en otros tantos, y dos jornadas de acción europeas convocadas por la CES. Desde comienzos de 2011 se han convocado acciones importantes contra los re-

cortes laborales y sociales en otros países –Reino Unido, Italia, etc.– y la CES convocó acciones el 24 de marzo y el 9 de abril, cuando más de 50.000 sindicalistas de toda Europa nos manifestamos en Budapest. La amplitud de la protesta sindical ha sido notable, pero no suficiente para hacer cambiar el rumbo de las políticas económicas y sociales europeas. España es uno de los pocos países en los que las movilizaciones han permitido alcanzar, posteriormente, un acuerdo social tripartito aceptable. A las jornadas de acción europeas, aún no siendo desdeñables, les falta contundencia y capacidad de convergencia de acciones nacionales en las fechas marcadas.

El Congreso de la CES tendrá que aprobar la estrategia sindical para afrontar las enormes dificultades del contexto económico y social europeo

Sobre el proyecto de programa de acción elaborado por el Comité de Preparación del Congreso, compuesto por una persona por organización afiliada y que comenzó su trabajo a mediados del pasado año, y que fue tratado en dos reuniones del Comité Ejecutivo, hubo finalmente un grado importante de acuerdo sobre su orientación general. Sólo los sindicatos nórdicos, con el apoyo de algún sindicato del Este, siguen planteando su oposición a avanzar en el gobierno económico de Europa y se apuntarían a algún tipo de renacionalización en el terreno sindical. Pero en diciembre hubo más dudas en el debate sobre las alternativas a las políticas de austeridad que apuntaban a rechazar el concepto de gobierno económico de Europa debido a los antisociales



contenidos de la actual "gobernanza reforzada". Finalmente no hubo retroceso programático en este campo.

El Programa de Acción

El proyecto de programa mantiene lo aprobado en el Congreso de Sevilla, sobre el objetivo de crear un marco de relaciones laborales y sociales europeo, y se centra en propuestas alternativas a las políticas impulsadas por las instituciones y los gobiernos de la UE, después de realizar una dura y justa crítica a dichas políticas. Un Fondo Monetario Europeo y la emisión de eurobonos están entre las propuestas para la estabilidad financiera y una más eficaz y solidaria gestión de la crisis de las deudas soberanas; una nueva regulación del sistema financiero e implantación de un impuesto a las transacciones financieras; volver a hacer de la recuperación del crecimiento y la creación de empleo los objetivos prioritarios de la política económica; un Plan europeo de inversiones de un valor equivalente al 1% del PIB; un gobierno económico de la UE que incluya fiscalidad, políticas industriales, energéticas y medioambientales y que se plantee

reducir los déficits públicos mediante el reparto de cargas y el acuerdo social; la defensa del modelo social europeo y sus servicios públicos de calidad; cambiar el modelo económico hacia una economía verde con una "transición justa". Estas son algunas de las principales propuestas del Programa de Acción.

La principal crítica que se puede hacer al texto es que no avanza en la construcción de una estrategia de acción sindical europea, que articule las luchas nacionales con las de carácter transnacional, y que permita ir construyendo una correlación de fuerzas más favorable para el sindicalismo y los trabajadores europeos ante los enormes desafíos que tienen que enfrentar. CCOO va a llevar este debate a Atenas.

El Congreso deberá elegir la nueva dirección de la CES –secretariado (6 personas), secretaria general y presidencia- que verá una renovación casi total de quines hoy la conforman. Entre los candidatos propuestos por el Comité Ejecutivo están Bernadette Segol (francesa, actual secretaria general de UNI-Europa), para la secretaria general, y nuestro secretario general, Ignacio Fernández Toxo, para la presidencia ■



La estadística al servicio de la negociación colectiva

Luis Zarapuz Puertas

Gabinete Técnico confederal de CCOO

El Consejo Superior de Estadística, por iniciativa entre otros de CCOO, puso en marcha en julio de 2010 un grupo de trabajo para analizar posibles mejoras a las estadísticas de negociación colectiva. En el grupo participaban el Instituto Nacional de Estadística, CCOO, UGT, CEOE, CEPYME, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

El grupo se constituyó con la finalidad de mejorar la información disponible en torno a la negociación colectiva, plasmado en sus dos objetivos principales:

- Estudiar diferentes métodos para calcular el número de trabajadores cubiertos por los diferentes convenios de negociación colectiva, que actualmente es bastante deficiente.
- Analizar la viabilidad de construir una base de datos provinciales y sectoriales con la información económica que precisan los negociadores de convenios superiores al ámbito de la empresa.

Tanto Comisiones Obreras como UGT trabajamos por lograr avances en ambos objetivos a fin de fortalecer la negociación colectiva a través de una información estadística lo más ajustada posible a la realidad, como instrumento útil para la adopción de decisiones en los diferentes procesos de negociación colectiva.

La labor del grupo de trabajo ha coincidido en el tiempo con una serie de factores que han condicionado su labor, como han sido la modificación de la hoja estadística de registro de convenios colectivos, que implicará necesariamente la modificación de la estadística de convenios colectivos; la reforma laboral aplicada al amparo de la Ley 35/2010 y la propia situación de reforma de la negociación colectiva que condiciona el resultado mismo de la realidad a analizar mediante las estadísticas. Pero el condicionante y obstáculo mayor para el desarrollo del grupo de trabajo ha sido la postura de las organizaciones patronales (CEOE y CEPYME) que, pese a su conformidad inicial con la constitu-

La oposición de CEOE y CEPYME ha debilitado la fuerza y el contenido de las recomendaciones aprobadas por el grupo de trabajo

ción del grupo y los objetivos del mismo, se han opuesto sistemáticamente a la consecución de los principales objetivos planteados, lo que ha lastrado los resultados finales alcanzados. Como consecuencia, se ha debilitado la fuerza y el contenido de las recomendaciones aprobadas por el grupo de trabajo y el documento final está lejos de alcanzar los objetivos inicialmente marcados.

Para calcular correctamente el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, se llegó a la conclusión de que el mecanismo más fiable y apropiado era la inclusión del código de convenio colectivo en los documentos electrónicos que las empresas deben cumplimentar en sus transacciones con la Seguridad Social relativas a sus trabajadores. Se trata de un trámite ya implantado, pero que no es obligatorio, lo que se traduce en que solo una parte de las empresas (que abarcan al 35% o 40% de los trabajadores) facilita este dato. Como en el grupo de trabajo no ha sido posible avanzar en la obligatoriedad de cumplimentar dicho dato por parte de las empresas (postura defendida por CCOO y UGT), las medidas propuestas en el informe final se centran en informar a las empresas de la relevancia de rellenar ese código, generar mecanismos que faciliten y simplifiquen su cumplimentación

por parte de las empresas y en lograr una mayor implicación de la Seguridad Social en dicha tarea.

Respecto a la viabilidad de crear una base de datos con información económica, desglosada a nivel provincial y sectorial, de cara a enriquecer la información disponible en los procesos de negociación colectiva, se encargó a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) que presentara una propuesta. La idea inicial era generar una base de datos que reprodujera fielmente la estructura de la negociación colectiva. Finalmente la disponibilidad de los datos no ha hecho posible un desglose tan detallado, pero en todo caso supondría un claro avance respecto a la escasa información disponible en estos momentos para apoyar la negociación de estos convenios.

La base de datos planteada por la AEAT se nutre de diferentes fuentes tributarias: Impuesto de Sociedades, IVA, IRPF y permite conocer las principales variables económicas de las empresas (producción, empleo, valor añadido, costes laborales,...). A pesar de las limitaciones metodológicas y temporales de la base de datos económica, la disponibilidad de dicha información permitiría cualificar sensiblemente el marco de la negociación colectiva, en un ámbito de negociación (sobre todo los convenios provinciales) muy necesitado de ello.

La Comisión Permanente del Consejo Superior de Estadística, donde está presente Comisiones Obreras, decidirá en los próximos meses qué hacer con el dictamen del grupo de trabajo, aunque la oposición frontal de la patronal a las principales recomendaciones, sin explicar suficientemente los motivos reales para mantener tal postura, indica que será difícil que se puedan lograr siquiera los pequeños avances que planteaba en sus conclusiones el grupo de trabajo de estadísticas de negociación colectiva ■



Responsabilidad patrimonial del Estado

Francisco José Gualda Alcalá
Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

La doctrina del Tribunal Supremo declara la responsabilidad patrimonial del Estado por la supresión de los salarios de tramitación en el RDL 5/2002. Se trata de una doctrina muy novedosa, que nunca se había aplicado a las relaciones laborales y que ofrece las bases para afrontar los efectos de las reformas laborales que incurren en violación de la Constitución¹.

El Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, pasó a la historia de las reformas laborales con el descriptivo nombre del "decretazo", y suponía un cambio de rumbo en política de mercado de trabajo orientada por la intensidad de los recortes en los derechos laborales. Suprimió los salarios de tramitación en caso de despido improcedente o injustificado, como expresión de una opción política basada en la reducción de costes empresariales frente al despido sin causa.

Dicha reforma laboral motivó una huelga general y finalmente en su esencia fue rectificada por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre de ese mismo año. Se diseñó una estrategia jurídica a instancia de las organizaciones sindicales denunciando la inconstitucionalidad del RDL, tanto por razones de forma, al no concurrir la extraordinaria y urgente necesidad que exige la Constitución para utilizar dicho instrumento, como por razones de fondo, ante la arbitrariedad e incluso anti-

sindicalidad en la que se había generado dicha regulación. Dichos planteamientos los acogieron diversos partidos políticos, en aquél entonces en la oposición, que formularon recursos de inconstitucionalidad que dieron lugar a la declaración de inconstitucionalidad del RDL 5/2002 por parte de la Sentencia del Tribunal Constitucional 68/2007, de 28 de marzo.

Esto no impidió que durante un buen número de meses –desde mayo a diciembre de 2002– todo un conjunto de trabajadores y trabajadoras sufrieran sus consecuencias, plasmadas en una reducción sustancial de sus derechos económicos

Miles de personas, despedidas de forma improcedente, tuvieron una reducción sustancial de sus derechos económicos al haberse excluido los salarios de tramitación

¹ Para mayor información consultar el informe del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO *La responsabilidad patrimonial del Estado por la supresión de los salarios de tramitación en el RDL 5/2002: La doctrina del Tribunal Supremo.*

Se reconoce una cantidad equivalente al importe de los salarios de tramitación correspondientes al período que va desde el despido hasta la notificación de la sentencia, más los intereses desde la fecha de la reclamación

ante el despido improcedente del que habían sido objeto por la no inclusión de los salarios de tramitación, es decir, el importe de los salarios correspondientes al período que va desde el despido hasta la sentencia que declara la improcedencia del mismo.

Se planteó, entonces, la posibilidad de buscar algún mecanismo para que las personas afectadas por la aplicación de dicha norma inconstitucional pudieran obtener algún tipo de resarcimiento, si bien era una pretensión sobre la cual la legislación no ofrece ningún cauce concreto, y prácticamente era un terreno inexplorado. Concurría la dificultad

añadida de que el sujeto que se había beneficiado de la norma ilegítima era el empresario, cuya posición se encontraba salvaguardada por una sentencia firme que había aplicado la legislación vigente en aquel momento, lo que dificultaba la posibilidad de reclamar a la empresa el beneficio obtenido por la aplicación del RDL en cuestión.

No obstante tales dificultades, se presentaron toda una serie de reclamaciones de responsabilidad patrimonial a fin de que fuera el Estado, en su dimensión del Estado Legislador, el que asumiera los perjuicios que se derivaron por la aplicación de dicha normativa. Se consideraba que el daño reunía los requisitos exigidos por

la jurisprudencia para considerar el daño individualizable e indemnizable, pues la minoración de los salarios de trámite es la consecuencia inexorable generada por la aplicación del RDL 5/2002. La respuesta ofrecida por el Acuerdo del Consejo de Ministros 8 de abril de 2009 fue la de desestimar dicha petición, lo que obligó a articular toda una serie de recursos ante el Tribunal Supremo.

En la doctrina del TS no faltaban casos en los que se había reconocido la responsabilidad del Estado Legislador ante la inconstitucionalidad de las leyes a partir de una serie de sentencias del año 2000, si bien ello había tenido lugar en el ámbito tributario, pero no cuando el sujeto favorecido por la aplicación de la norma ilegítima era un tercero, como ahora sucedía, un empresario que se había ahorrado el importe de los salarios de trámite, y se planteaba si el Estado debería asumir dicha cuantía. Para solventar las importantes dudas generadas ante el Tribunal Supremo se constituyó la Sala Tercera en Pleno, dictando sentencia en fecha 2 de junio de 2010, Rec. núm. 588/2008, de forma que el criterio mayoritario fue el de declarar la responsabilidad patrimonial del Estado Legislador por el importe de los salarios de tramitación que el trabajador despedido improcedentemente, según sentencia judicial, había dejado de percibir por estar vigente en la fecha de su despido el Real Decreto-Ley 5/2002. El TS considera como regla general, que el daño sufrido por los trabajadores y trabajadoras ante la aplicación del Decreto-Ley inconstitucional es un daño antijurídico que no tiene la obligación de soportar. Estimó por tanto la pretensión de indemnización.

A partir de aquí toda una serie de sentencias han venido a estimar la pretensión de indemnización. Incluso se ha aceptado que procede la indemnización aunque el proceso hubiera concluido por acto de conciliación y no por sentencia. Se reconoce una cantidad equivalente



al importe de los salarios de tramitación correspondientes al período que va desde el despido hasta la notificación de la sentencia, más los intereses desde la fecha de la reclamación, aunque no se hubieran solicitado expresamente. Y muy importante, no procede el descuento de las prestaciones por desempleo correspondientes a ese período. Es ilustrativo el importe que se viene reconociendo, sirviendo como ejemplo una sentencia que analiza el caso de un grupo de trabajadores, la cuál reconoce cuantías, respectivamente, de 1.309,17 euros, 8.557,64 euros, 1.384,08 euros, 20.789,22 euros, 2.562,12 euros, o

3.237,47 euros, lo que es expresivo del interés económico que representa para los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de este tipo de reclamaciones.

Con ello se ha ofrecido una vía para compensar a los trabajadores y trabajadoras la reducción de sus derechos económicos ante la pérdida de su contrato de trabajo sin causa justificada, de modo que el importe que dejó de abonar el empresario ha de ser asumido por el Estado a fin de evitar que los afectados por la norma inconstitucional sufran un perjuicio ilegítimo que no tenían obligación de soportar ■

La quiebra de Nueva Rumasa

Jorge A. Tomé Sánchez

Secretario de Política Industrial Fed. Agroalimentaria de CCOO

De todos y todas es conocido que la Federación Agroalimentaria de CCOO, desde hace más de ocho meses, alertó de la situación grave en la que estaba entrando Nueva Rumasa, por lo cual mantuvimos diferentes reuniones con el ánimo de conocer el escenario real y su dimensión, y poder así hacer propuestas para que, con un compromiso de plazos ciertos, se pudieran abordar conjuntamente actuaciones e iniciativas que nos permitieran ir dando soluciones y frenar la espiral de caída en la que entraba esta empresa. La actitud de la Dirección fue negar la mayor y ocultar la realidad de los problemas, minimizándolos y justificándolos como una circunstancia transitoria y coyuntural del mercado y la situación financiera general, en la que encuadraban a todo el mundo empresarial.

Esta política oscurantista y nada realista, fue trasladada por Nueva Rumasa a trabajadores y representantes sindicales, con el único fin de evitar contestación social y conflictos laborales. El problema es que algunos creyeron -y cayeron- en estas argucias empresariales. El tiempo fue demostrando la veracidad de la denuncia de CCOO, y cuando se acabó coincidiendo en nuestro análisis, se había deteriorado tanto la situación que ya, para muchas personas, no podrá haber soluciones de continuidad laboral en los centros de esas empresas.

En la actualidad, Nueva Rumasa está en una fase de crisis generalizada, y todas sus empresas dedicadas a la actividad agroalimentaria han entrado en *concurso de acreedores* (antigua suspensión de pagos), lo que ha llevado a una subac-



tividad generalizada en los centros de trabajo y al impago de salarios a los trabajadores y trabajadoras de esos centros. Esta realidad, sumada a la falta de pago a los proveedores, suministradores de bienes y servicios, seguridad social, y demás elementos necesarios para tener un proceso productivo activo y engrasado, ha supuesto en muchos casos la paralización de la producción y la pérdida de productos y, consecuentemente con ello, la falta de suministro a las empresas distribuidoras que han sacado de sus líneas las marcas producidas por Nueva Rumasa, y en algunos casos se ha llegado a la ruptura de los contratos comerciales, lo que impedirá la potencial recuperación de estas marcas en un futuro inmediato.

Ante esta situación concursal, los jueces mercantiles se están responsabilizando de la gestión de las empresas, al apartar de la dirección de éstas a la *familia* propietaria de Nueva Rumasa, lo que implica un marco de relaciones laborales y sindicales diferente, que en muchos casos supone todo un reto de supervivencia.

Este complejo y duro proceso necesita un fuerte compromiso de todas las trabajadoras y trabajadores afectados, y una intensa implicación sindical en la búsqueda de las mejores soluciones

Desde CCOO, que siempre habíamos planteado la necesidad del procedimiento concursal para tratar de evitar el deterioro total de la gestión empresarial, con el fin de mantener el mayor número posible de empleos y centros de trabajo, seguimos en la doble actuación de buscar, junto a los administradores concur-

sales, procedimientos de regeneración de la actividad laboral y comercial, cosa nada fácil y, en lo que afecta a la acción sindical, seguimos pidiendo a los trabajadores que manifiesten su protesta por la situación que están viviendo, además de haber planteado propuestas generales de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), para que los trabajadores puedan tener acceso a las prestaciones económicas, que pagará el INEM, hasta tanto se den soluciones definitivas para mantener el empleo y la actividad.

En esta propuesta de ERTE, donde la dirección debería ser parte activa, nos hemos encontrado nuevamente con las evasivas y tardanza de Nueva Rumasa para facilitar estas soluciones y son los jueces mercantiles quienes están haciendo propuestas regulatorias, lo que llevará a medidas más traumáticas, como la extinción de empleos y, seguramente, cierres de centros de trabajo.

En estos momentos, la prioridad sindical de CCOO es seguir organizando a los trabajadores a través del sindicato, para darles el servicio necesario que agilice el acceso, vía ERTE, a las prestaciones económicas para poder cubrir sus necesidades más elementales, y cobrar las deudas salariales de Nueva Rumasa a través del FOGASA.

Asimismo, CCOO vamos a intensificar nuestra actuación en los procedimientos concursales, colaborando con los administradores en la búsqueda de alternativas industriales y laborales, aunque sea con otras empresas, que permitan el mantenimiento del empleo y de los centros de trabajo. Este complejo y duro proceso necesita un fuerte compromiso de todas las trabajadoras y trabajadores afectados, y una intensa implicación sindical en la búsqueda de las mejores soluciones, para las más de 5.000 personas afectadas en este conflicto ■

El acuerdo en AENA garantiza el empleo y la estabilidad laboral

Raúl Olmos Mata

Secretario de Acción Sindical y Seguridad Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

La acción sindical y el trabajo del conjunto de CCOO ha logrado un Acuerdo que garantiza no sólo la aplicación futura del actual convenio colectivo de AENA a cuantas filiales surjan como consecuencia del nuevo modelo aeroportuario, sino también el mantenimiento del empleo y del marco de negociación.

El Plan de Ajuste aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 3 de diciembre, contemplaba la segregación de AENA de la parte de gestión de aeropuertos a una filial (AENA Aeropuertos) de cuyo capital se privatizaría el 49%, con un nuevo modelo de gestión que implica la posibilidad de salida de

determinados aeropuertos a concesión de empresas privadas. Inicialmente, se anunciaba la salida a concesión privada de los aeropuertos de El Prat y Barajas. Inmediatamente, los sindicatos CCOO, UGT y USO (que suman el 85% de la representación de AENA) anunciaron movilizaciones frente a dicho plan con cuatro ejes fundamentales: oposición a la privatización; mantenimiento del sistema aeroportuario en red (en la actualidad, los beneficios de unos pocos aeropuertos son los que garantizan toda la red, con más de 30 que son deficitarios); garantías de empleo para el conjunto de la plantilla y mantenimiento de un único convenio colectivo.

Tras la aprobación del RDL 13/2010, que incluía también medidas referidas a los controladores aéreos, se produce el "plante" de éstos y las consecuencias por todos consabidas, con otra víctima menos conocida: las más de 10.000 personas de AENA acogidas al Convenio General que veían en serio riesgo sus empleos y condiciones laborales.



Ante la posibilidad de que las movilizaciones contaran a priori con el rechazo y la incomprensión de la sociedad, que iba a comparar situaciones y procesos para nada comparables, los sindicatos decidimos reorientar la estrategia de negociación, pero no el núcleo de las reivindicaciones. Se elaboró una propuesta de negociación conjunta y se inició un intenso proceso de asambleas, concentraciones, etc... Los primeros frutos de dicha estrategia llegaron el 24 de enero de 2011, cuando se firma un primer acuerdo por el que el actual convenio colectivo se convertiría en el I Convenio del Grupo AENA. Pero quedaban en el aire dos importantes aspectos: las garantías de mantenimiento de la Red y las garantías de empleo y condiciones laborales en los aeropuertos que salgan a concesión privada.

Tras ese primer acuerdo, se produce un bloqueo total de la negociación: las pretendidas garantías chocaban frontalmente con el modelo dibujado por la Ley aprobada. El 26 de febrero se celebra en Madrid una multitudinaria manifestación en defensa de la plataforma reivindicativa de los sindicatos y, ante la falta de respuesta, el 9 de marzo se anuncia la convocatoria de 22 jornadas de huelga. A partir de este anuncio se suceden 8 intensos días de negociaciones, alcan-

zándose un preacuerdo el 16 de marzo, ratificado en referéndum por más del 70% de la plantilla el 24. El Acuerdo garantiza el mantenimiento de la red (todos los ingresos, incluido el canon de las concesionarias, deberán equilibrar financieramente toda la red), del empleo (renuncia a utilizar los artículos 51 y 52 del ET, garantías de reubicación o retorno a la matriz en caso de excedentes, derecho de opción del trabajador en caso de despido declarado improcedente, etc.) y la aplicación del mismo convenio colectivo para toda la plantilla, incluidos los aeropuertos que salgan a concesión privada. Además, incluye otros acuerdos complementarios de estabilidad de la plantilla, etc.

Las dificultades para construir el acuerdo

Dos eran las dificultades básicas para lograr los objetivos sindicales a raíz de la aprobación por parte del Gobierno de sacar a concesión determinados aeropuertos.

Por una parte, dado que lo que saldría a concesión era el servicio aeroportuario, pero no la infraestructura vinculada al mismo, resulta discutible la aplicación del artículo 44 del ET pues no estábamos ante un caso de sucesión de empresas.

En casos anteriores relativos también al sector aéreo (Alemania e Italia), el Tribunal de Justicia de la CE ha sentenciado que son nulas tanto las cláusulas de los contratos de concesión que obliguen a una subrogación del personal como aquellas que primen en el concurso la subrogación del mismo. Solo son válidas cuando existía un convenio colectivo que obligaba a dicha subrogación. Sin embargo, en nuestro país ni existe convenio sectorial ni es posible puesto que no existe "sector" mientras no se produzcan las concesiones, y la subrogación del personal y las garantías deben establecerse antes.



Por otra parte, resulta discutible que el acuerdo que pudiera alcanzarse (garantías de empleo, etc.) fuera de obligado cumplimiento para la empresa que ganara la concesión, pues no hay una subrogación en sí y no se le podía imponer en el contrato de concesión.

La solución lograda con el Acuerdo a tan difícil situación, supone alterar de manera significativa el modelo de gestión inicial sin cambiar la ley

Aunque son muchos los matices y elementos importantes del Acuerdo, destacaría tres aspectos coincidentes con los principales objetivos inicialmente planteados: primero, el actual convenio colectivo de empresa, con las adaptaciones

pertinentes, pasará a ser convenio del Grupo AENA, afectando a cuantas filiales se desarrollen como consecuencia del nuevo modelo aeroportuario, entre las que están las Sociedades Concesionarias de El Prat y Barajas (inicialmente capital 100% de AENA). Segundo, en el contrato de concesión se establecerán, además del cumplimiento de los acuerdos, las garantías adicionales sobre el mantenimiento del empleo, del marco de negociación, etc.. Y tercero, cuando estos procesos hayan concluido, AENA sacará a la venta la participación mayoritaria del capital de las Sociedades Concesionarias (frente a la idea original de una concesión administrativa pura), acciones que reverterán en AENA cuando acabe el período de concesión: la empresa que compre las acciones no será una empresa que "concurra" a una concesión, sino que compra el capital mayoritario de otra que ya tiene la concesión, con sus condiciones, su convenio, sus acuerdos en vigor, etc ■



Expedientes de Regulación de Empleo en Andalucía

Miriam Pinillos Carrascosa

Secretaria de Acción Sindical de CCOO Andalucía

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es uno de los instrumentos que nuestro ordenamiento jurídico pone a disposición de las empresas para hacer frente a las dificultades económicas, productivas, técnicas y/o organizativas. Estos expedientes pueden ser suspensivos: reducción de jornada o suspensión temporal de los contratos de trabajo, o extintivos: extinción definitiva de la relación laboral, o lo que es lo mismo, despido.

En los dos casos se persigue que la empresa pueda superar una situación negativa y propiciar que vuelva a ser rentable y competitiva para poder mantener la actividad y el mayor número de empleos posible, excepto en los casos de cierre total de la actividad y por tanto de la empresa. En estos casos, el objetivo principal pasa a ser proteger la situación de los trabajadores y trabajadoras, utilizando las prejubilaciones, indemnizaciones, y sus correspondientes prestaciones por desempleo, de tal manera que el ERE sirva como instrumento de mayor garantía de sus derechos.

La crisis económica y el elevado nivel de desempleo que venimos padeciendo han provocado un importante incremento del número de empresas con dificultades para seguir desarrollando su actividad económica y empresarial; la consecuencia más dramática es la pérdida de empleo de muchos trabajadores y trabajadoras. Según datos de la Encuesta de Población Activa a finales de 2010 ya eran de cuatro millones setecientos mil las personas desempleadas en nuestro país, de las cuales más de un millón son andaluces y andaluzas. Los ERE presentados en Andalucía, como consecuencia de la crisis económica, al



Apostamos por la utilización de los ERE cuando se acredite una situación de dificultad importante en la empresa y defendemos el expediente de suspensión frente al de extinción

igual que en el resto de España, se han disparado en los últimos años, así en el 2008 se autorizaron un total de 448 que afectaron a más de 7.000 trabajadores, en el 2009 fueron más del doble los autorizados, concretamente 1.080 afectando a más de 25.000 personas y en el pasado año 2010, siguió incrementándose el número de expedientes autorizados, alcanzando la cifra de 1.383 aunque con una afectación respecto a trabajadores algo menor que el 2009, situándose la cifra cercana a 20.000 trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores de Andalucía que han visto extinguido su contrato de trabajo a través de un ERE fueron 2.559 en 2008, 3.932 en 2009 y 4.003 en 2010, mientras que se vieron afectados por expedientes de suspensión temporal 3.063 trabajadores en 2008, 20.504 en 2009 y 13.447 en 2010 y por expedientes con medidas de reducción de jornada, 283 en 2010, 1.180 en 2009 y 2.042 en 2010. Estas cifras reflejan que el proceso de negociación que se genera en un ERE consigue evitar en muchas ocasiones la extinción de los contratos optándose por medidas coyunturales como la suspensión temporal y la reducción de jornada, aunque, si la situación de crisis persiste, agotado el expediente de suspensión las empresas vuelven a plantear la extinción de los contratos, de ahí que en 2010 hayan aumentado el número de extinciones mientras que se reducía el número de suspensiones temporales, si bien, también hay que señalar que el ex-

pediente de reducción de jornada, hasta hace poco tiempo casi residual, empieza a cobrar fuerza.

Es importante resaltar que la mayoría de las extinciones del contrato de trabajo no se producen ni se han producido mediante la utilización de ERE sino a través del despido individual y la no renovación de contratos temporales (muchos de ellos realizados en fraude de ley), que es la vía que menos amparo y protección ofrece a los trabajadores y trabajadoras.

Por ello CCOO apuesta, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, por dar prioridad y protagonismo a la aplicación de medidas de flexibilidad interna en la organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, como método más eficaz de gestión y de prevención frente a medidas de regulación temporal o extintiva. Subsidiariamente, apostamos por la utilización del ERE, como instrumento de regulación laboral, cuando se acredite una situación de dificultad importante en la empresa y defendemos el expediente de suspensión frente al de extinción, persiguiendo siempre que la empresa recupere la viabilidad, productividad y competitividad y por tanto la actividad y el empleo, que es lo que más nos importa, además de proteger con las mayores garantías posibles los derechos de los trabajadores y atenuar la situación que conlleva la pérdida del empleo.

Son muchas y variadas las garantías establecidas por ley para la autorización de un ERE: proceso de negociación con la representación de los trabajadores, intervención de la Inspección de Trabajo, autorización por parte de la Autoridad Laboral, etc., por lo que consideramos que es un instrumento válido y útil para salvar situaciones de crisis en las empresas garantizando empleos y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que este instrumento no debe verse invalidado ni desprestigiado por el mal uso ó abuso que algunos desaprensi-

vos hayan podido o puedan hacer de él. Persigáanse, denúnciese aquellos comportamientos abusivos que se hayan podido producir o se produzcan, no atacando y devaluando este instrumento, sino reforzando la utilidad del mismo que hoy por hoy se ha demostrándose eficaz para las empresas y para sus plantillas.

Desde CCOO, exigimos que se deje actuar a la justicia hasta las últimas consecuencias, prestaremos la colaboración necesaria desde nuestro sindicato y en caso de que se determine cualquier ilegalidad o mal uso de este instrumento por parte de algunas personas, sean o no del sindicato, que caiga con todas las consecuencias el peso de la ley sobre ellas. Ahora bien, mientras actúa la justicia, CCOO seguirá defendiendo y exigiendo que los trabajadores y trabajadoras mantengan sus derechos, sigan percibiendo sus salarios o en el caso de las jubilaciones, las pólizas correspondientes.

Desde CCOO, lamentamos la utilización que se está haciendo de los ERE con fines electoralistas, y tal vez con el úni-

co fin de desprestigiar este instrumento y debilitar las relaciones laborales para ahondar más si cabe en los recortes de derechos laborales que se vienen produciendo.

Hacemos un llamamiento al rigor en la utilización de los ERE, así como exigimos que se abandonen los ataques indiscriminados a los expedientes, que no hace sino perjudicar a las personas honradas que han sufrido y sufren la pérdida del empleo con el agravante de que muchas de ellas, por su edad, han perdido a la vez la posibilidad de volver a acceder al mercado de trabajo.

Por tanto, desde CCOO defendemos, además de la correcta utilización de este instrumento de regulación, el carácter puntual y excepcional de las ayudas concedidas por las distintas Administraciones Públicas para hacer frente a este tipo de situaciones que pueden llevar a la exclusión laboral y social de un conjunto importante de trabajadores y trabajadoras, y por extensión, a todo el entorno familiar de los afectados ■

