



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Necesidad de un Acuerdo por el Empleo	02
Acuerdos de inaplicación salarial	05
El sistema público de pensiones en riesgo	08
Propuestas sindicales para el PNR 2014	11
Fondos Estructurales 2014-2020	14
La i-Responsabilidad Social de Coca Cola	17
Evolución del empleo y la contratación	19
El derecho a la formación	22
Un Pacto Social sobre inmigración	24
Airbus y la solidaridad sindical internacional	26
Formación sindical de la CES en Madrid	29
FOGASA, soluciones ya	32
Asesorías jurídicas de CCOO	35
Sentencia sobre ultraactividad	37
Resolución de la OIT sobre la reforma laboral	39
Convenio estatal de oficinas de farmacia	41
El ataque a las RTV autonómicas	43
Castilla León: Firma del III Acuerdo Marco	46
Avance estadístico de la negociación colectiva	48



**sin empleo
de calidad
no hay
recuperación**

**MÁS COHESIÓN SOCIAL
PARA MÁS DEMOCRACIA**

manifiéstate!

#1 mayo



CCOO y UGT, y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), rechazan las políticas de austeridad que mediante los recortes de derechos sociales y laborales, están provocando paro, desigualdad, pobreza y el deterioro del sistema de protección social; y reivindican una nueva política europea que garantice una salida de la recesión y el estancamiento, por lo que llaman a la movilización sindical y social y a la participación ciudadana en las próximas elecciones al Parlamento europeo, para elegir a aquellas opciones políticas comprometidas con la defensa de un proyecto europeo basado en el progreso, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Es necesario un Acuerdo por el Empleo

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 3 de abril, decenas de miles de personas se manifestaban en más de 50 ciudades españolas, bajo el lema "STOP a los recortes : Hay que parar las políticas de austeridad", para exigir un cambio de rumbo en las políticas de austeridad y de recortes que aplican las instituciones y gobiernos europeos, entre ellos el Gobierno español del PP, y al mismo tiempo para apoyar las alternativas que defiende la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que el 4 de abril movilizaba a centenares de miles de personas en Europa.

Las manifestaciones convocadas en España por los sindicatos confederales con el apoyo de la Cumbre Social, pretenden forzar a los gobiernos europeos y español a poner fin a las políticas de austeridad que sólo han generado paro, precariedad, pobreza y desigualdad, atacando gravemente las bases del modelo social europeo.

Al día siguiente, las decenas de miles de personas que se manifestaron en Bruselas, bajo el lema "Un nuevo pacto para Europa: Luchando por la inversión, empleos de calidad e igualdad" protestaban contra las políticas impuestas por las instituciones europeas y las graves consecuencias para la ciudadanía, reclamando un plan de inversiones de la UE para activar el creci-





miento y el empleo. La CES exige un nuevo rumbo para Europa, una hoja de ruta que afiance la incipiente recuperación económica y la creación de empleo.

Como dijo Toxo, Presidente de la CES, en su intervención: "estamos convencidos de que hay alternativas a las políticas de austeridad, alternativas para favorecer la actividad económica y el empleo. Porque Europa está dejando atrás la recesión, pero puede entrar en estancamiento sin creación de empleo y hoy el problema fundamental de España y de Europa es el empleo" subrayó.

"Europa no debe resignarse a perder sus señas de identidad, que es el Estado social, a partir de las políticas de ajuste que tienen como base exclusivamente la austeridad para el equilibrio de las cuentas públicas. Hay otras políticas y hay posibilidades de financiarlas", insistió el Secretario General de CCOO.

Las Secciones Sindicales de CCOO toman la palabra y relatan el quehacer sindical en los centros de trabajo

Por otra parte, la Confederación Sindical de CCOO reunía en Madrid el 5 de abril a 2.200 delegadas y delegados venidos de todo el país, representantes de todos los sectores de actividad, con el protagonismo puesto en el trabajo de las secciones sindicales. El encuentro fue una demostración de la capacidad de organización de CCOO, quizás la organización social más poderosa del país. Durante el acto, se reflexionó acerca del papel que ha jugado y juega el sindicalismo confederal, de clase, que representa CCOO como puntal del sistema democrático y de derechos, especialmente frente a los intentos de demolición del Estado del Bienestar.

Un acto de reivindicación de la historia de CCOO, de su presente y sobre todo de su proyección de futuro, del orgullo de pertenecer a CCOO, de subrayar el compromiso de este sindicato con la democracia, de reconocimiento a la dedicación, al trabajo diario de las secciones sindicales en las empresas, defendiendo los derechos laborales y las reivindicaciones de sus compañeras y compañeros, e impulsando el sindicalismo en los centros de trabajo, para ser más fuertes y más representativos, más eficaces en el presente y con más fuerza en el futuro.

Y en este sentido, se recordó que las elecciones sindicales y la afiliación son las dos palancas del poder sindical, además de los factores que legitiman al sindicato ante los trabajadores y la sociedad.

"Venimos de lejos y vamos más lejos todavía" era el lema que presidía el encuentro confederal, verso del poeta Miquel Martí y Pol, y también fueron las palabras con las que comenzó Fernando Lezcano, Secretario de Organización confederal, su intervención en el encuentro, en la que también presentó la campaña de elecciones sindicales que comenzará después del verano, cuyo slogan "EXIGE" expresa una actitud combativa, lejos de la resignación, que enlaza con la trayectoria histórica del sindicato, con la práctica reciente y que indica la determinación con la que queremos enfrentar el futuro.

Mejorar los resultados, revalidar nuestra condición de primer sindicato e incrementar la representatividad del sindicalismo de clase, son los principales objetivos que CCOO se marca en la próxima cita electoral.

El respaldo mayoritario a las candidaturas presentadas por CCOO, es el resultado del trabajo de cada día en los centros, que avala el modelo del sindicalismo que practica, basado en el compromiso con los trabajadores y trabajadoras, y en el trabajo bien hecho y continuo de sus representantes en las empresas.

Sin la recuperación del empleo de calidad el Gobierno no puede alardear de la salida de la crisis

En España la crisis no ha terminado, tenemos 6 millones de parados. La incipiente y débil recuperación de la actividad, no sirve para mejorar la estabilidad en el empleo y reducir el desempleo. Aumenta la precariedad laboral, que se extiende a la duración irregular e incontrolada de la jornada, y la sustitución de empleo indefinido por contratos temporales a tiempo parcial. Crece la brecha salarial entre hombres y mujeres,

crece la desigualdad, mientras retrocede la protección social y los servicios sociales.

Es necesario un cambio en la política económica en la que el Gobierno, sin embargo, se reafirma. CCOO no puede ni quiere renunciar a enfrentar las políticas de austeridad y recortes de derechos desarrolladas por un Gobierno que ha impedido cualquier posibilidad de negociación al cerrar, desde su llegada al poder, todas las vías de diálogo social. Nuestro objetivo es retomar el diálogo social, presentando nuestras propias alternativas a fin de alcanzar acuerdos para el cambio de política que reclamamos; no podemos quedarnos en la mera contestación a las políticas empresariales y del Gobierno. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras no pueden esperar por más tiempo la resolución de los problemas actuales. Las movilizaciones generales y las manifestaciones que convocamos sirven para hacer patente nuestro rechazo a los recortes y a las reformas, pero también para buscar soluciones a los problemas de la gente y, sobre todo, para los colectivos que más están sufriendo la crisis.

Es necesario un Acuerdo por el empleo y la reactivación de la actividad económica, basado en la igualdad y la cohesión social, que fortalezca la negociación colectiva y promueva el cambio de modelo productivo y el mantenimiento y profundización de los servicios públicos y las prestaciones sociales. Un Acuerdo que apueste por el empleo de calidad, por el incremento de los salarios para incentivar la economía y sostener el Estado de Bienestar.

Los resultados que se alcancen en la negociación, que podría abrirse en un futuro próximo, están íntimamente ligados al éxito de las movilizaciones realizadas y de las convocadas para el día 28 de Abril de 2014, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, y para el 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajo, con el objetivo de hacer frente a la deriva autoritaria y regresiva de la acción del Gobierno, e iniciar un nuevo rumbo, una senda que genere empleo y cohesión social ■

Los acuerdos de inaplicación salarial

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las diferentes reformas laborales aprobadas en los últimos años, fueron introduciendo modificaciones que incidieron drásticamente sobre la regulación de la inaplicación de los convenios colectivos, todas ellas dirigidas a incrementar las opciones empresariales para recurrir a esta figura normativa.

Si los primeros cambios, reformas del 2010 y 2011, se dirigieron básicamente a facilitar a las empresas tanto los requisitos como los cauces procedimentales para la inaplicación, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero modificó el Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores en un doble sentido: extendió el posible uso de esta figura sobre los convenios de empresa, antes limitada a los sectoriales, y amplió las materias sobre las que puede producirse la inaplicación, antes limitada al régimen salarial previsto en el convenio sectorial.

Esta modificación entró en vigor el 11 de febrero del 2012, pero hasta el 15 de noviembre de ese mismo año no se estableció en el REGCON una naturaleza específica para el registro de las inaplicaciones de convenio, registrándose durante esos nueve primeros meses bien como "Acuerdos de empresa para su depósito" o como "Otros acuerdos inscribibles", cajones de sastre en los que cabe prácticamente todo, pero de los que apenas se ofrece información alguna, por lo que no contamos con datos concretos sobre las inaplicaciones hasta el 15 de noviembre



del 2012. Desde dicha fecha hasta el 15 de abril de 2014, es decir en menos de año y medio, han sido registrados 3.581 acuerdos de inaplicación, una cifra que sorprende dada la lentitud que habitualmente se le presupone a la negociación colectiva para adaptarse a los cambios normativos.

Si consultamos en el Regcon atendiendo al ámbito funcional, resulta que el 86% de los acuerdos afectan a la totalidad de la empresa frente al 11% que afectan a alguno de los centros de la empresa y un extraño 3% que afectaría a algún colectivo concreto. Por otro lado, la Web del Registro nos permite también diferenciar entre acuerdos nuevos y "textos nuevos", es decir, renovaciones de acuerdos previos; con este cruce advertimos que un porcentaje significativo, superior ya al 12%, corresponde a inaplicaciones renovadas.

Más difícil resulta el análisis desde el punto de vista de los convenios que son inaplicados, para ello es necesario descargar toda la información pública relativa a cada uno de los registros y pasarlos a un formato que permita su análisis agregado. En la Secretaría confederal de Acción Sindical contamos con esta información de las más de 3.000 inaplicaciones registradas con tal naturaleza hasta el pasado 25 de febrero, de cuyo análisis podemos extraer algunas conclusiones que paso a exponer muy sucintamente a continuación.

Desagregados los convenios por ámbito funcional, el 95% de las inaplicaciones se produjeron sobre convenios sectoriales, la inmensa mayoría de ámbito provincial (el 65%), seguidos por los estatales (23%) y los autonómicos (7%). En cuanto a las 157 inaplicaciones de convenios de empresa, 138 corresponden a convenios únicos para toda la empresa, cifra que

porcentualmente supone menos del 5% del total, y prácticamente irrelevantes en términos porcentuales son las 8 inaplicaciones de convenios de centro de trabajo, las 6 de convenios de grupo de empresas y las 5 de convenios franja. De modo, pues, que esta vía abierta por la reforma de 2012 se está utilizando pero, al menos hasta ahora, no de forma abrumadora.

En cuanto a las materias objeto de las inaplicaciones, destaca de modo indiscutible la cuantía salarial, presente en el 94% de los acuerdos de inaplicación registrados, seguida por el sistema de remuneración (en el 33%), los horarios y la distribución del tiempo de trabajo (23%), la jornada (18%), las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (9%), los sistemas de trabajo y rendimiento (3%) y, finalmente, los límites de movilidad funcional (1%). En este sentido, si bien es cierto que los aspectos retributivos siguen siendo la estrella de las inaplicaciones, sí son importantes los porcentajes en que se inaplican otras materias que antes de la reforma del 2012 no podían ser modificadas por esta vía.

Tal y como la siguiente tabla muestra, si atendemos al procedimiento por el que ha sido adoptada la inaplicación, es absolutamente mayoritario el acuerdo en periodo de consultas, 2.685 que suponen el 89% de las inaplicaciones registradas durante este periodo, lo que implica la presunción de existencia de causas justificativas. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria del convenio se limita al 5% del total; por acuerdo de mediación en órgano bipartito al 3%; por acuerdo en un proceso de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada apenas supera el 1%, al igual que por decisión en el seno de un órgano tripartito; y, finalmente, por laudo en órgano bipartito no alcanza el 0,5%.

**Acuerdos de Inaplicación de convenio
por procedimiento seguido y representación**
(Registrados entre el 15 de noviembre de 2012 y el 25 de febrero de 2014)

Acuerdo o Procedimiento / Representación	Nº de Inaplicaciones
ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO	157
ACUERDO DE MEDIACIÓN EN ÓRGANO BIPARTITO	86
Delegados de personal y Comité de empresa	35
Representación según el Art. 41 E.T.	47
Secciones sindicales	4
ACUERDO EN PERIODO DE CONSULTAS	2.685
Delegados de personal y Comité de empresa	728
Representación según el Art. 41 E.T.	1.924
Secciones sindicales	33
ACUERDO EN UN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA	40
Delegados de personal y Comité de empresa	22
Representación según el Art. 41 E.T.	14
Secciones sindicales	4
DECISIÓN EN EL SENO DE UN ÓRGANO TRIPARTITO	40
LAUDO EN ÓRGANO BIPARTITO	15
TOTAL	3023

*Datos actualizado a 25 de febrero de 2014.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del REGCON*

En cuanto a la representación de los trabajadores, son claramente mayoritarios los acuerdos adoptados por una comisión "ad hoc", opción establecida para el supuesto de ausencia de representación de los trabajadores/as en la empresa. Desafortunadamente, no podemos constatar a través del Regcon en qué medida este procedimiento está siendo correctamente utilizado, ni siquiera es público el número de trabajadores afectados por cada uno de estos acuerdos.

Las estadísticas oficiales sí ofrecen, no obstante, información relativa a esta materia por tamaño de las empresas y número de personas afectadas; datos que indican que,

efectivamente, en la inmensa mayoría de los casos estos acuerdos afectan a empresas pequeñas (el 78% de las registradas en 2013 correspondían a empresas con menos de 50 personas en plantilla). Y, según datos facilitados por el Ministerio de Empleo, el 68% de las 497 inaplicaciones registradas durante los dos primeros meses de 2014 fueron acordadas por una comisión ad hoc frente al 30% de los acuerdos adoptados por delegados de personal y comités de empresa y un 2% por secciones sindicales; sin embargo, mientras los primeros sólo afectan al 13% del total de las y los trabajadores perjudicados por las 497 inaplicaciones, los segundos afectan al 36% y los últimos a 13.359 personas (51%) ■

Medidas que ponen en riesgo la sostenibilidad del sistema público de pensiones

Jose Manuel Lago Peñas

Gabinete Económico confederal de CCOO

En España tenemos un sistema de reparto por el que las cotizaciones a la Seguridad Social de los que ahora están trabajando financian las pensiones de los actuales jubilados. Sobre esta relación entre cotizaciones y pensiones se basa el equilibrio financiero del sistema, aunque ciertamente algunas prestaciones deberían ser cubiertas por los presupuestos generales del estado y podría pensarse en una financiación complementaria a las cotizaciones vía impuestos.

Pero, aun con estas correcciones, el núcleo del sistema son cotizaciones que pagan pensiones. Y de ahí el rechazo que suscita la decisión del gobierno de establecer una cotización fija, y mínima, de 100 euros al mes para cada contrato indefinido que se formalice desde ya y durante los dos próximos años. Pongámosle cifras.

Para financiar una pensión de jubilación digna, pongamos 1.200 euros al mes con dos pagas extras, harían falta 14 personas cotizando esos 100 euros para que la cuenta saliera. Pero como en España el ratio cotizantes/pensionistas es de 2,5 –y eso contando solo los jubilados y las incapacidades permanentes– lo que tenemos es un agujero: con la cotización reducida



de esa medida estrella del gobierno tan solo se recaudarán 3.000 de los 16.800 euros del importe anual de la pensión.

Con la reducción de la cotización, y el número de nuevos contratos indefinidos que se firman cada año, el agujero que tendrá que soportar la Seguridad Social es del entorno de 4.000 millones de euros cada año. Y este dinero, que agrava el déficit que ya está sufriendo el sistema por la caída de cotizantes ¿quién lo va a poner? ¿Servirá para justificar un nuevo recorte en las pensiones?

Volviendo a la aritmética, a día de hoy y al margen de esta ocurrencia del gobierno, para pagar esa pensión de 1.200 euros y con un ratio de 2,5 cotizantes por cada pensionista, cada activo tiene que aportar 560 euros cada mes. Y para llegar a esta cifra, con los tipos de cotización actual, el salario tiene que ser de 1.600 euros brutos en 14 pagas.

Y aquí están las tres claves de la sostenibilidad del sistema: el número de ocupados, que determina la relación entre cotizantes y pensionistas, el salario medio, que fija la base de cotización, y el tipo, que aplicado sobre la base determina lo que se ingresa en la caja de la Seguridad Social

Cualquier cambio sensible en cualquiera de estas tres variables compromete la

El número de ocupados, el salario medio y el tipo de cotización: las tres claves de la sostenibilidad del sistema

sostenibilidad financiera del sistema y por lo tanto tiene que tomarse con extraordinaria precaución y siempre explicando cómo va a cubrirse el déficit generado. Dicho de otra forma, sin creación de empleo, con salarios de 1.000 euros o reduciendo el tipo de cotización se está poniendo en grave riesgo la sostenibilidad del sistema público de pensiones en sus parámetros actuales. Y eso es lo que está haciendo, de forma premeditada, el Gobierno del PP.

El informe de la comisión de expertos del ministro Montoro es un paso más en esta dirección e incluye entre sus propuestas para reformar el sistema fiscal, la reducción de las cotizaciones sociales y la subida del IVA. Más allá de las implicaciones ideológicas que se esconden detrás de esta ya vieja propuesta, o incluso sobre su efectividad real, lo que toca hoy es poner números a estas ideas para saber de lo qué estamos hablando.



Según la ideología que domina la orientación de las reformas fiscales en España, y en la mayoría de la Unión Europea, en las últimas décadas, una reducción de las cotizaciones sociales se traslada de forma directa e intensa a la creación de empleo y, además, la caída en los ingresos de la Seguridad Social se puede compensar aumentando los tipos y por lo tanto la recaudación del IVA. Veamos las cifras.

El informe económico financiero del proyecto de presupuestos de la Seguridad Social para 2014 proporciona los datos clave para este análisis: se estiman 12.237.193 cotizantes en el Régimen General, con una base media de cotización mensual de 1.723 euros y un tipo de cotización empresarial del 31,9%. Con estos datos es fácil calcular que el coste anual total para la empresa, salarios más cotizaciones, se eleva a 27.271 euros.

Si el tipo de cotización se redujera en un punto, y se quedara en el 30,9%, el coste anual del trabajador sería de 27.064 euros. Esto es, reducir un punto en la cotización es prácticamente irrelevante en términos de coste empresarial: la empresa se ahorra menos de 15 euros por cada paga, el 0,8% del total. Esta cifra evidencia el nulo estímulo que puede suponer para los empresarios, a la hora de contratar, una reducción de este tipo. Sin embargo, como hay más

de 12,2 millones de cotizantes, la Seguridad Social dejaría de ingresar 2.523 millones de euros. Y esta sí que es una cifra significativa: lo que no supone nada en términos de coste individual se transforma en una cifra considerable cuando se generaliza a todos los afiliados del Régimen General.

Pero no acaba aquí la cosa. Porque los que defienden la reducción de cuotas argumentando que sirve para crear empleo están pensando en una bajada de los tipos de hasta 5 puntos. Si el Gobierno les hace caso, y la tentación no le falta, el resultado sería catastrófico, porque si bien el ahorro en el coste salarial seguiría siendo bajo, menos del 4%, unos 74 euros en cada nomina, el impacto sobre las cuentas de la Seguridad Social sería demoledor: dejaría de ingresar 12.665 millones de euros cada año, una cifra que equivale a perder casi uno de cada cinco euros de los ingresos de la caja con la que se pagan las pensiones.

Y no, no es cierto que esta brutal caída de los ingresos pueda compensarse fácilmente con el IVA. Porque esta cifra equivaldría a un incremento del 25% en los ingresos devengados por IVA en el último ejercicio, una cifra que multiplica por diez el escaso aumento de los ingresos por este impuesto desde 2010, a pesar de haber sufrido la mayor subida de tipos de toda su historia ■



Propuestas Sindicales para el Plan Nacional de Reformas de 2014

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO y UGT han presentado al Gobierno un conjunto de propuestas orientadas al necesario cambio de rumbo de las políticas económicas y sociales.

Con motivo de la aprobación del Plan Nacional de Reformas (PNR) de 2013, ya tuve ocasión en estas mismas páginas de exponer una valoración muy crítica de la orientación del mismo, junto con un análisis de los diferentes documentos de las instituciones europeas relacionados con dicho PNR que confi-

guran los denominados semestres europeos. Procesos que hay que recordar que han sido puestos en marcha por la Unión Europea (UE) con el objeto de controlar de forma anual las políticas de los países miembros en el marco de la actual crisis. Control que en el caso de nuestro país es especialmente estricto por razones obvias.



Los dos sindicatos proponen el fin de las políticas de austeridad que han agravado la profundidad y duración de la crisis y aumentado el riesgo de deflación

En esta ocasión voy a referirme a las propuestas que, de forma conjunta con UGT, se han hecho llegar al Gobierno para su posible inclusión en el PNR de este año, actualmente en fase de elaboración. Propuestas inspiradas, por un lado en la reciente iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que plantea un cambio de rumbo a nivel europeo que ponga fin a las políticas de austeridad extrema, junto con un ambicioso Plan de

se superará cuando se reduzcan de forma significativa las altísimas tasas de paro y se ponga fin a la creciente precariedad del empleo y reducción de los salarios. Planteando que este cambio de políticas tenga su primer reflejo en el PNR de 2014, en el que el Gobierno tiene que incluir todas las políticas públicas que plantea acometer este año, y que debe ser remitido a final de abril a la Unión Europea para su aprobación.

Inversiones que impulse la actividad económica y el empleo y, por otro y en nuestro ámbito, incorporando las medidas que vienen planteando los dos sindicatos para avanzar hacia un modelo de crecimiento sostenible que garantice la recuperación y el desarrollo futuro.

Documento que recogía asimismo la petición sindical acerca de la puesta en marcha de un proceso de participación efectiva de los interlocutores sociales en la elaboración, seguimiento y control de este PNR y del documento de Recomendaciones elaborado por la Comisión Europea que pondrá fin a este semestre europeo. Todo ello en línea con lo establecido en la reciente Declaración de los interlocutores sociales europeos.

CCOO y UGT proponen en definitiva, que se ponga fin a las políticas de austeridad que han agravado la profundidad y duración de la crisis y aumentado el riesgo de deflación. Crisis, que más allá de la mejora puntual de algunos indicadores, sólo

En este sentido, y de acuerdo con el documento de las dos centrales sindicales, las prioridades de este PNR deberían "ser la lucha contra el desempleo y sus consecuencias sociales, en el marco de un cambio de las políticas públicas y del modelo productivo...". Defendiendo que la "reactivación económica, creación de empleo, derechos laborales, protección y cohesión social y cambio de modelo productivo, deben concebirse como un todo." Para lo que se propone que se relance la inversión pública y productiva, junto con el impulso de la industria, la transición energética y la recuperación de las inversiones en I+D+i y educación, todo lo cual permitiría el inicio de una senda de crecimiento sostenible. Propuestas que deben ser acompañadas de forma ineludible de medidas eficaces para proteger al creciente número de personas en situación de pobreza y exclusión social.

Para los dos sindicatos, tanto las referidas inversiones públicas como las políticas sociales, sólo pueden financiarse con un sistema fiscal que permita aumentar la recaudación hasta llegar a la media de la UE y que esté basado en la equidad, es decir, que se pague en función de los ingresos y de la riqueza. Proponiendo la puesta en marcha de una Reforma Fiscal que corrija el actual desequilibrio entre la fiscalidad de las rentas del trabajo y las de capital, aumente la recaudación por el impuesto de sociedades, asegure que las

multinacionales no queden exentas en la práctica de pagar impuestos y haga frente al fraude y evasión fiscal y a la economía sumergida. Garantizando que la recaudación por IVA no empeore las condiciones de vida de las personas con menores recursos, para lo que se propone la bajada de los tipos correspondientes a los bienes y servicios esenciales. Junto con la creación de impuestos a la riqueza y a las transacciones financieras

CCOO y UGT señalan que una recuperación significativa de nuestra economía no puede producirse sin aumento del consumo de las familias, para lo que resulta imprescindible poner fin a los recortes salariales y la reducción del empleo. Consecuentemente, se plantea la necesidad de la recuperación de la negociación colectiva y del diálogo social de forma que se desactiven las reformas laborales de los últimos años, que han producido un aumento desproporcionado de los rendimientos empresariales y del poder discrecional de los empresarios.

Finalmente, hay que señalar que la reivindicación sindical de participación en este proceso ha conseguido algunos avances en este sentido, como el compromiso por parte del Gobierno de que el documento de propuestas elaborado por CCOO y UGT, junto con el elaborado por CEOE y CEPYME, sean remitidos a la UE como anexo al PNR. Asimismo y con carácter previo a la aprobación de este PNR por el Consejo de Ministros, los interlocutores sociales serán informados de los aspectos de dichas propuestas que se incorporen al mismo. Avances que se consideran muy limitados, al no haber tenido respuesta la petición sindical de iniciar otra ronda de reuniones una vez se conozcan las recomendaciones de la UE sobre este PNR ■

Uno de los elementos centrales del documento sindical es la propuesta de una Reforma Fiscal que permita financiar las ayudas al empleo y la protección social y que facilite una salida social de la crisis.



Por qué debemos implicarnos en la política de cohesión y fondos estructurales de la Unión Europea

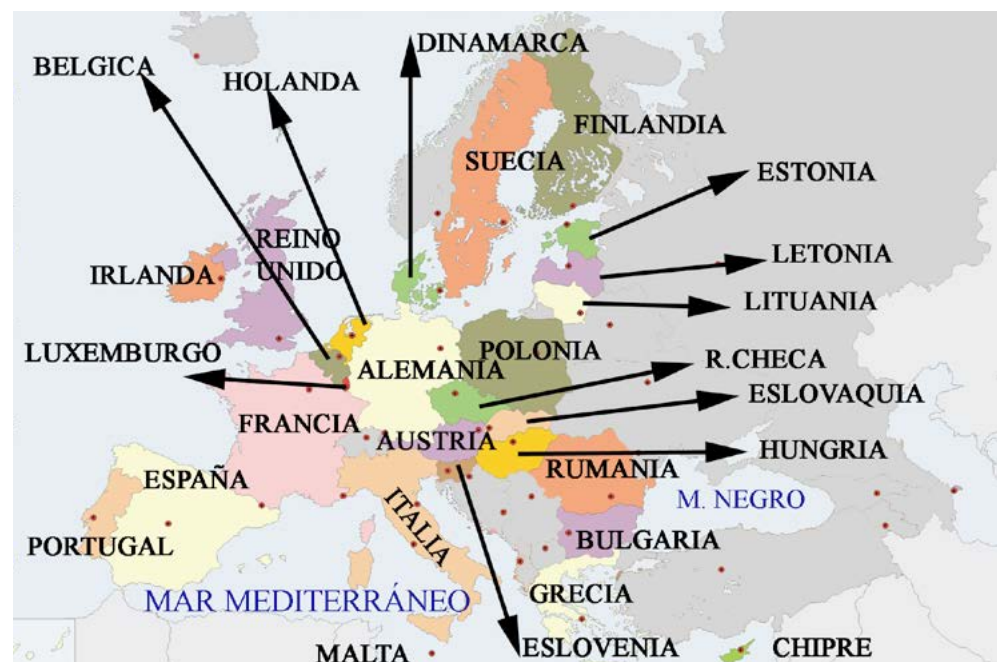
Ana Hermoso Canoura
Secretaría confederal de Acción Sindical

El objetivo principal de la Política de Cohesión europea es reducir las desigualdades, y los Fondos Estructurales suponen el instrumento financiero fundamental para llevarlo a cabo, por ello es imprescindible nuestra participación activa para influir en su definición y en su aplicación concreta.

Alcanzar los mejores resultados con los recursos disponibles es el principal objetivo de toda política, para lo cual cobra una importancia decisiva elegir el destino final de forma eficaz. Por ello es importante conocer las limitacio-

nes y potencialidades de cada uno de los territorios afectados, para así poder articular las medidas adecuadas.

La Política de Cohesión europea supone el elemento principal y ocupa el centro



Es básico relacionar nuestras prioridades sindicales con los objetivos de la programación en los distintos Fondos Estructurales

de la política comunitaria en la que se fundamenta la Unión Europea. Su objetivo principal es reducir las desigualdades entre "regiones europeas" pero también entre los ciudadanos, y especialmente entre los grupos con mayores dificultades. Los Fondos Estructurales suponen el instrumento financiero fundamental para llevarlo a cabo, siendo el Fondo Social Europeo (FSE) el principal para invertir en las personas.

Nuestra participación activa ha sido determinante en el logro de un alto nivel de cohesión social: el diálogo social, la negociación colectiva y los diversos foros de participación institucional son los ejemplos más evidentes.

Desde el punto de vista de una aplicación eficaz de la política de cohesión podemos aportar el potencial que tenemos como organización sindical:

- Espíritu de implicación.
- Experiencia y capacidad.
- Conocimiento de las necesidades regionales y locales.

La Estrategia Europa 2020 ha dado más importancia al papel que tendrán que jugar los Fondos Estructurales a través del cumplimiento de 5 objetivos principales: el empleo, la I+D+i, la educación, el desarrollo sostenible (cambio climático y sostenibilidad energética) y la reducción de la pobreza e inclusión social.

Las organizaciones sindicales hemos reclamado participar directamente en el proceso de programación de los Fondos Estructurales 2014-2020 con el objetivo de influir en las prioridades y actuaciones que se definan, ya que estamos legitimados tanto por la Estrategia Europa 2020, como por la base jurídica reflejada en los reglamentos comunitarios de estos Fondos.

La Comisión Europea ha adoptado como reglamento delegado y vinculante el "Código de Conducta Europeo" que es aplicable a todos los Estados miembros. En él se define, de manera más clara, la participación de los interlocutores sociales para garantizar la aplicación del principio de asociación:



- Garantizar la transparencia en la selección de quienes representen a los interlocutores sociales y económicos como miembros de pleno derecho en los comités de seguimiento de los programas.
- Que los interlocutores sociales dispongan de la información pertinente de una forma adecuada y con tiempo suficiente (requisito previo para establecer el proceso de consulta).
- Asegurar que los interlocutores sociales se impliquen eficazmente en todas las fases del proceso, desde la preparación hasta la aplicación, incluyendo la supervisión y la evaluación, de todos los programas.
- Apoyar el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales para mejorar sus competencias, con miras a su participación activa en el proceso a través del Fondo Social Europeo y crear plataformas para el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas y de enfoques innovadores.

A CCOO nos importan los Fondos Estructurales porque compartimos sus objetivos de cohesión económica y social, porque en nuestro país han sido y son todavía una parte significativa del presupuesto económico, y porque contribuyen al desarrollo de los pilares básicos de la Estrategia 2020, fundamentales para nuestro país.

Queremos que se utilicen bien, y queremos influir, a nuestro modesto nivel, participando en aquellos ámbitos donde se toman las decisiones de programación, así como en el seguimiento de las actuaciones y evaluación de sus resultados.

Se trata de que, conociendo las prioridades que para la acción sindical hemos identificado, sepamos ponerlas en relación con los objetivos, ejes y acciones de los distintos Fondos Estructurales y podamos influir en la definición y en su aplicación concreta.

Nuestra participación efectiva no debería depender de la voluntad política del gobierno de turno

A pesar de la experiencia acumulada en España desde el año 1986 en la utilización de los recursos comunitarios en los distintos objetivos estructurales, no se ha llevado a la práctica nuestra participación directa como interlocutores sociales hasta el período de programación 2000-2006.

Lamentablemente, en la práctica, nuestra implicación se ha desarrollado de manera desigual. Si bien existe un marco formal de participación a través de los Comités de seguimiento, tanto en las CCAA como a nivel estatal, ha dependido mucho de la voluntad política de turno para que sea más o menos eficaz. Esto lo hemos denunciado en los diferentes órganos de participación sindical en todos sus ámbitos (europeo, nacional o territorial).

Si bien hemos conseguido que por parte de la Dirección General de Fondos Comunitarios se abra un proceso de consulta para realizar aportaciones al Acuerdo de Asociación para la aplicación de los Fondos Estructurales 2014-2020, en la práctica se ha desarrollado de forma precipitada.

Desde CCOO seguiremos insistiendo en la mejora de nuestra implicación y defenderemos nuestro papel como interlocutor social, no subordinado ni sustituible por otras entidades, reclamando una participación cualitativa en los ámbitos de programación y evaluación ■

La i-Responsabilidad Social de Coca-Cola en España

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Fuera de toda duda, la última comunicación¹ de la Comisión Europea sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) establece que ésta se determina por su **impacto en la sociedad**. Los impactos negativos deben derivar en compromisos adquiridos con los grupos de interés para que puedan eliminarse.

El conjunto de valores impulsados por la RSE construiría una sociedad más cohesiva y prepararía la transición a un sistema económico sostenible, con empleos estables y de calidad.

Indudablemente, el mayor impacto que en estos momentos está sufriendo la sociedad española es la **pérdida de empleo y de derechos sociales y laborales**, con una tasa de paro del 26 por ciento (6 millones de personas en el desempleo) y el aumento de la precariedad en las condiciones de trabajo tras las reformas laborales. Impacto injusto e innecesario, cuando empresas con beneficios y excedentes empresariales recurren a la extinción de puestos de trabajo o al detrimento de las condiciones laborales, para generar aún más beneficios y más ingresos para aquellos que ni siquiera están sufriendo la crisis económica.

La polarización entre ricos -cada vez más ricos- y pobres -cada vez más pobres-, tiene mucho que ver con el binomio **beneficios/retribuciones-empleo/condiciones laborales**. La gobernanza empresarial constituye un elemento fundamental de la responsabilidad social de las empresas, la concesión a los directivos de retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos -en especial si la empresa atraviesa dificultades-; o las estrategias de evasión o elusión fiscal, son actuaciones incompatibles con un comportamiento socialmente responsable.

La crisis económica y sus consecuencias sociales han dañado la confianza de la sociedad en las empresas, y ha llevado a la opinión pública a interesarse cada vez más



Foto: Julián Rebollo

¹ Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. COM (2011) 681 final: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ>.

por su comportamiento social y ético. La RSE puede contribuir en gran medida a restablecer la confianza perdida. Esto permitiría a las empresas innovar y crecer, y lograr una recuperación socioeconómica que beneficie a todos y erradique las desigualdades que se han agudizado durante estos últimos años.

Coca-Cola Iberian Partners, empresa resultante de la fusión de las siete embotelladoras de la multinacional en España y Portugal, ha iniciado un proceso de reestructuración, que implica el cierre de varias de sus fábricas en nuestro país. Los afectados por el ERE son más mil trabajadores y trabajadoras. Desde CCOO, pedimos que se retirase el ERE y los cierres y que se abriera una mesa para elaborar un plan que mejorase la competitividad sin despidos ni cierres, ya que las fábricas que se querían cerrar son productivas y rentables, y la única razón de esta reestructuración es aumentar los beneficios a costa de prescindir de trabajadores. El conflicto será largo, ya que los sindicatos van a emprender acciones legales si la empresa sigue adelante con el plan.

Coincidiendo con este proceso, Hacienda estaba estudiando si la multinacional y su embotelladora podrían estar inmersas en un procedimiento de ingeniería fiscal que produjese erosiones en las bases tributarias.

Coca-Cola Iberian Partners obtuvo cerca de 800 millones de euros de beneficios durante su último ejercicio. En 2012, Casbega aumentó más del 60% la retribución de su consejo de administración. Otras embotelladoras no han querido facilitar esos datos.

Pero la responsabilidad social de Coca-Cola Iberian Partners, se limita a colaborar en eventos deportivos, culturales y sociales, que no son RSE. La empresa afirma en su página Web "que es una compañía orientada a satisfacer las necesidades de sus clientes, manteniendo su compromi-

so con la sociedad y el medio ambiente, para empujar hacia un futuro mejor para todos". Indudablemente no será un futuro mejor para los trabajadores y trabajadoras afectados por los despidos y las reestructuraciones, ni tampoco para sus familias.

La responsabilidad social no puede ser un mero instrumento de marketing. Si se desarrolla correctamente y con participación, puede restablecer la confianza perdida, contribuir a la recuperación económica sostenible y mitigar las peores consecuencias sociales de la crisis.

La RSE para ser creíble debe ser medible e integrarse en la estrategia global de la empresa, estableciendo vínculos estrechos entre los resultados financieros y los resultados sociolaborales. Necesitamos más que nunca un comportamiento responsable por parte de las empresas que redunde en empleo estable y de calidad. Precisamos indicadores consensuados que permitan evaluar el impacto verdadero de las actividades de las empresas y garantizar la transparencia y la credibilidad de sus iniciativas mediante la participación de los trabajadores y sus representantes, junto a otros grupos de interés, en el contenido, la aplicación y la supervisión de los compromisos adquiridos.

El comportamiento de Coca-Cola, no ha sido el primero, ni por desgracia será el último, que sigue estas pautas lejanas a la verdadera RSE. Pero, la sociedad, que es quien otorga el auténtico reconocimiento a las empresas como responsables, está penalizando cada vez más este tipo de actuaciones, porque al final los afectados por la i-responsabilidad, directa o indirectamente, somos todos ■

La precarización del mercado de trabajo

Ana I. Santana Afonso
Secretaría confederal de Acción Sindical

Las políticas y medidas adoptadas por el gobierno, lejos de favorecer la creación y el mantenimiento del empleo de calidad, ha facilitado la destrucción del empleo estable, el empeoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores y ha roto con el equilibrio que debe primar en las relaciones laborales, priorizando la flexibilidad sobre la seguridad y los intereses de los empresarios sobre los intereses de los trabajadores/as.

Los efectos de la crisis siguen sintiéndose en el mercado de trabajo y la situación social de muchas personas y hogares es cada vez más dramática. Tras seis años de crisis la destrucción de empleo continúa y, aunque el ritmo se ha ralentizado, la pérdida de puestos de trabajo sigue siendo muy importante.

Las reformas acometidas por el Gobierno en materia de empleo han favorecido la precarización del mercado de trabajo y los datos estadísticos lo corroboran. En 2013, según la Encuesta de Población Activa:

- Continúa destruyéndose empleo (-198.900 empleos).



- El número de personas paradas disminuye (-8.400 personas), pero no responde a la creación de empleo, sino al desánimo imperante entre las personas paradas, tras largos períodos de búsqueda de empleo sin conseguirlo y a que un número importante de éstas emigran en busca de nuevas oportunidades.
- Se destruye empleo indefinido (-269.500) y paralelamente aumenta el empleo temporal (+81.300).
- Crece el empleo a tiempo parcial (+140.400), mayoritariamente no deseado, mientras se destruye empleo a tiempo completo (-339.300).
- Aumenta la tasa de paro (0,01 puntos porcentuales) y la tasa de temporalidad (0,90 p.p.), y continúa disminuyendo la tasa de empleo (-0,28 p.p.) y de actividad (-0,37 p.p.).
- Por primera vez, en 2013 se destruye más empleo en el sector público (-121.400) que en el sector privado (-66.800).

Además, si atendemos a los datos registrados en el Servicio Público de Empleo (SEPE) podemos comprobar cómo en marzo de 2014 se reduce el número de personas paradas inscritas (-16.620 personas) y se realizan más de 1,2 millón de contratos de trabajo, mayoritariamente temporales (91%). Esto da una idea de la irracional temporalidad y rotación de nuestro mercado laboral.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social nos aportan también información sobre la evolución de la actividad económica y del empleo: el número de personas afiliadas, en términos interanuales, sólo aumenta en ramas como la hostelería y servicios auxiliares, mientras que se sigue destruyendo empleo en sectores industriales y de transformación, así como en servicios de alta cualificación.

Las reformas y los incentivos adoptados por el Gobierno están contribuyendo a que los empleos que se creen sean de baja calidad y en sectores de bajo valor añadido

Paralelamente, algunos de los datos relacionados con la protección social, no parecen indicar precisamente que estemos saliendo de la crisis:

- La tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo sigue descendiendo y dejando a un gran número de personas sin los recursos económicos mínimos que les permita llevar una vida digna.
- En febrero de 2014 cerca del 40% de las personas desempleadas inscritas en los SEPE no perciben prestación económica alguna, y cada vez es mayor el número de personas que reciben prestaciones asistenciales.
- Sigue creciendo a un ritmo alarmante el número de personas desempleadas que lleva más de un año buscando empleo (PLD), según los últimos datos disponibles el 61% de las personas desempleadas son PLD (3.590.100 personas).
- Continúa aumentando sin tregua el número de hogares en los que todos sus miembros están en paro, ya alcanza 1.832.300 hogares.
- Igualmente sigue creciendo el número de hogares en los que ninguno de sus miembros percibe ingresos derivados del trabajo (pensión, subsidio de desempleo...), llegando a alcanzar una cifra escandalosa, 686.600 hogares.

- El 12,3% de nuestros trabajadores/as, a pesar de estar trabajando, están en riesgo de pobreza.

En resumen, un país donde las políticas y medidas adoptadas por el Gobierno han favorecido la devaluación de los salarios, la flexibilidad externa vía despido, la destrucción del empleo estable y a tiempo completo, la creación de empleo temporal y de trabajo a tiempo parcial, el incremento del grado de rotación, el descenso de los niveles de protección a las personas, la creación de empleo en actividades de bajo valor añadido y la destrucción en industria; todo ello unido a los recortes en los servicios públicos y en la inversión en muchos ámbitos estratégicos (educación, formación, investigación, desarrollo e innovación...), hace necesario exigir un cambio de rumbo en la política del Gobierno y de la UE.

Las personas deben ser el centro de todas las medidas que se adopten, no podemos consentir que siga aumentando la pobreza y la exclusión social asociada a ella, que se justifiquen en una crisis económica para acabar con el estado de bienestar que hemos estado construyendo durante décadas, que se aprovechen de la crisis para acabar con muchos de nuestros derechos básicos como ciudadanos y trabajadores.

La situación social es muy grave, el número de personas y/o hogares sin ingresos laborales no para de crecer

Desde Comisiones Obreras consideramos necesario apostar por:

- un modelo social y económico solidario, basado en el estado del bienestar;
- un modelo productivo competitivo, sostenible y con alto valor añadido;
- una reforma del sistema fiscal basada en la equidad y la justicia redistributiva y la lucha contra el fraude fiscal para conseguir recursos y garantizar la financiación de los sistemas de protección social y las políticas de reinserción social y laboral; y,
- un acuerdo por el empleo y la protección social y una mejora de los salarios que incentive la economía y que permita paliar y eliminar los efectos de las últimas reformas laborales.

Debemos exigir que se aprenda de lo sucedido, de los errores cometidos. No podemos quedarnos de brazos cruzados ■



La reforma laboral en las políticas de formación para el empleo

Paloma Pérez López

*Asistencia Técnica de CCOO en la Fundación Tripartita
para la Formación en el Empleo*

Durante años, CCOO ha participado activamente en la construcción del sistema de formación profesional y se ha implicado en la cualificación y recualificación de los trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva y del diálogo social. Los sucesivos Acuerdos de Formación suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas entre los años 1992 y 2006 han dado forma al modelo de gestión y financiación de la formación profesional actual.

El diálogo social
y la negociación
colectiva son
instrumentos
fundamentales
para aplicar el
derecho a la
formación

La experiencia de más de 20 años y las evaluaciones del sistema y del modelo de formación, tanto de oferta como de demanda, han ido sugiriendo elementos de mejora que han sido incorporados año tras año. Cambios nacidos, sin duda, del trabajo conjunto de las organizaciones sindicales y empresariales y la administración estatal.

Sin embargo, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introdujo, al margen del diálogo social, modificaciones que abrían la puerta a un modelo de formación profesional esencialmente diferente, aún hoy por definir. De este modo, se daba cabida a los centros privados de formación en igualdad de condiciones con los sindicatos y las organizaciones empresariales, desnaturalizando la participación de dichas organizaciones y la función del diálogo social y el consenso en la ordenación de la formación en nuestro país.

No es éste el único cambio que introdujo la Reforma Laboral de 2012, el Estatuto de los Trabajadores (ET) sufrió modificaciones en los artículos que regulan los derechos laborales, los contratos formativos y la promoción y la formación profesional en el trabajo. Por otro lado, se añadieron apartados sobre el derecho individual a la formación y su papel en la adaptación a los puestos de trabajo, que valoramos positivamente.

Así, tanto el artículo 4.b del ET sobre 'Derechos laborales', como el artículo 23.d sobre la promoción y formación profesional en el trabajo, incorporan el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la "formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo". Se señala que "...La misma correrá a cargo de la empresa" y "... el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo".

La negociación colectiva es la herramienta que nos permite asegurar el ejercicio de estos derechos en las empresas. Tal y como el ET establece, debemos pactar los términos de su ejercicio, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

La Reforma Laboral agrega un apartado en el artículo 23 del ET, estableciendo que los trabajadores y trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación relacionada con la actividad de la empresa. Este saldo horario anual para formación es acumulable hasta un máximo de cinco años y la manera de disfrutarlo debe fijarse entre ambas partes.

Indica expresamente que la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa no puede comprenderse en el derecho a las 20 horas anuales de formación. Y determina, asimismo, que *"la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario"*.

Desde la perspectiva sindical este nuevo derecho ofrece grandes oportunidades para las plantillas: es formación relacionada con la actividad empresarial, no con el puesto de trabajo en exclusiva, con lo que se amplía el abanico de posibles materias de estudio. Además, excluye los cursos obligatorios para la empresa (que posibilitan al trabajador adaptarse a su puesto de trabajo) y permite conservar las horas formativas de un año para otro.

Y aún hay más. La reforma laboral de 2012 modificó el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003 de Empleo, introduciendo una cuenta de formación que contendrá toda la formación recibida por el trabajador o la trabajadora durante su carrera profesional. Puede entenderse como un currículo formativo que irá asociado al número de afiliación a la Seguridad Social y será gestionado por los servicios pú-



blicos de empleo correspondientes. Esta nueva figura formativa sigue pendiente de su desarrollo reglamentario, tal y como recoge la Disposición final segunda de la propia reforma.

Lo mismo sucede con el cheque formación, que aparece en la Disposición Final tercera de la Reforma Laboral, donde se menciona la necesidad de que Gobierno e interlocutores sociales valoren su conveniencia. A la espera de su desarrollo normativo, en cualquier caso, para su correcto funcionamiento habría que regular aspectos tales como colectivos y empresas destinatarias, contenidos formativos, etc.

La negociación colectiva es el ámbito donde deben pactarse las condiciones en las que tendrá lugar el ejercicio de estos derechos. Para CCOO resulta imprescindible defender la igualdad de acceso, sin posibilidad de discriminación entre las personas de la plantilla, facilitando la formación también a los colectivos menos cualificados. Debemos seguir defendiendo el derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras, como una herramienta que apoya su desarrollo personal y profesional y les ofrece oportunidades de mejorar en su puesto de trabajo o su permanencia en el mismo ■

CCOO reclama un Pacto Social sobre inmigración

José Antonio Moreno

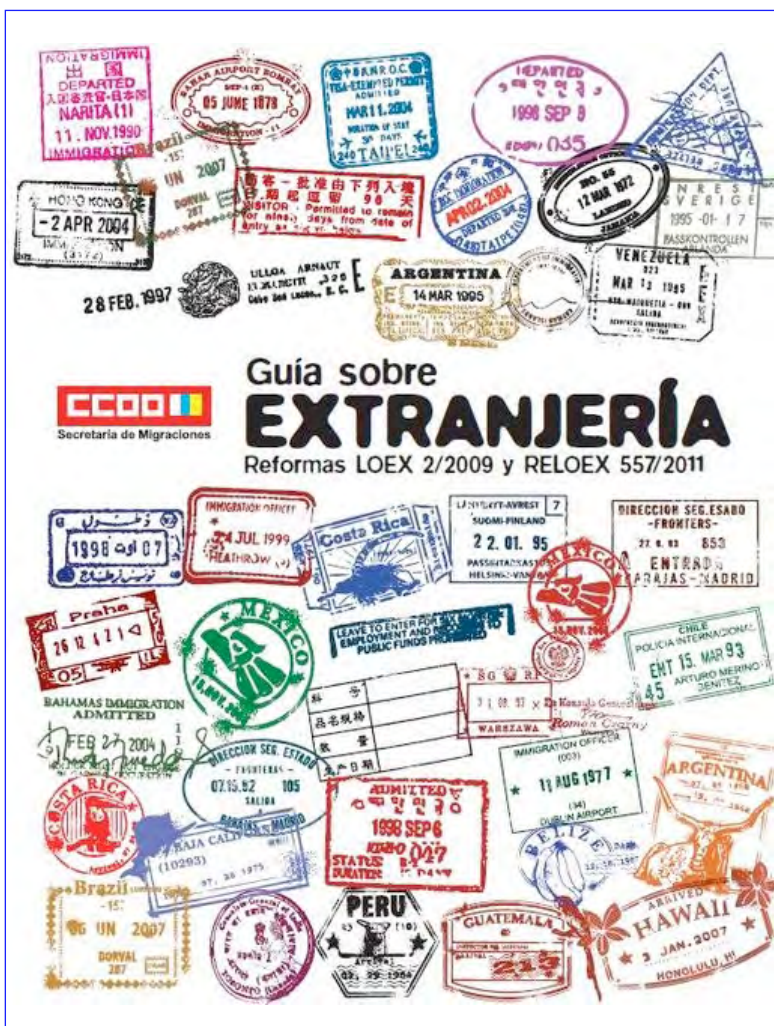
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

De un tiempo a esta parte, y especialmente tras la catástrofe del 6 de febrero en Ceuta donde murieron quince personas, desde ámbitos del Gobierno se viene planteando la posibilidad de suscribir un hipotético "pacto de estado" sobre inmigración lanzado desde el entorno del Ministerio del Interior.

La perspectiva de un acuerdo sobre la inmigración pasa necesariamente por el enfoque social de la cuestión basándonos, fundamentalmente, en que el 11'3% de la población que vive en España ya es extranjera.

Los extranjeros de países terceros no comunitarios –más de tres millones– suponen el 57% del total de la población extranjera. Sobre ellos se puede afirmar con total rigor y rotundidad que la inmensa mayoría se hallan en situación plenamente legal y estable en España, hallándose una gran parte en situación de residencia de larga duración, esto es, un *status* jurídico que prácticamente les equipara a los residentes comunitarios. Asimismo, se trata, muy mayoritariamente, de población trabajadora que llegó a España cuando el sobrecalentamiento de nuestra economía requería la incorporación intensiva de fuerza de trabajo, especialmente para los sectores que posteriormente colapsaron con el devenir de la crisis, y por ello está sufriendo directamente los efectos perniciosos derivados de la crisis como son el desempleo y los recortes sociales que se producen al amparo de las denuncias políticas de desmantelamiento de nuestro modelo constitucional de estado social.

Desde Comisiones Obreras siempre hemos entendido y valorado la inmigración como una cuestión fundamentalmente social vinculada al mercado de trabajo, y siempre desde una perspectiva integradora –que implica a la propia sociedad española en



cuanto sociedad de acogida– que facilite la normalización de la inmigración como un factor social, laboral y cultural más, de una sociedad tan diversa y compleja como es la española del siglo XXI. En esta línea, desde el año 2004, institucionalmente se han venido desarrollando líneas de trabajo respecto a la inmigración que implican a los sucesivos gobiernos y a los agentes sociales (patronal y sindicatos).

Por ello rechazamos de plano que la inmigración se trate desde una perspectiva únicamente de seguridad y orden público a iniciativa exclusiva del Ministerio del Interior. Una perspectiva policial de la inmigración – en línea con las posiciones más extremas de la derecha europea– sólo facilita una visión de la inmigración como “problema” y ciñe su análisis a cuestiones, sin duda, graves como la irregularidad o la impermeabilización de fronteras, pero que resultan anecdóticas desde una visión integral de la cuestión migratoria en España, ya ampliamente normalizada. En base a lo anterior reclamamos un Pacto Social –integral e integrador– que abarque al conjunto de las fuerzas políticas y, desde luego, a los interlocutores sociales que somos quienes, en la práctica real, desarrollamos acciones concretas en el mercado de trabajo y en los propios centros de trabajo, normalizando de manera cotidiana los procesos migratorios, gestionando la diversidad y facilitando una convivencia armónica.

Dicho Pacto Social debe comenzar sobre unas bases mínimas en torno a los siguientes aspectos:

1. Entendemos prioritario facilitar el reconocimiento de la asistencia sanitaria universal y normalizada para toda la población que habite en España, incluyendo personas extranjeras en situación administrativa irregular, según venía siendo reconocido antes de la reforma del Sistema Nacional de Salud del año 2012, máxime ante la tremenda disper-

sión, confusión y pérdida de derechos generada con dicha reforma, poniendo en riesgo tanto la salud individual como colectiva y creando incertidumbre y sufrimiento.

2. Instamos al Gobierno de España a ratificar la Convención sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1990 y que entró en vigor en 2003, la cual viene a establecer un estándar mínimo de derechos y garantías para los trabajadores migrantes que el Estado español ya cumple pero que, con la ratificación, reforzaría la implicación de España con una visión digna y comprometida de los procesos migratorios, máxime en una coyuntura como la actual.
3. Consideramos que el Estado Español debe ratificar, asimismo, el Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadoras y trabajadores domésticos aprobado en 2011 y que entró en vigor en 2013. Dicho Convenio, aunque es de un ámbito general para todos los trabajadores y trabajadoras, tiene especial y obvia incidencia en España en el ámbito migratorio toda vez que quienes trabajan en dicho sector son abrumadoramente mujeres extranjeras, y el Convenio 189 viene a ofrecer una serie de derechos y garantías mínimas en dicho ámbito. Resaltar que algunos países de la UE ya lo han ratificado como Alemania, donde aún no ha entrado en vigor, e Italia, en vigor desde enero de 2013.

Finalmente queremos hacer una llamada a la responsabilidad del Gobierno y del conjunto de fuerzas políticas respecto al abordaje de las cuestiones migratorias –máxime en un contexto de grave crisis como el actual– a fin de evitar fomentar una visión reduccionista de las migraciones –alarmista e insolidaria– que genere respuestas de rechazo y xenofobia por parte de la población española ■

El “caso AIRBUS” y la solidaridad sindical internacional

Antonio Martín Jurado

Secretario General de la Sección Sindical Interempresas de CCOO en Airbus

Tres años y medio después de la denuncia policial contra ocho sindicalistas de Airbus (antes CASA) por los incidentes ocurridos en la puerta de la fábrica, durante la Huelga General del 29 de septiembre de 2010 contra los recortes de Zapatero, son imputados siete compañeros de CCOO y uno de UGT, con una petición de 8 años de cárcel para cada uno de ellos.

Airbus es, sin duda, una empresa industrial de referencia: por lo conocido de su marca, por su éxito industrial y por la calidad de sus empleos, que no podrían entenderse sin su modelo de relaciones laborales, fruto directo del trabajo de CCOO. Desde siempre, CCOO ha sido el motor de la acción sindical, avalada por el respaldo, mayoritario y continuo de las y los trabajadores, expresados en los procesos electorales a lo largo de cuatro décadas y, también, en el seguimiento de las movilizaciones: en los inicios, para democratizar el país y la empresa, además de para mejorar las condiciones de vida y trabajo de sus empleados; y ahora para reforzar y consolidar nuestro proyec-

to industrial en el marco europeo. Nítida expresión de lo que representa CCOO: sindicalismo de clase, confederal, independiente e internacional.

El 29 de septiembre de 2010, durante la Huelga General frente a los primeros recortes, los de Zapatero, en la puerta de la fábrica, sindicalistas con las manos limpias y la frente alta, exhibían sus “armas”: palabra, explicación y argumento, conscientes de la necesidad de esta acción, tan legítima como democrática. Con la convicción de encontrarnos asistidos por la razón y el derecho, no necesitábamos ocultarnos porque de nada teníamos que escondernos. Menos aún, en nuestra pro-

No son ocho,
somos miles



Foto Fran Lorente

pia casa, donde se nos conoce muy bien, desde toda la vida. Y aún menos, de nuestros propios compañeros y compañeras, de quienes sabemos que contamos con su respaldo y respeto.

En contraste, un piquete uniformado de antidisturbios, donde nunca los había, un pelotón anónimo y extraño en la puerta de la fábrica. Único grupo coercitivo de aquella mañana. Acosando. Mostrando sin escrúpulo su hostilidad y desprecio hacia los trabajadores en huelga, exhibiendo ofensivamente sus "herramientas" intimidantes: cascos, porras, pistolas y demás armas. Y, sobre todo, su actitud bravucona. Desde el inicio, obstruyendo el desarrollo en paz de la jornada, hostigando la huelga y su expresión pública, calentando el ambiente hasta hervirlo, hasta prender la mecha de lo que buscaban: la carga feroz, desmedida, salvaje. Carreras, confusión, palos, trabajadores heridos, acorralados; más palos, cabezas rotas. Disparos. Caos. Abuso. Ataque a la libertad. Sólo es el comienzo del atropello.

Reacción irritada de los trabajadores, indignada frente al abuso y la violencia.

Ambiente explosivo en la puerta de la fábrica. Tenemos que parar el acoso, evitar una desgracia, mediar para superar la tensión y el caos. Y lo hacemos como siempre: dando la cara, dialogando y buscando un acuerdo con los "jefes", en este caso, los policiales. Hay reunión con ellos y se consigue la retirada policial. Superada la tensión, creemos resuelto el problema: no ha habido detenidos, los heridos han ido al botiquín. Pero es sólo el comienzo.

Tras la denuncia policial (la única existente), se inician tres años y medio de instrucción judicial vergonzante que, partiendo de la idea de que ser sindicalista y hacer huelga son conductas sospechosas y, por tanto, expresivas de la "culpabilidad" de quienes incurrimos en ellas, encaminada a comprobar dos hechos innegables: que los acusados estuvieron en la puerta durante los incidentes y que eran reconocidos en las humillantes ruedas de reconocimiento llevadas a efecto. Nada más fácil, ya que ninguno ha dejado de reconocer nunca que estaba ejerciendo su derecho de huelga, y porque los sindicalistas de una empresa como Airbus son personajes archiconocidos en nuestro ámbito.

Foto Fran Lorente



Quizá por ello, la acusación es colectiva y no relaciona individual y personalmente a ninguno de los acusados con una imputación concreta o con una acción determinada, sino que los supuestos hechos se describen en la acusación de una forma genérica y difusa. Una auténtica aberración para un estado de derecho.

La solidaridad sindical internacional expresa al Gobierno español su repulsa por la causa penal abierta a los sindicalistas de Airbus

Resulta inconcebible que esto vuelva a suceder en España. Parece un relato del pasado franquista. Pero es ahora, cuarenta años después, cuando volvemos a vivirlo, padeciendo similares actuaciones de represión policial y judicial que buscan el mismo objetivo de entonces: proscribir la actividad sindical. Es de sobra conocida la aversión que determinados sectores continúan sintiendo por mecanismos democráticos, tan básicos y necesarios para el equilibrio social y la participación y estructuración de la sociedad, como el sindicalismo independiente y de clase y el derecho de huelga. Una aversión cuya raíz se encuentra, sin duda, en ese pasado no tan lejano, pero que conecta de forma plena con los intereses de las élites que hoy siguen detentando el poder.

El procedimiento contra "los ocho de Airbus" no constituye un hecho aislado, sino que se incardina completamente en el proceso de involución que sufrimos en nuestro país y que pretende eliminar al adversario con posibilidad de oponerse seriamente a sus nocivas políticas. Una nueva vuelta de tuerca en la injusta campaña de difamación y descrédito hacia el sindicalismo, ahora también intentando criminalizarlo. Por eso no es casual que recaiga sobre los sindicalistas de una de las empresas don-

de con más claridad se refleja la eficacia de la actividad de CCOO. Por ello también el silenciamiento que los grandes medios de comunicación nacional adscritos a esa campaña antisindical han consumado hacia la respuesta nítida, masiva y pacífica, que los trabajadores de todos los centros de Airbus han mostrado contra el proceso seguido contra sus ocho compañeros.

En el contexto europeo en el que nos integramos, no se entiende que estas situaciones puedan producirse. Cuando lo han conocido, nuestros compañeros europeos pasan de la incredulidad al estupor y a la repulsa más decidida e, inmediatamente, al apoyo sin reservas. Sabemos que una de nuestras garantías más sólidas tiene dimensión internacional: la Confederación Sindical Internacional, la Confederación Europea de Sindicatos, IndustriAll Global Union e IndustriAll European Trade Union, IGMetall, Cfdt, Unite, el propio Comité de Empresa Europeo de Airbus Group, todos ellos nos han mostrado su respaldo y solidaridad y están manifestando a nuestro gobierno su repulsa por estos hechos, así como interesando la preocupación de sus propios gobiernos o de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

Los derechos democráticos no sólo se preservan en ámbitos estatales, contaminados a veces por determinados intereses políticos o económicos, o por derivas históricas no resueltas, sino que se aseguran, sobre todo, a través de instancias internacionales, más independientes, cuyas decisiones tienen un valor jurídico superior. Nuestra actuación ha sido legítima en todo momento, por lo que estamos convencidos de que, al final, la verdad terminará resplandeciendo, protegiendo a nuestros ocho compañeros de la injusticia que les amenaza. Sería funesto que esa justicia no procediera de nuestro propio país ■

La CES imparte formación a sindicalistas europeos en Madrid

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Organizado por el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y por el Instituto Sindical Europeo (ISE), se celebró en Madrid, los días 1, 2 y 3 de abril, en la Escuela Sindical confederal de CCOO, un curso de formación con el título "Gobernanza Económica, Semestre Europeo, Negociación Colectiva y Salarios", en el que participamos 14 representantes de organizaciones sindicales de Italia, Francia, Bélgica, Hungría, Bulgaria y España, más los componentes el equipo de la CES y del ISE.

La CES ha adoptado una reciente Resolución¹ sobre salarios y negociación colectiva como respuesta a las exigencias de mayor devaluación salarial

Se trató de un seminario muy intenso y especializado, con un formato mixto: sesiones de debate en torno a los temas programados, precedidos de informes muy didácticos presentados por los representantes de la CES (Luca Visentini, Ronald Janssen y Marco Cilento), y trabajos en grupo e individuales para adiestrar en el manejo de las nuevas herramientas, creadas para facilitar la coordinación de la negociación colectiva y la participación de los sindicatos en el Semestre Europeo.

Ronald Janssen, hizo una amplia exposición sobre la Estructura del Semestre Europeo, las posibilidades de intervención de los sindicatos a nivel nacional y europeo, y sobre el impacto que en los salarios y la negociación colectiva tienen algunos de los instrumentos de evaluación y orientación de la Comisión Europea (CE) sobre las políticas nacionales y, en concreto, sobre los salarios y la negociación colectiva.

Situó cuatro instrumentos claves de la CE en el marco de la Gobernanza económica

y del Semestre Europeo: el Informe anual de crecimiento, que se presenta entre noviembre y diciembre de cada año; los informes de análisis en profundidad de cada país, que se presentan entre enero y marzo; las recomendaciones específicas por país, que la CE presenta a finales de mayo aproximadamente, después de analizar los Planes Nacionales de Reforma (PNR) presentados por los gobiernos nacionales; y el procedimiento sobre desequilibrios macroeconómicos, cuando la CE pide a un país que se declare en situación de desequilibrio excesivo e implemente un plan de corrección, elaborado por el gobierno nacional pero con un seguimiento importante de la CE.

En cualquiera de estas fases, pueden aparecer indicaciones sobre los salarios y/o la negociación colectiva y así está sucediendo, a pesar de que el Tratado de la Unión no contempla el establecimiento de políticas europeas en estas dos materias. Esta cuestión básica, y el hecho de que las indicaciones y recomendaciones

Documento completo en:
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc173161_La_coordinacion_por_la_CES_de_la_negociacion_colectiva_y_los_salarios_en_el_marco_de_la_gobernanza_economica_europea.pdf

dadas por la CE a los países tienen por objetivo producir reformas que devalúen los salarios, recorten los derechos laborales y debiliten la negociación colectiva, es la causa de la preocupación y el rechazo de la CES y de los sindicatos nacionales de los países más afectados por las "recomendaciones" de la CE, ante la deriva de las políticas de austeridad económica impuestas que están provocando más paro, pobreza y desigualdad social.

En las cuatro fases es posible, pues, la intervención de los sindicatos nacionales, y también a nivel europeo, porque es obligada la información y consulta a los interlocutores sociales; pero la realidad es que la participación es insuficiente, muy insuficiente en algunos países y prácticamente nula en otros, según se desprende de los informes que los sindicatos nacionales trasladan a la CES. Los gobiernos dan escasa información a los interlocutores sociales, no suelen convocar reuniones para realizar el proceso de consulta y apenas tienen en cuenta las valoraciones y propuestas, al menos las que proceden de las organizaciones sindicales.

Algunos ejemplos expuestos por Ronald Jassen ilustraban perfectamente la importancia que tiene participar activamente en todas las fases del Semestre Europeo, de forma directa con el Gobierno del propio país y con los representantes en el Parlamento Europeo, y mediante la coordinación de la CES con la UE.

En el Informe de crecimiento anual 2014, publicado a final de 2013, uno de los mensajes claves de la CE ha sido que los salarios se ligan a la productividad y pide un mayor esfuerzo para lograrlo. Pero no concreta si se refiere a los salarios reales o a los nominales, porque en este último caso se estarían obviando los efectos de la inflación. La indefinición no es casual y responde a la presión del Banco Central Europeo, que pretende soslayar la infla-

ción y vincular la evolución de los salarios a productividad.

En las Recomendaciones específicas por países, publicadas en junio de 2013, catorce estados miembros recibieron recomendaciones específicas sobre salarios o sobre la estructura de la negociación colectiva, sin contar los cuatro países intervenidos por la Troika porque tienen un programa de ajuste mucho más amplio.

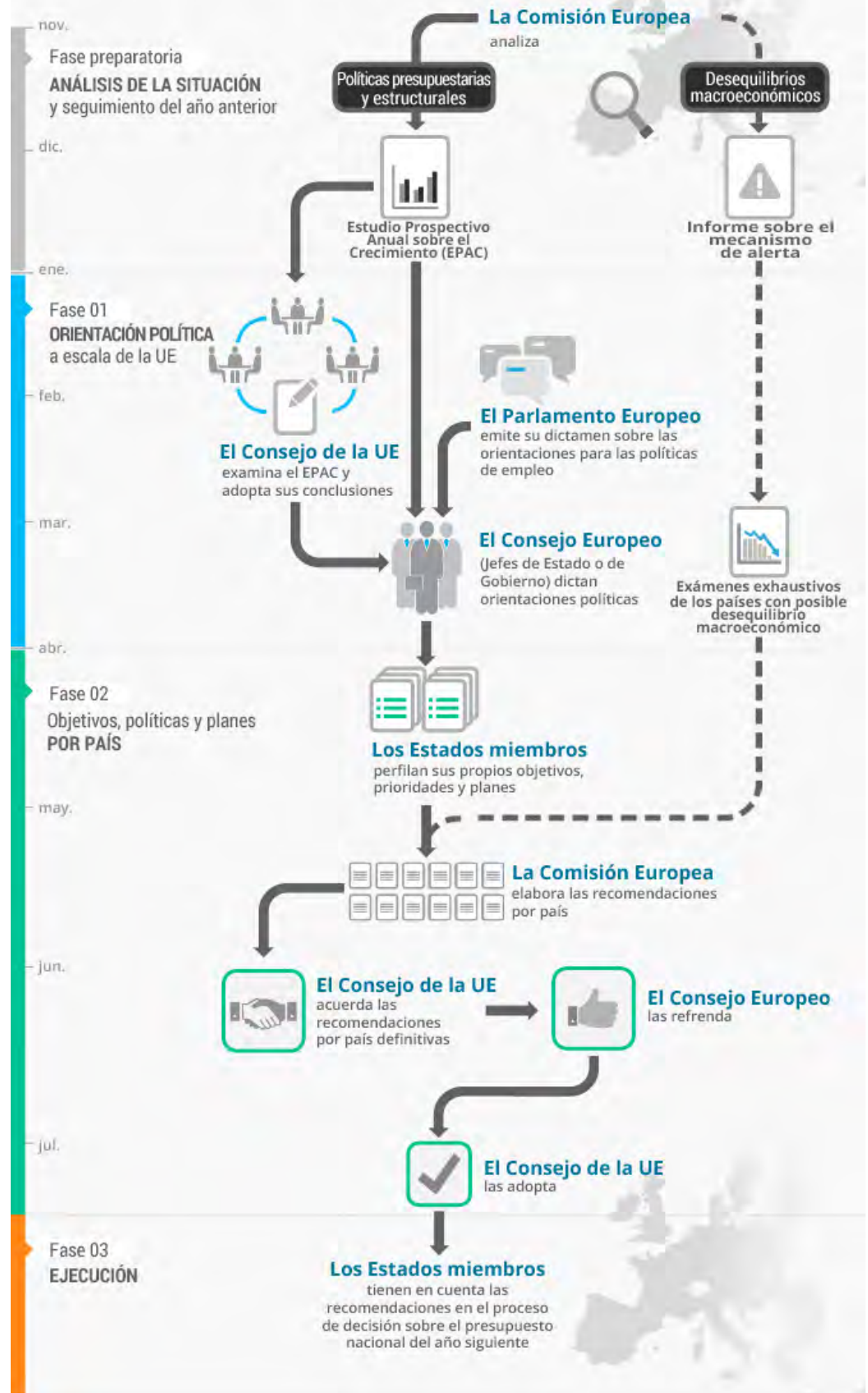
En líneas generales, las recomendaciones sobre salarios eran negativas: bajar los Salarios Mínimos legales y los pactados, eliminar la indexación de los salarios con la inflación, y la descentralización de la negociación colectiva para "flexibilizar" las condiciones de trabajo y limitar la fuerza sindical en la negociación sectorial y/o nacional.

La CES considera vital desarrollar el papel de los interlocutores sociales en el Semestre Europeo, por lo que han consensuado con las organizaciones empresariales europeas una serie de propuestas para presentar a los Gobiernos nacionales, a la Comisión y al Consejo Europeo. Este tema fue objeto de un amplio debate durante el curso.

Marco Cilento hizo la presentación de la Web de Negociación Colectiva de la CES, construida en el marco de un proyecto europeo, que empezó a funcionar hace unos meses como herramienta para la presentación de información nacional que facilite la coordinación y la elaboración de los informes anuales de la CES.

Sobre todas estas cuestiones se seguirá profundizando en la reunión del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva que se celebrará en junio y en futuras acciones formativas que podrán organizarse en cada país, utilizando el módulo formativo que sobre estas materias ofrecerá el ISE.

¿Quién hace qué en el Semestre Europeo?



Consejo de la Unión Europea
© Unión Europea, 2013. Queda autorizada la reproducción siempre que se cite la fuente.



A finales de año se inicia un nuevo ciclo cuando la Comisión ofrece una visión general de la situación económica en su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para el año siguiente.

Fondo de Garantía Salarial. Soluciones Ya

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La gran cantidad de solicitudes efectuadas por las personas que han perdido su empleo por quiebra de la empresa y la externalización por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) de servicios que tendrían que efectuar los propios empleados de FOGASA, ha ocasionado el retraso del cobro de las prestaciones para miles de personas que, tras una espera de más de quince meses, en numerosos casos después de dos años de haberla solicitado, todavía no han percibido su prestación.

Por este motivo y por la insostenible y dramática situación en que se encuentran miles de personas, CCOO y UGT hemos convocado diversas manifestaciones y concentraciones ante las unidades administrativas de FOGASA y las delegaciones de Gobierno en

cada provincia desde principios de año. Con anterioridad, habíamos enviado una carta a la Secretaria de Estado de Empleo transmitiéndola nuestra preocupación por la insuficiente respuesta que el FOGASA estaba dando para paliar la gravísima tardanza en resolver expedientes; además, la externalización de la gestión de una parte de los expedientes, estaba provocando auténticas injusticias por la enorme diferencia con que eran resueltos unos y otros, personas que habían solicitado la prestación hacía más de quince meses seguían sin cobrar y, sin embargo, otras personas con expedientes presentados posteriormente estaban percibiendo la prestación.

En la mencionada carta instábamos a la Secretaria de Estado de Empleo a que se abriera, con urgencia, un proceso de diá-



logo para aminorar y dar solución al sufrimiento que estaban pasando miles de familias.

Ante la exigencia sindical, la contestación del MEYSS no se hizo esperar y se celebraron dos reuniones para tratar la problemática planteada, en las que tras un análisis de la gestión llevada a cabo por la empresa encargada de la eliminación de la bolsa de 150.000 expedientes ge-

nerados hasta el 30 de septiembre, en las 22 provincias afectadas por el programa Gestión y Resolución de Expedientes Temporalmente Atrasado (GRETA), el MEYSS adquirió el compromiso de concretar qué expedientes, atendiendo a la fecha de solicitud, van a ser resueltos cada mes en cada una de las 22 provincias, de modo que todos los expedientes afectados por el programa GRETA estén resueltos al finalizar octubre.

Nº DE EXPEDIENTES GRETA POR PROVINCIA Y MES PREVISTO DE INSTRUCCIÓN. AÑO 2014

Provincia	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	TOTALES
A Coruña	35	454	823	1.017	685	372	848	887	5.121
Alicante		830	1.197	1.090	879	531	903	1.048	6.478
Asturias				451	865	480	1.065	1.196	4.057
Badajoz	22	10	318	506	359	233	423	458	2.329
Barcelona	2.138	4.372	3.588	3.995	3.006	1.734	3.209	3.589	25.631
Cádiz	51	242	386	686	490	300	449	535	3.139
Girona				394	477	246	422	509	2.048
Granada		11	341	507	414	229	433	505	2.440
Huelva			159	199	161	108	234	222	1.038
Baleares					253	359	733	830	2.175
Las Palmas	578	605	405	525	395	209	432	544	3.693
Lleida						17	312	336	665
Madrid	6.963	3.819	2.945	3.340	2.823	1.631	4.228	4.444	30.193
Murcia			789	1.090	769	482	931	1.222	5.283
Pontevedra	44	510	739	800	624	324	542	773	4.356
Salamanca				115	269	135	170	224	913
Tenerife					163	89	299	425	976
Sevilla	369	670	896	1.098	792	425	739	1.084	6.073
Tarragona	1	706	626	622	561	241	448	560	3.765
Valencia	3.377	2.502	3.193	2.569	2.010	1.305	2.420	3.445	20.281
Valladolid				247	267	201	253	365	1.333
Zaragoza					757	555	913	1.164	3.389
TOTALES	13.578	14.731	16.405	19.251	17.019	10.206	20.406	24.365	135.961

El compromiso es resolver los expedientes, externalizados, con fecha de registro desde finales de octubre de 2012 a finales de septiembre de 2013, de acuerdo al siguiente calendario: 13.578 en el mes de marzo, 14.731 en abril, 16.405 en mayo, 19.251 en junio, 17.019 en julio, 10.206 en agosto, 20.406 en septiembre y 24.365 en el mes de octubre.

Es importante hacer el seguimiento del desarrollo del calendario acordado, así como de la resolución efectiva de tales expedientes, en todas las unidades provinciales del FOGASA, a fin de verificar el cumplimiento de los compromisos alcanzados y el análisis de los problemas que puedan plantearse.

El presupuesto de FOGASA aprobado para 2014 abonará las prestaciones del programa GRETA, de modo que para el pago de los restantes expedientes pendientes y de los que vayan entrando durante este ejercicio, el MEYSS solicitará ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la aprobación de un suplemento de crédito que permita abonar las prestaciones que correspondan en un único ejercicio.

Las provincias no afectadas por el programa GRETA, seguirán resolviendo y abonando expedientes con su ritmo habitual.



Es importante hacer el seguimiento para la resolución efectiva de todos los expedientes externalizados, en todas y cada de las 22 unidades provinciales de FOGASA

Otros compromisos adquiridos fueron:

- La contratación de 48 interinos: ante la imperiosa necesidad de aumentar los efectivos humanos de FOGASA, y utilizando la vía del artículo 10.1 c) del EBEP, que durante un periodo de 18 meses permitirá mantener a esos empleados en un programa específico. Además, el MEYSS adquiere el compromiso de realizar las gestiones pertinentes para que se incrementen en 50 interinos más.
- Plan de choque: A fin de aminorar la acumulación de expedientes, especialmente en las provincias con mayor carga de trabajo o en las que tengan menos personal, y con el objetivo de que se reduzca de forma importante el tiempo de demora en el abono de expedientes, este plan será ejecutado por los propios funcionarios del organismo.

Se pretende que este plan de choque pueda desarrollarse a lo largo de todo este año, para lo cual el MEYSS iniciará las gestiones oportunas ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a fin de incrementar el presupuesto que permita la realización del mismo, en cualquier caso el plan se llevará a cabo de forma inmediata con el presupuesto actual ■

Los trabajadores confían en CCOO para la defensa jurídica de sus derechos

Fernando Galán Lozoya

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO asumió a lo largo del 2013 la defensa jurídica de los derechos laborales de 31.911 mujeres y 55.660 hombres en los juzgados españoles, a través de su red de Asesorías Jurídicas en todo el Estado, 14.485 de estas personas son menores de 30 años y 73.086 mayores de 30 años.

La calidad de la información registrada viene garantizada por la utilización de herramientas informáticas de gestión, creadas en la Confederación Sindical para uso de todas sus organizaciones. Con la utilización de la aplicación SERVIJUR por las Asesorías Jurídicas se facilita, no solo la gestión eficaz y eficiente de la tramitación de los asuntos en el contencioso jurisdiccional, sino que también nos permite obtener, a partir de la información registrada de cada expediente jurídico y con una explotación de los datos, una amplia información sobre los tipos de conflictos

laborales que se gestionan y sobre las personas que utilizan nuestros servicios. El análisis de la información es, en esta materia como en otras, fundamental para el conocimiento de la realidad y la toma de decisiones colectivas para potenciar la mejora continua del asesoramiento y defensa jurídica de los trabajadores y trabajadoras.

En esta ocasión queremos presentar información sobre los expedientes abiertos durante 2013 en las Asesorías Jurídicas de CCOO que utilizan SERVIJUR como herramienta de gestión cotidiana, y del perfil de las personas que se han dirigido a CCOO para la defensa de sus derechos laborales.

A 31 de diciembre de 2013, podemos afirmar de manera contrastada que hay 149.116 expedientes jurídicos abiertos que se encuentran en diferentes fases del proceso jurisdiccional, sumando 237.817 personas vinculadas a los mismos, de las cuales el 64,34 % están afiliadas a CCOO y el 35,66 % son personas no afiliadas.



En el año 2013, se han dado de alta 58.363 nuevos expedientes jurídicos, con 87.571 personas vinculadas, lo que supone un pequeño incremento en relación a 2012, 151 expedientes más y 364 personas vinculadas a los mismos más que en 2012. La cuota de participación de CCOO en el total de casos tramitados en 2013 en los Tribunales de Justicia, por la Jurisdicción Social, se mantiene en términos muy si-

milares a los de 2012, en torno al 11,5%. De las 87.571 personas vinculadas a los expedientes abiertos en 2013, el 85,07% están afiliadas al sindicato frente al 14,93% de trabajadoras y trabajadores no afiliados.

A continuación se detalla el desglose por edad y sexo de las personas vinculadas a los expedientes jurídicos abiertos en 2013:

EXPEDIENTES	PERSONAS EN EXPEDIENTES REGISTRADOS EN EL AÑO 2013 Desagregadas por Edad - Sexo					
	< 30		> 30		Total	
PERSONAS	< 30		> 30		Total	
AFILIADOS/AS	6.163	8,27%	68.336	91,73%	74.499	85,07%
NO AFILIADOS/AS	8.322	63,66%	4.750	36,34%	13.072	14,93%
TOTAL PERSONAS	14.485	16,54%	73.086	83,46%	87.571	100,00%
HOMBRES	< 30		> 30		Total	
AFILIADOS	3.796	5,10%	42.953	57,66%	46.749	53,38%
NO AFILIADOS	5.658	43,28%	3.253	24,89%	8.911	10,18%
TOTAL HOMBRES	9.454	10,80%	46.206	52,76%	55.660	63,56%
MUJERES	< 30		> 30		Total	
AFILIADAS	2.367	3,18%	25.383	34,07%	27.750	31,69%
NO AFILIADAS	2.663	20,38%	1.497	11,45%	4.161	4,75%
TOTAL MUJERES	5.031	5,74%	26.880	30,70%	31.911	36,44%

Los datos reflejados son para las fechas comprendidas entre Enero y Diciembre de 2013.

Los datos de la tabla reflejan, por un lado, la lógica preponderancia de las personas afiliadas al sindicato en el uso de los servicios jurídicos a los que les da derecho y bonificación su afiliación. Y, por otro lado, el elevado peso de los menores de 30 años entre las personas no afiliadas que recurren a los servicios jurídicos de CCOO, lo contrario a lo que sucede entre las personas afiliadas, lo que guarda una relación directa (aunque no única) con el menor nivel de afiliación sindical existente entre los trabajadores y trabajadoras jóvenes, siendo un colectivo que sufre en mayor medida que los de mayor edad la precariedad laboral y la vulneración de sus derechos laborales.

El porcentaje de mujeres que han acudido a CCOO para presentar una reclamación judicial es menor que el de los hombres, como menor es su presencia en el mercado labo-

ral. La mayor precariedad de sus contratos de trabajo y la pervivencia de la discriminación laboral y social por razón de género, son dos circunstancias que pueden generar efectos contrapuestos a la hora de plantear la reclamación de derechos ante instancias judiciales.

Un estudio más pormenorizado, en el que pudiera analizarse la naturaleza de las reclamaciones judiciales que presentan hombres y mujeres, jóvenes y mayores, por sectores de actividad en los que trabajan o el tamaño de las empresas en que lo hacen, nos permitiría hacer una mayor y mejor aproximación a los motivos que tienen para afiliarse o no y para, aún sin estar afiliados, acudir a CCOO y a sus servicios jurídicos para asesorarse y para defender sus derechos laborales ■

Excepción a la interpretación mayoritaria de la doctrina sobre las cláusulas de ultraactividad pactadas en convenio

Eva Silván Delgado

Responsable del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sentencia del 3 de abril de 2014, se pronuncia negativamente sobre la eficacia de la ultraactividad establecida en el convenio colectivo de Hostelería de León 2008-2010.

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León (Sede en Valladolid), ha dictado sentencia negando eficacia de las cláusulas de vigencia anteriores a la reforma del 2012, que garantizaban la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

El Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de León, con vigencia temporal del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010, establecía en su cláusula de

vigencia temporal, la denuncia automática del mismo a la finalización de su vigencia inicial pactada, y garantizaba la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

La denuncia automática del convenio se produjo antes de la entrada en vigor del RDL 3/12 y de la Ley 3/12, por lo que el convenio estaba afectado por la disposición transitoria 4 de dicha ley, que contempla la pérdida de la ultraactividad de los conve-



nios denunciados con anterioridad a la misma, al año de la entrada en vigor de la Ley, es decir el 8 de julio de 2013.

Transcurrida la mencionada fecha, una empresa del sector de Hostelería de León, comunicó a sus trabajadores que con motivo de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, a partir de septiembre pasarían a regular sus relaciones laborales por el Convenio estatal de Hostelería, y en lo no previsto en el mismo por el Estatuto de los Trabajadores, y por lo pactado en el contrato de trabajo.

Agotada la vía judicial de instancia con sentencia estimatoria para los trabajadores, el TSJ de Castilla-León ha dictado sentencia apartándose de la doctrina mayoritaria de las salas de lo Social de los TSJ y de la Audiencia Nacional, que se han pronunciado declarando la plena eficacia jurídica de las cláusulas de los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/12, que de forma clara garanticen la ultraactividad hasta la firma de los nuevos convenios, en tanto que ya antes de la reforma del 2012, la ultraactividad era disponible para las partes.

Opinión igualmente compartida por parte muy significativa de la doctrina científica. Así, Carlos L. Alfonso, Joaquín Aparicio, Antonio Baylos, Jaime Cabeza, María Emilia Casas, Jesús Cruz, María Fernanda Fernández, Jose Luis Goñi y Amparo Merino, en un comunicado conjunto tras la reforma popular del 2012, afirmaban: *"el convenio colectivo tiene plena capacidad para regular el ámbito temporal de su eficacia y por consiguiente puede establecer las condiciones de su vigencia. De otro, esta facultad se configura de la manera más amplia posible, tanto en cuanto a la posible fragmentación de los periodos de vigencia de un convenio colectivo en razón de los contenidos del mismo, como en lo relativo al término que determina la extinción del mismo. Esta pri-*

CCOO discrepa del pronunciamiento de esta sentencia del TSJ de CyL, y defiende la validez de la ultraactividad pactada en el Convenio de Hostelería de León

mera aplicación del principio de autonomía colectiva está reconocida en el Art. 86.1 ET, «corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios», y en el apartado 3 del mismo precepto, en atención al cual «la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiese establecido en el propio convenio».

Pues bien, la sentencia comentada se aparta de la opinión mayoritaria tanto judicial como doctrinal, y no reconoce validez, pese a su rotundidad y claridad, a la cláusula de vigencia del Convenio de Hostelería de León, afirmando que el legislador ha configurado un nuevo régimen sobre la ultraactividad, por lo que transcurrido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/12, la regulación sobre la ultraactividad ya no es la prevista en el convenio colectivo, sino la legal, y en tanto que no se ha producido un pacto posterior de mantenimiento de la vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, el convenio ha decaído.

Sólo cabe esperar, que esta posición siga siendo una excepción y que la sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelva en breve los recursos pendientes y mantenga la doctrina mayoritaria sobre la validez de las cláusulas de mantenimiento de la ultraactividad anteriores a la reforma del 2012 ■

La OIT reconoce que la reforma laboral de 2012 vulnera los derechos de libertad sindical y negociación colectiva

Eva Urbano Blanco

Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

El Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado sobre la queja presentada ante este organismo por CCOO y UGT contra el Gobierno de España por la vulneración de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva causada por la reforma laboral de 2012 que fue aprobada por el Gobierno del Partido Popular.

Para la OIT, la crisis no es causa justificativa para vulnerar los convenios internacionales suscritos por nuestro país en esta materia

El pasado 17 de marzo se publicó el [371º Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT](#) en el que se incluye el examen relativo a la queja que presentamos conjuntamente CCOO y UGT denunciando que la reforma laboral que el Partido Popular acometió unilateralmente en el 2012, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la posterior Ley 3/2012, infringe los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT ratificados por España y, consecuentemente, vulnera los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva garantizados por estos instrumentos internacionales.

El mismo informe examina la queja que formulamos a su vez contra el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; norma que, en relación al sector público, se impuso nuevamente mediante la fórmula de la legislación de urgencia rehuendo el Diálogo Social y sorteando el debate parlamentario.

El Gobierno, en sus alegaciones ante el Comité, ha intentado ampararse en la situación de crisis económica para defender tanto el contenido de la reforma como las herramientas utilizadas para ejecutar aquellas decisiones normativas.

En sus conclusiones, el Comité de Libertad Sindical constata la ausencia de consulta con los sindicatos, pese a la importancia que tiene el "que la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas se produzca con suficiente antelación y en particular con tiempo suficiente antes de que los proyectos de ley o los proyectos de Real decreto-ley sean sometidos a consulta de estas organizaciones antes de su aprobación por el Gobierno, requisito previo a la tramitación parlamentaria". También destaca que "los principios en materia de consulta son válidos también en períodos de crisis que requieren medidas urgentes", y "el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la pre-

El Gobierno debió promover un proceso de diálogo social efectivo en lugar de imponer la reforma laboral

paración y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses". El Comité subraya a este respecto "la importancia de consultas detalladas y de que las partes tengan suficiente tiempo para preparar y expresar sus puntos de vista". En definitiva, el Comité "espera firmemente que en adelante se respeten plenamente estos principios en materia de consultas en relación con legislaciones que afecten a los intereses de las organizaciones sindicales y sus afiliados y pide al Gobierno que adopte medidas en este sentido".

La reforma, que no es coyuntural y tiene vocación de permanencia, publicada a escasos días de haberse firmado el II AENC por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, contrariando aspectos sustanciales del mismo. Pues bien, en relación al contenido material de la nueva regulación el Comité recuerda al Gobierno:

- "La importancia de la negociación colectiva y del respeto de los compromisos asumidos en los convenios colectivos."
- "Que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva con violación de los principios consagrados en los Convenios 87 y 98."
- "El riesgo que implica la prioridad aplicativa del convenio de empresa, que puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva, y que así mismo debilita la libertad sindical y la negociación colectiva -en violación nuevamente de los principios consagrados en los Convenios núm. 87 y 98- sin que las dificultades económi-

cas graves de las empresas justifiquen la utilización de mecanismos que no se concreten dentro del marco del diálogo social." En este sentido, se afirma que "la determinación del nivel de la negociación colectiva debe corresponder en principio a las partes."

Es de destacar que el Comité concluya sobre la conveniencia de que "las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno a que promueva un diálogo tripartito sobre la ley núm. 3/2012 para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principios de los convenios de la OIT en materia de negociación colectiva ratificados por España".

En cuanto a los recortes contenidos en el Real Decreto-ley 20/2012, que afectaron al sector público, el Comité se ha mostrado contundente señalando que "los órganos del Estado no deben modificar el contenido de los convenios colectivos libremente pactados. Si la situación del empleo y económica es excepcional, la solución no es imponer una renegociación o una suspensión o derogación de los mismos, debe tratar de convencer a las partes promoviendo el diálogo social."

A la vista del Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el Gobierno debería tomar buena nota y sentarse a negociar la reversión de la reforma laboral que venimos demandando las organizaciones sindicales desde el mismo momento de su aprobación. Por ello, UGT y CCOO exigen la derogación de esta reforma injusta y regresiva y demandan al Gobierno mayor respeto a los compromisos asumidos por los interlocutores sociales en el II AENC, quebrantado también por esta reforma pocos días después de su firma ■

XXIV Convenio estatal de Oficinas de Farmacia

Luis Álvarez Agudo

Responsable del área de Negociación Colectiva de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO

El Convenio estatal de Oficinas de Farmacia ha tenido, tradicionalmente, un proceso negociador largo y conflictivo y la negociación del XXIV no iba a ser una excepción. Si a ello sumamos las consecuencias de la Reforma Laboral y la publicación de una serie de RDL, en el período 2010-12, que suponían una reducción de los márgenes de beneficios empresariales, obtenemos el cóctel perfecto para concluir en desacuerdo. Afortunadamente fuimos capaces de reconducir el conflicto hacia un arbitraje en equidad.

En el sector de Oficinas de Farmacia prestan servicio algo más de 68.000 personas en 21.427 farmacias. Cabe realizar una mención especial a la representación sindical en el sector, bastante escasa principalmente por el tipo de empresa, no son pymes sino "minipymes". El número total de delegados y delegadas en el Estado es de 45. UGT es la primera fuerza, CCOO somos terceros y entre medias dos organizaciones profesionales, UTF y FETRAFA.

La postura de UGT hizo imposible la necesaria unidad de acción en la negociación del convenio. CCOO y UTF configuramos una mayoría a la que más tarde se sumó FETRAFA. El proceso de negociación comenzó en enero de 2011 y llegó hasta diciembre de 2013, con un importante hito en julio de 2013 cuando todas las organizaciones sindicales presentamos ante el SIMA una solicitud de mediación para determinar la ultraactividad del convenio más allá del 7 de Julio.



En la mediación alcanzamos un acuerdo que contemplaba, entre otras cuestiones: reanudar las negociaciones, garantizar la vigencia del convenio hasta el 31 de diciembre, acordar la cláusula de ultraactividad del futuro convenio y someternos a un arbitraje en caso de no llegar a un acuerdo sobre el mismo.

Tal y como intuíamos, y después de siete reuniones, finalizó el año sin acuerdo. Tan solo acordamos el nombramiento del árbitro, Tomás Sala Franco. Después de cuatro reuniones más, algunas conjuntas con las

organizaciones empresariales y otras por separado, el árbitro nos presentó, el pasado 5 de marzo, el laudo que iba a dictar.

El laudo refleja una parte importante de las demandas que CCOO hemos planteado durante la negociación y, aunque hay guiños hacia las demandas empresariales, podemos afirmar que estamos ante un arbitraje equitativo que recoge nuestra principal demanda: la ultraactividad del convenio hasta que sea sustituido por otro, incluso aplicándose incrementos salariales del 2% anual mientras se desarrolle la negociación del futuro convenio.

El nuevo convenio, cuya vigencia se extiende durante 3 años, 2014-2016, y al margen del mencionado logro en relación a la ultraactividad, contempla la denuncia automática en junio del 2016 y el inicio de las negociaciones un mes después.

Los incrementos salariales durante estos 3 años son del 1,5% en 2014, del 2% en 2015 y del 3% en 2016 ó del 4% si el PIB de 2015 es superior al 1%. El período 2011-2013 se cierra sin incrementos salariales, si bien las cantidades percibidas durante estos años no podrán ser reclamados a los trabajadores, tal y como pretendían los empresarios, si bien estas cantidades podrán compensarse con los incrementos determinados para los siguientes años. Se respetarán las cláusulas de garantía ad personam que estaban recogidas en el anterior convenio y este complemento tendrá carácter de no absorbible, ni compensable siendo revalorizable en los mismos porcentajes que el resto de conceptos económicos. Se posibilita que la decimoquinta paga, la de beneficios, se prorratee en el salario base y por acuerdo en las Oficinas de Farmacia puedan prorratearse las otras dos pagas extraordinarias.

La clasificación profesional se adapta al formato de grupos y subgrupos profesionales. Y es en relación a la jornada de trabajo donde el árbitro ha realizado las mayores concesiones a las propuestas empresariales, incrementando la jornada anual en siete horas para cada uno de los años de vigencia del convenio. A duras penas conseguimos mantener la consideración como tiempo de trabajo de los veinte minutos de descanso en jornadas superiores a seis horas.

Por otra parte, se mantiene que el número de contratos indefinidos deberá ser superior al de temporales y, en cuanto a las modalidades de contratación, se mejoran los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, siendo en ambos casos las retribuciones del primer año del 90% y las del segundo del 100%. Además, se limita el número de contratos de aprendizaje, en función del número de trabajadores. Con respecto al contrato a tiempo parcial, no podrán celebrarse con una jornada inferior al 50%, salvo las excepciones ya contempladas en el anterior convenio.

El Observatorio sectorial constituido en el anterior convenio pero con escaso desarrollo, asume ahora la elaboración de diferentes protocolos sobre: acoso moral, acoso sexual, secreto de empresa, alcoholismo y drogadicción y comercio de anabolizantes.

Después de más de tres años de negociaciones, no alcanzar un acuerdo es una muestra de incapacidad de las partes, que genera una sensación agria. Pero al menos hemos conseguido que un tercero, con mayor o menor acierto, haya determinado el contenido y la continuidad del convenio. Simplemente ha sido la menos mala de las salidas posibles. ■

El ataque a las radiotelevisiones autonómicas en España, una decisión política a combatir

Jordi López Santín

Sector Medios de Comunicación, Artes, Cultura y Deporte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

El sector de las radiotelevisiones autonómicas se ha visto especialmente afectado por la gestión política de la crisis económica y los cambios legislativos en su ámbito.

En el sector de la radiotelevisión pública, con especial incidencia en la estructura de entes y canales autonómicos generada desde finales de los años 80, y desarrollada en los 90 en la FORTA (Federación de Organismos de Radiotelevisiones Autonómicas), ha incidido de una forma muy dañina la gestión política de

la crisis económica, así como los cambios en el sector que han provocado un nuevo modelo de gestión y producción.

Los profundos cambios tecnológicos y el peso creciente de la distribución de contenidos audiovisuales en las redes, que ha permitido el acceso gratuito a diferentes



contenidos e información, unidos al fuerte descenso de la inversión publicitaria de las empresas, han provocado una caída de ingresos en radio y televisión.

Las reformas legislativas llevadas a cabo por la mayoría absoluta del PP en el Gobierno han agravado la situación. La aprobación de la Ley General de la Comunicación Audiovisual en marzo de 2010 con el Gobierno del PSOE, a un paso de dar el giro austericida de mayo de 2010, junto con la Reforma Laboral, la de estabilidad presupuestaria y la propia modificación de la Ley de la Comunicación Audiovisual en agosto de 2012, que abría claramente la puerta a la privatización de las radiotelevisiónes autonómicas, conforman el corpus legislativo ideal para el estrangulamiento presupuestario de las RTV autonómicas y el paso a los procesos de despidos colectivos y precarización que tuvieron lugar preferentemente en 2012 y 2013.

Los ERES en varias radiotelevisiónes autonómicas han supuesto el fin de este servicio público en las Comunidades afectadas

Los ERES brutales de Telemadrid y RTVV (País Valencià), con más de 800 trabajadores despedidos en un caso y más de 1.600 en el otro, sumados a los de la RTV de Murcia o la CCMA en Catalunya, con menor número de afectados pero no menos duro en el caso murciano, han dado al traste en la práctica con el servicio público de RTV en estas comunidades.

En las otras RTV autonómicas de gestión totalmente pública (CRTVG, EITB, RTVA, RTVCLM, Galicia, Euskadi, Andalucía, Castilla La Mancha), no se produjeron despidos colectivos de trabajadores fijos pero sí eliminación de plantilla temporal y precarización de empleos y sueldos, proceso sufrido también de forma muy notable en las de gestión total o parcialmente privada. Es claro además el ataque frontal a la negociación colectiva, con la exigencia de negociar "convenios a la baja" frente a la amenaza de las externalizaciones o procesos de despido colectivo.

Durante el año 2013 y lo que llevamos de 2014, la batalla por la salvación de la radiotelevisión autonómica, aparte de la vía de la movilización, se ha llevado a la vía jurídica. El ERE de Telemadrid fue declarado ilegal y contrario a derecho por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid



y los despidos, por tanto, improcedentes. La sentencia ha sido confirmada recientemente por el Tribunal Supremo. En el caso, de RTVV, el Tribunal Superior de Justicia del País Valencià declaró nulo el ERE.

Pero estas sentencias judiciales favorables a los trabajadores se han traducido en decisiones políticas demoledoras contra el sistema público de radiotelevisión autonómicas y, en consecuencia, contra sus trabajadores. En el País Valencià, el gobierno de la Generalitat Valenciana decide acatar la sentencia de nulidad del ERE y procede a la readmisión de los trabajadores, para promover un decreto-ley de urgencia en les Corts Valencianes que conduce al cierre de las emisiones y liquidación de RTVV, iniciándose un nuevo ERE de liquidación de la empresa. En la Comunidad de Madrid, el presidente González considera un "triunfo" la sentencia porque permite la continuidad de su modelo de Telemadrid "liliputiense" y abierta a la privatización.

Los Gobiernos del PP de la Comunidad de Madrid y del País Valencià ignoran las sentencias que declaran ilegales los ERES de sus radiotelevisiónes, manteniendo sus planes contra las mismas

Se ha abierto una contradicción entre la resolución judicial que da la razón a los trabajadores y los sindicatos, sentenciando la ilegalidad de estos procedimientos de despido colectivo y la decisión política de los gobernantes del PP en el poder en las dos comunidades que, lejos de reconocer esa ilegalidad, siguen adelante con sus planes y sentencian a muerte a las radiotelevisiónes públicas autonómicas que han puesto en su punto de mira en primer término: Telemadrid y Canal 9.

La respuesta de los trabajadores en defensa de sus derechos laborales y la de la ciudadanía por la defensa del servicio público de proximidad que cumplen las radiotelevisiónes autonómicas, deben tomar pues un cariz de reivindicación política. Iniciativas como la exigencia de readmisión en coherencia con la sentencia en el caso de Telemadrid, o la ILP "per una radiotelevisió pública, en valencià i plural" en el caso del País Valencià, han de reforzar la necesidad de cambios políticos y legislativos. Sólo así será posible mantener vivo un modelo público de radiotelevisión autonómica, que ha tenido adhesión ciudadana cuando se ha mostrado capaz de ofrecer contenidos próximos, de calidad, plurales y de promoción de la lengua y la cultura propias de cada comunidad ■



Castilla y León: III Acuerdo Marco de Competitividad

Vicente Andrés Granado

Secretario de Acción Sindical de CCOO Castilla y León

El pasado 4 de abril, la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales (la patronal CECALE y los sindicatos CCOO y UGT) suscribieron el III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020.

El III Acuerdo Marco parte de la consideración de que la industria regional es uno de los pilares fundamentales de la economía de Castilla y León en el momento actual, y así debe seguir siéndolo en el futuro inmediato.

El nuevo Acuerdo fija como único objetivo la reindustrialización de Castilla y León, aumentando el peso de este sector económico en la estructura productiva de la Comunidad y recuperando progresivamente el tejido industrial perdido durante los últimos años, y se alinea con la Estrategia 2020 de la Comisión Europea, que pretende que el sector manufacturero europeo alcance un peso del 20% en la economía a finales de la presente década.

La reindustrialización supone la apuesta por la consolidación de un patrón de crecimiento más sostenible y duradero, con implicaciones positivas para Castilla y León.

La reindustrialización contribuirá de forma importante a reactivar la economía de la Comunidad y, consecuentemente, a elevar el nivel de vida de sus ciudadanos, a retornar al proceso de convergencia

económica con Europa y a consolidar la cohesión territorial dentro de la Comunidad. El fortalecimiento y la mejora de la competitividad del tejido industrial de Castilla y León, dado su efecto de arrastre, se hará extensiva al resto de sectores económicos, consolidando de esta forma el cambio hacia un modelo productivo que apueste por la creación y mantenimiento del empleo, por la creación de nuevas empresas y la consolidación de las ya existentes; fomentando la inversión en innovación y conocimiento, y apostando por la diversificación sectorial, la cooperación entre empresas y la internacionalización.

Se incorpora como anexo al III Acuerdo Marco el *"Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León"*, apostando así también por una reindustrialización socialmente responsable.

Partiendo del análisis del contexto económico, de la evolución reciente del sector industrial en Castilla y León, y de las políticas industriales que se desarrollan en la Unión Europea, en España y en nuestra Comunidad Autónoma, se fija como objetivo general de este Acuerdo que es

la reindustrialización de Castilla y León, y se definen diversos Ejes de Actuación: Dimensión del tejido industrial; Financiación; Innovación; Internacionalización; Entorno industrial; Aprovechamiento de los recursos endógenos y ADE Rural. Se establecen los instrumentos de Seguimiento (Comisión y Secretaría Técnica) y de Comunicación del Acuerdo; así como otros instrumentos de apoyo.

Entre las novedades que se introducen están las destinadas a consolidar, en materia de financiación, una mayor capacidad de los fondos y sociedades actuales con participación pública de Capital Riesgo y poner en marcha *ADE Capital Rural*, como un instrumento básico para el despliegue de la dimensión territorial de la política industrial y de competitividad, así como para fomentar la creación y consolidación de empresas en el medio rural, destinado a empresas que operan o inician su actividad vinculada al aprovechamiento de los recursos endógenos (agrarios, minerales y energéticos, los forestales y subproductos, la piedra natural, la micología, las plantas medicinales y aromáticas, etc.)

CCOO apuesta por la reindustrialización de Castilla y León

no deslocalizables y con efecto tractor de industrias vinculadas a su explotación y transformación.

Por otra parte, se pretende aprovechar la experiencia de expertos en gestión empresarial para que participen como gestores de empresas en crisis o en reestructuración, a fin de recuperar su competitividad.

Por último, el III Acuerdo Marco refuerza las funciones de la *Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo de Castilla y León*, tanto en relación a sus competencias en materia de prospectiva, como en cuanto a la anticipación y gestión socialmente responsable de las crisis, reestructuraciones y deslocalizaciones de empresas, mediante el Protocolo de actuación existente para esos supuestos.



Firma del III Acuerdo de Competitividad

Convenios registrados con efectos económicos de 2014 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2014	Firmados en 2014
Convenios	571	480	91
Empresas	254.425	233.531	20.894
Trabajadores/as	2.708.806	2.535.829	172.977
Jornada media (horas/año)	1.749,44	1.748,03	1.770,13
Variación salarial media en %	0,55	0,55	0,53

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2012	3.812	9.378,6
2013	2.094	6.497,3
2014	571	2.708,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2012	2.812	830,0
2013	1.472	407,2
2014	353	111,7
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2012	1.000	8.548,7
2013	622	6.090,1
2014	218	2.597,1

Convenios firmados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2011	1.569	3.192.759
2012	2.265	5.025.600
2013	161	359.403
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2011	1.228	286.970
2012	1.686	341.905
2013	122	28.286
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2011	341	2.905.789
2012	579	4.683.695
2013	39	331.117

Denuncias y prórrogas de Convenios (2)

		Denunciados	Prorrogados
Total convenios	2012	1.032	151
	2013	1.034	250
	2014	139	53
Empresa	2012	792	79
	2013	790	158
	2014	101	37
Grupo de empresa	2012	36	2
	2013	23	12
	2014	6	2
Sectoriales	2012	204	70
	2013	221	80
	2014	32	14

Expedientes FOGASA al 31.3.2014 (3)

Nº expedientes	25.962
Nº empresas	17.987
Nº trabajadores/as 64,42 % Hombres 35,58 % Mujeres	38.464
Total prestaciones (euros)	186.974.181
Prestaciones por salarios (euros)	39.902.615
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	147.071.566

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2014 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	806	740	33.624
Agrario	5	5	496
Industria	110	109	3.788
Construcción	34	34	597
Servicios	657	592	28.743
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	806	740	33.624
1-49 trabajadores	666	622	7.205
50-249 trabajadores	98	82	7.054
250 o más trabajadores	29	23	19.113
No consta	13	13	252
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	806	100,0	33.624
Cuantía salarial	519	64,4	17.965
Cuantía salarial y sistema de remuneración	107	13,3	2.040
Cuantía salarial y jornada de trabajo	39	4,8	1.266
Sistema de remuneración	36	4,5	2.101
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y distribución tiempo de trabajo	24	3,0	6.616
Cuantía salarial, jornada y distribución tiempo de trabajo	19	2,4	315
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras Seguridad Social	7	0,9	246
Resto de casos	55	6,8	3.075

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 108		Trabajadores 1.351.190
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	99	92	216.190
Sector	9	8	1.135.000
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	68	63	1.198.590
Huelga	27	25	73.881
Periodo de consultas	6	6	9.372
Bloqueo negociación	4	4	57.560
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	1	37
Impugnación Convenios Colectivos	2	2	11.750
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	107	99	1.296.190
Arbitraje	1	1	55.000
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	30	28	151.283
Laudos arbitrales	1	0	55.000
Sin acuerdo	58	54	1.119.433
Intentado sin efecto	9	8	21.390
Archivado	2	2	2.600
En trámite	8	7	1.484

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de Marzo 2014 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 22 de abril 2014.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de marzo 2014, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (4) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 31 de marzo de 2014.