



acciónsindical CONFEDERAL

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

Tras la huelga general **02**

Defensa de los convenios **06**

Rentas del trabajo y capital **09**

El deterioro del mercado de trabajo **12**

Jubilación anticipada **15**

14N movilización sindical en Europa **18**

La negociación colectiva en Europa **21**

Firmado el V ASAC **24**

Real Decreto 1483/2012 **26**

Reestructuración del sector financiero **28**

Situación socioeconómica de Extremadura **31**

14N Huelga General



La HG del 14N registró un alto seguimiento, con un paro generalizado en el transporte y en las grandes empresas del sector industrial y la construcción y significativa en el resto de las empresas y en los servicios públicos. Se dio un salto cualitativo en el carácter social de la convocatoria y en la unidad sindical alcanzada, tanto a nivel general como sectorial. La participación en las manifestaciones ha sido un éxito sin precedentes e indiscutible de movilización social.

Se trata ahora de seguir desarrollando la estrategia de movilización sostenida manteniendo la convergencia con la sociedad civil organizada a través de las Cumbres sociales; impulsando o convergiendo con las movilizaciones sectoriales (educación, sanidad, dependencia, justicia,...) y dinamizando la campaña en pro del REFERENDUM.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Tras la Huelga General, las respuestas a la crisis

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Difícilmente el Gobierno de Rajoy podrá olvidar la Huelga General del 14 de noviembre y las multitudinarias manifestaciones que llenaron las calles de las ciudades españolas. Los trabajadores y trabajadoras dieron una masiva y ejemplar respuesta en defensa de los derechos laborales y sociales y contra las políticas de austeridad que agravan cada día la situación económica y no hacen sino retrasar la salida de la crisis.

La Huelga General ha registrado un alto seguimiento, sectorial y geográfico. Ha tenido una dimensión europea y ha sido la primera Huelga General Ibérica, convocada en España y Portugal, pero arropada

de convocatorias de huelgas y de acciones de diverso tipo en la mayoría de los países europeos.

Los resultados conseguidos, en la primera jornada de acción convocada por la CES (Confederación de Sindicatos Europeos) que contempla la Huelga General, es la mejor garantía de que el camino iniciado de contestación a las políticas de austeridad que emanan de la Troika sea irreversible y para transitarlo es necesario alcanzar mayores cotas de coordinación sindical.

Por eso creo que, desde CCOO, se debe destacar el carácter social y la unidad sindical alcanzada tanto a nivel general como



sectorial. La participación de la mayoría de la ciudadanía y el paro general en sectores como el educativo, con la colaboración de los estudiantes y el papel de los jóvenes en todo el transcurso de la movilización, afirman de manera clara que el conflicto social no es sólo un conflicto entre las personas con empleo y el capital, sino que es un conflicto de la mayoría de la sociedad contra el Gobierno y sus políticas. Y que no quepa ninguna duda que el trabajo realizado desde las Cumbres sociales ha generado frutos positivos.

También hay que dar toda la importancia que tiene al hecho de que esta movilización se ha llevado a cabo en el quinto año de la crisis más severa que hayamos conocido, con lo que conlleva de temor, retraimiento y miedo a perder el empleo por parte de los trabajadores y trabajadoras que lo tienen, a la vez que hay que reconocer el peso del desgaste económico en algunos colectivos que llevan bastante tiempo realizando movilizaciones sectoriales.

Tras la HG y las multitudinarias manifestaciones, hay quien intenta evitar que el éxito de esta gran convocatoria se le

Los trabajadores y trabajadoras dieron una masiva y ejemplar respuesta en defensa de los derechos laborales y sociales

atribuya a los sindicatos de clase confederales; intentan separar la convocatoria de la Huelga General de la participación masiva en las manifestaciones, olvidando estos manipuladores al servicio de las élites económicas y financieras que las manifestaciones forman parte de la Huelga General y que fuera de ella no alcanzarían tan elevada concurrencia, como reflejaron las manifestaciones que se realizaron por la mañana.

Y AHORA QUÉ

Una vez más, CCOO debe mantenerse al frente del conflicto social, y desde una propuesta articulada convertir la gran



movilización del 14N en impulso positivo, que sirva para abrir escenarios diversos que conduzcan a otra salida de la crisis.

Para ello el sindicato elaborará, difundirá y popularizará una alternativa, desde la continuidad de la movilización, fortaleciendo las alianzas sociales, ampliando las Cumbres sociales y preparando posibles escenarios, para conseguir que el Gobierno cambie de política, bien desde la negociación, bien desde la movilización en cada momento, ante cada agresión, acumulando fuerzas para imponer la negociación.

Y esto, en un contexto donde sigue prevaleciendo la incertidumbre de la crisis económica a nivel internacional, donde la economía y la política europeas siguen la deriva de las políticas de austeridad y

de los recortes que emanan de la Troika, véase, por ejemplo, los Presupuestos Europeos que se preparan para 2014, disparatados y ridículos; y mientras, la economía española sufre por cuarto año consecutivo las consecuencias de una grave crisis, con categoría de recesión la mayor parte del tiempo. La economía española había acumulado una enorme deuda privada durante la larga etapa expansiva, por el abuso de operaciones inmobiliarias que, con el estallido de la burbuja, se ha visto acompañada -por diferentes motivos- de un elevado déficit público. Las limitaciones generadas por la gran deuda y la dimensión del déficit público, son importantes, pero las políticas aplicadas han profundizado la destrucción de empleo hasta alcanzar la cifra insostenible de 6 millones de parados sin dar solución a los problemas de liquidez y actividad que tienen las empresas.

La economía española sigue en estado crítico, los Presupuestos Generales de 2013, en el marco del Plan de Estabilidad son incumplibles y son la expresión de la ceguera a la que nos condenan las políticas de austeridad: más recesión económica, más empobrecimiento más desigualdad social.

En esta posición tan crítica el principal objetivo es crear empleo. Las políticas monetarias y fiscales aplicadas han deteriorado y empobrecido más a la sociedad. La política de austeridad como única alternativa, la insuficiente política de financiación de la deuda soberana, el bloqueo del crédito..., no hacen sino profundizar más en el pozo de la crisis y demoler el Estado del Bienestar europeo.

El modelo social europeo debe mantener sus señas de identidad y el movimiento sindical, a través de la propuesta y de la movilización es su garante. De aquí la importancia que tiene para el sindicato



seguir trabajando a escala europea, en la exigencia de un Nuevo Contrato Social, y ser parte importante en el impulso de esta propuesta en el marco de la CES.

En España, tras la Huelga General del 14N, los sindicatos nos hemos dirigido al Presidente del Gobierno para que cambie sus políticas, para que retire el proyecto de Ley de PGE para el año 2013 y promueva su reelaboración; proponiendo a la UE plazos más amplios para la reducción del déficit; haciendo compatible la austeridad con los estímulos a la actividad económica y la creación de empleo; generando una reforma fiscal que incremente los ingresos de manera suficiente, justa y equitativa, renunciando a amnistías fiscales y persiguiendo de forma decidida el fraude; sentando las bases de un patrón de crecimiento que impulse políticas energéticas sostenibles, políticas industriales, políticas de I+D+i; que se mejore el sistema educativo, que se preserve la sanidad pública, que se mantengan las redes de protección y los servicios públicos como un factor de justicia y redistribución social, pero también como dinamizadores económicos.

El costoso proceso de saneamiento del sistema financiero no debe finalizar como un castigo a los pequeños ahorradores y a los trabajadores y trabajadoras de las entidades bancarias a través de un doloroso proceso de destrucción de empleo. La grave crisis financiera debe encararse con un equilibrio en los esfuerzos, en el que se incluya un proceso transparente sobre la distribución de responsabilidades en este lamentable asunto.

Las políticas monetarias y fiscales aplicadas han deteriorado y empobrecido más a la sociedad

El Gobierno del Sr. Rajoy debe modificar las previsiones legales introducidas por la reforma laboral que impiden o limitan la posibilidad de desarrollar lo acordado en el II AENC. También debe recuperar el diálogo social y político; que huya de la prepotencia y el mesianismo y no desprecie el valor del consenso.

Es tiempo de recuperarlo, pues puede ayudar mucho a la salida de la crisis con menos costes y con una economía con cimientos más sólidos para el futuro.

Si el Gobierno considera que no está en condiciones de cambiar las políticas, debe buscar el aval de la ciudadanía, debería devolver la palabra a la ciudadanía convocando un referéndum que, sin ninguna duda, contribuiría a revalorizar la democracia.

En este sentido, pieza importante de la estrategia articulada que ofrece el sindicato, es dinamizar la campaña pro-referéndum, crear grupos de apoyo al referéndum en los centros de trabajo, en los barrios, en las ciudades, que exijan al Gobierno su convocatoria ■

Defender los convenios para proteger los derechos laborales

Rita Moreno Preciado

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

La situación de la negociación de los convenios colectivos presenta elementos que no pueden dejar de preocuparnos y que requieren reflexión y actuación por parte de las organizaciones sindicales de CCOO.

La cobertura de convenios sigue descendiendo de forma muy acusada desde el inicio de la crisis. Después de cerrarse el año estadístico de 2010 con 5.067 convenios, hasta el mes de octubre de 2012 van re-

gistrados 3.978 convenios de 2011 y 1.570 de 2012, lo que nos indica que una buena parte de los convenios sigue pendiente de revisar sus efectos económicos, bien por bloqueo en la renovación del convenio o falta de acuerdo en la revisión de las tablas salariales de los convenios plurianuales; bien porque se prorrogan automáticamente sin registrar efectos económicos, o por la desaparición de unidades de negociación de ámbito empresarial.

El descenso de los incrementos salariales pactados y de las rentas salariales no está siendo acompañado de una contención similar en las rentas empresariales ni del necesario incremento de la inversión productiva por parte de las empresas; y la cláusula de garantía salarial se encuentra en los niveles más bajos de los seis últimos años, con sólo un 43% de los trabajadores y trabajadoras que cuentan con algún tipo de garantía del incremento salarial frente a la muy negativa evolución de los precios.

Las mayores facilidades otorgadas por la reforma laboral para la inaplicación de materias esenciales de los convenios, especialmente en materia salarial, ha puesto en marcha un sinfín de procedimientos a nivel de empresa de cuyos resultados



aún no es posible disponer de información completa y verificable pero que podemos estimar en torno a 500 los acuerdos de inaplicación presentados a registro y depósito en la Autoridad Laboral correspondiente. Menor información tenemos sobre los acuerdos de inaplicación alcanzados en el ámbito de las Comisiones Paritarias de convenios, o suscritos en procedimiento de mediación o arbitraje en los sistemas de solución autónoma de conflictos y aunque son aún muy escasos los pro-

bitradas alcanzará ya un número importante.

Muchos son los interrogantes que tenemos en relación a los acuerdos de inaplicación y que la aún escasa información oficial no nos permite analizar. Para evaluar la incidencia de estos descuelgues es importante conocer de qué convenios se descuelgan, de qué materias (además de la salarial), en qué cuantía, por qué duración y con qué representación de los trabajadores han negociado y firmado los acuerdos las empresas, especialmente en el caso de empresas en donde no haya representación legal elegida.

Desde el inicio de la crisis, en torno a 2.000 convenios han dejado de renovar los efectos económicos

Las Comisiones Paritarias de los convenios que tienen que recibir información y copia de los acuerdos de empresa por los que se dejan de aplicar determinados contenidos del convenio, deberían evaluar la dimensión y efectos de estos acuerdos.

cedimientos de inaplicación que llegan a la CCNCC o a los organismos equivalentes en las Comunidades Autónomas, la mayoría de los cuales aún no disponen de la normativa que les habilite para resolver sobre este tipo de conflictos, parece evidente que cuando nos acercamos al año de la entrada en vigor del RDL 3/2012, el número de inaplicaciones pactadas o ar-

El sistema de vigencia de los convenios colectivos es una materia que se ha visto radicalmente alterada por las modificaciones introducidas primero por el RDL 3/12 y luego por la Ley 3/12, de forma que la ultraactividad sólo está garantizada durante un año desde la denuncia



Si la negociación del convenio está agotada, se debe acudir a un procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias

del convenio colectivo, salvo pacto en contrario. Para los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, el 7 de julio de 2012, el plazo de un año cuenta a partir de dicha fecha.

Cuando nos encontramos a poco más de siete meses de la fecha del límite legal de mantenimiento de la ultraactividad para aquellos convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, es imprescindible reforzar la actuación sindical para concluir la negociación para renovar convenios que aún se encuentren pendientes y para garantizar el mantenimiento de la ultraactividad de sus con-

tenidos mediante acuerdo expreso en la regulación del convenio.

Las organizaciones de CCOO tienen que intentar garantizar la pervivencia de los convenios colectivos existentes -especialmente los sectoriales que son los que dan cobertura al mayor número de trabajadoras y trabajadores- activando la negociación pendiente, preservando la ultraactividad de los convenios mientras no sean renovados por otros, defendiendo los convenios sectoriales como regulación de las condiciones básicas y la articulación de los convenios de empresa con su ámbito sectorial. Y si la negociación del convenio está agotada, debe acudirse a un procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias. Es muy conveniente que las partes legitimadas para la negociación de cada convenio acuerden un periodo máximo para el proceso no superior a un año y el compromiso del recurso al arbitraje si se supera el mismo sin alcanzar un acuerdo ■



Rentas del trabajo y capital y precios en 2012

Miguel Ángel García Díaz

Responsable Gabinete Económico CS de CCOO

El coste de la crisis tiene un reparto poco equilibrado entre trabajo y capital, acompañado de un fuerte deterioro de la principal herramienta dentro del marco de relaciones laborales, la negociación colectiva.

La economía española, después de un corto periodo de ligero crecimiento, ha vuelto a caer en recesión a partir del segundo trimestre de 2011. El presente año ha profundizado el descenso en la actividad económica y, lo más grave, se produce una destrucción de empleo por cuarto año consecutivo (3 millones acumulados) hasta alcanzar casi los 6 millones de trabajadores en paro.

La información facilitada por la Contabilidad Nacional refleja un empeoramiento de la posición conjunta de los trabajadores españoles en el último año (3T 2012 sobre 3T 2011,) por la suma de la intensa destrucción de empleo (-821.000 ocupados a tiempo completo) y el estancamiento de los salarios (0% nominal). Los salarios de los trabajadores en el sector privado con convenio colectivo vigente



han aumentado el 1,3%, pero todos los trabajadores del sector público verán reducido su salario por la doble vía de la congelación inicial y la no percepción de la paga extraordinaria de navidad. Como consecuencia de esta evolución, la remuneración de los asalariados disminuirá sensiblemente en 2012 (puede superar el -5,5% nominal), mientras que el excedente bruto empresarial y las rentas mixtas aumentarán a una tasa nada despreciable (3% nominal), ayudados por el aumento del número de trabajadores por cuenta propia, posiblemente de los denominados "falsos autónomos". Como resultado de la evolución en la distribución factorial de la renta en los cuatro últimos años, la remuneración de asalariados pierde 3,1 puntos sobre la renta nacional creada (PIB a coste de los factores) aunque mantiene todavía una pequeña ventaja sobre el excedente bruto empresarial y las rentas mixtas (50,6% del total frente a 49,4%).

El mayor descenso del empleo (-4,6% anual) sobre el sufrido por la producción (-1,6%) en los últimos cuatro trimestres empujará, por cuarto año consecutivo, el crecimiento de la productividad aparente del factor trabajo en un porcentaje alto (3,1%) hasta acumular una mejora muy sustancial en relación al alcanzado al final de la anterior etapa expansiva (13,3% acumulado desde 2008). Este dato alcanzado de forma pasiva, es decir, mediante la destrucción de empleo, puede haber ayudado a la mejora del saldo con el exterior en bienes y servicios que tendrá saldo positivo en 2012 después de muchos años (la última vez fue en 1998) aunque también ha incidido la influencia del menor consumo sobre las importaciones.

El esfuerzo de los trabajadores en materia salarial debería estar compensado por una conducta positiva de las empresas en la reinversión del excedente para reposición y ampliación del capital productivo y por

una favorable evolución de los precios. La primera, permitiría mejorar la capacidad del tejido productivo para competir con terceros y, de esta forma, crear empleo.

Una evolución comparada mejor de los precios españoles respecto a otros países, en especial los de la Unión Europea, permite mejorar también la competitividad de los productos españoles pero además, disponer de precios nacionales inferiores disminuye la pérdida de calidad de vida de las personas con menor renta. Un proceso de esas características se puede calificar de devaluación interna con bastante utilidad en situaciones como la que atraviesa la economía española de pérdida de la capacidad de competir con continuos saldos negativos en el comercio exterior que implican una transferencia al exterior de riqueza con acumulación interna de deuda con inversores extranjeros. La clave para conseguir un beneficio para la mayoría de la población está en el equilibrio en los esfuerzos entre los trabajadores y las empresas.

La información disponible no permite afirmar un rotundo fracaso en ambos terrenos, pero existen variables que abundan en esa dirección. Las empresas han dedicado una parte importante del aumento en su excedente a reducir su deuda y, no tanto a la inversión, tal y como refleja la mala evolución de la formación bruta de capital en bienes de equipo y otros activos productivos. Los precios al consumo en España crecen en exceso hasta el punto de ser muy difícil no superar el 3% en tasa anual en diciembre de 2012 y, aunque hay decisiones públicas que han afectado negativamente (subida del IVA, de los precios públicos en educación y sanidad, y del transporte) hay otros apartados donde los márgenes empresariales se consiguen al mantener una posición dominante (luz, petróleo, gas, comercialización de alimentos, ...) y el contexto de recesión obligaría

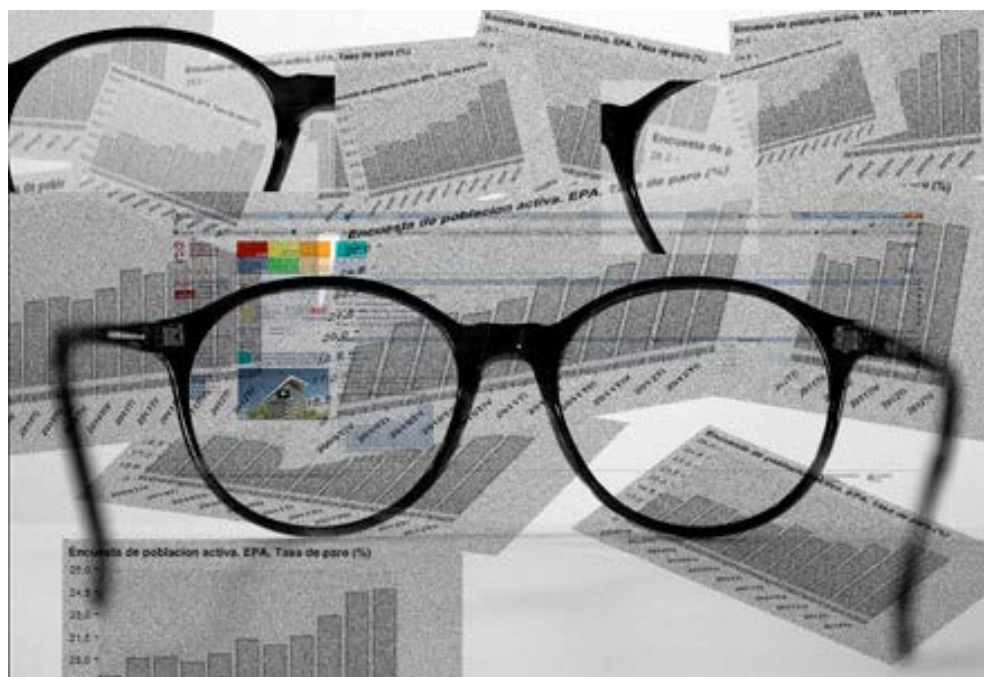
a un esfuerzo generalizado por parte de las empresas en la fijación del precio final de bienes y servicios.

El desequilibrado esfuerzo realizado por los trabajadores y por las empresas en la determinación de los precios es más evidente en el deflactor del PIB, que recoge todos los precios de consumo e inversión nacional junto con los de productos importados. La tasa anual de crecimiento del deflactor del PIB en el último año (0,33%) es consecuencia de una fuerte presión del excedente empresarial y las rentas mixtas (1,93%) y una contención de la remuneración de asalariados (-1,6%).

La peor noticia, si cabe, es la pérdida de cobertura de la negociación colectiva en 2012. Hasta el mes de octubre tan solo

4,8 millones de trabajadores habían negociado su convenio (subida salarial en tablas del 1,24%), de los cuales la mayoría tenía como origen pactos plurianuales suscritos en ejercicios precedentes (1,7 millones se han firmado en 2012 con una subida salarial del 0,69%). El reducido número de trabajadores con convenio colectivo renovado implica que el proceso de pérdida de renta salarial se hace de forma descontrolada y, por tanto, con menos posibilidades de recuperación posterior en el marco de la negociación colectiva.

En síntesis, el coste de la crisis tiene hasta el momento un reparto poco equilibrado entre trabajo y capital, acompañado de un fuerte deterioro de la principal herramienta dentro del marco de relaciones laborales, la negociación colectiva ■



El continuado deterioro del mercado de trabajo

Ana Santana, Ana Hermoso y Hortensia García
Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

Transcurridos más de cinco años desde el inicio de la crisis económica, la situación del mercado de trabajo continúa empeorando.

Los datos de la EPA correspondientes a 2012 nos muestran un panorama desolador, alarmante y dramático. En el tercer trimestre desciende la población de 16 a 64 años y el número de personas activas; se sigue destruyendo empleo; aumenta el número de personas paradas y el número de hogares en los que todos sus miembros están en paro. Lo peor es que no parece que la destrucción de empleo haya tocado fondo.

El mercado de trabajo sigue deteriorándose, en paralelo con el recrudecimiento de la crisis y en línea con la fase recesiva de la economía española desde mediados de 2011. En este sentido, el empleo ha intensificado en los últimos trimestres el ajuste que inició tras la llegada de la actual crisis económica.

En 2012 estamos asistiendo a un empeoramiento del empleo con un fuerte repunte en el ritmo de destrucción de puestos de



trabajo, alcanzando las peores cifras tras las registradas en la fase más aguda de la recesión (2009-2008). En el tercer trimestre de 2012 el empleo cayó en 851.600 personas con respecto al mismo período del año anterior, lo que se tradujo en una tasa de variación interanual del -5%.

Paralelamente, el ritmo de crecimiento del paro también es impresionante, uno de cada cuatro trabajadores está en paro. En los últimos doce meses la cifra total de personas paradas ha aumentado en 789.600, situándose en 5.764.700 el número de personas desempleadas. La tasa de paro (25, 2%) ya supera la más alta registrada durante la crisis de los noventa (24,6%). Son ya cinco trimestres consecutivos en los que asistimos a un aumento del número de personas desempleadas.

Además, a esta lamentable situación hay que añadir que continúa disminuyendo el número de hogares con todos sus miem-

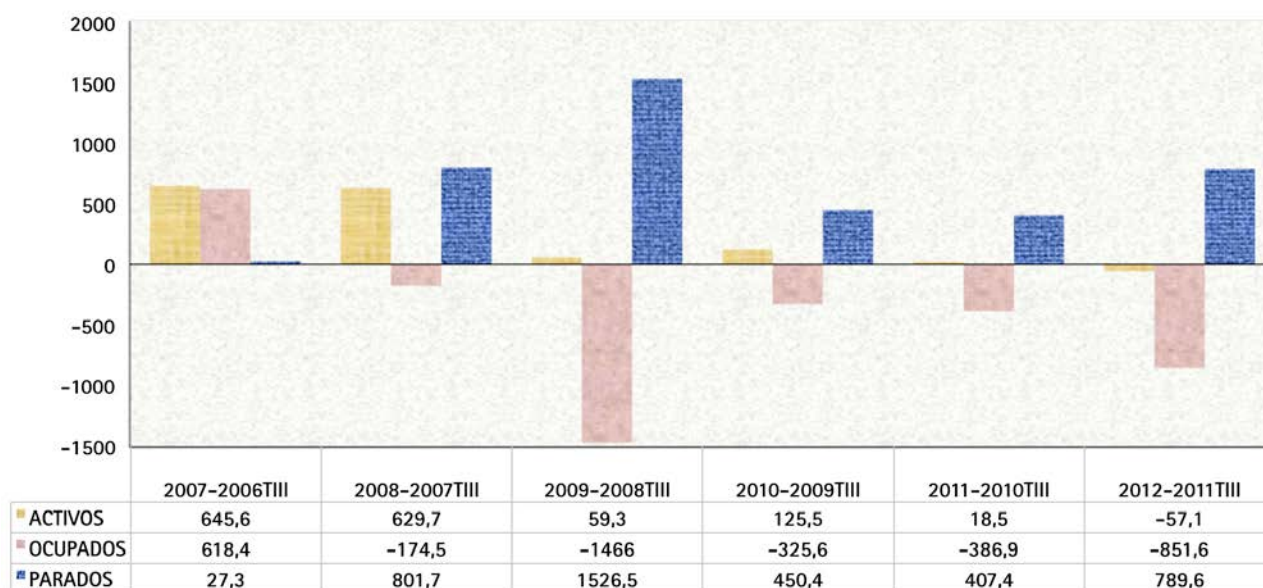
bros ocupados, mientras se incrementan los que tienen a todos sus miembros activos en paro. Este incremento es especialmente significativo respecto al año 2011 con un 22% más de hogares con todos sus miembros sin empleo, alcanzándose la cifra de 1.737.900. Entre estos hogares, en 626.900 (36%) no se percibe ningún ingreso.

La pérdida de empleo se concentra en los trabajadores asalariados, mientras, el empleo por cuenta propia crece por segundo trimestre consecutivo, tras una pérdida continuada desde 2008. Dentro del colectivo de asalariados, la pérdida de empleo, en términos trimestrales, se concentra en los trabajadores con contrato indefinido, mientras el empleo temporal aumenta. Consecuentemente crece la tasa de temporalidad y se sitúa en 24,04%.

En 2012, por primera vez, es mayor la destrucción de empleo en el sector público

Evolución del empleo, del paro y de la población activa, de la ocupación y del paro

Variación interanual, datos en miles. Población de 16 a 64 años.



Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa, INE

que en el privado. En el tercer trimestre, el 51% de los empleos perdidos correspondían al sector público, y principalmente a mujeres.

Por sexos, la destrucción de empleo sigue afectando más a los hombres, como viene siendo habitual en los últimos años, si bien el ritmo de destrucción de empleo femenino aumenta de forma muy importante. Este hecho está relacionado con el ajuste de empleo que ha comenzado a registrarse en el sector público y en algunas ramas feminizadas del sector servicios. A pesar de la mayor pérdida de empleo entre los hombres que entre las mujeres, la tasa de paro femenina (25,56%) sigue siendo algo superior a la masculina (24,84%).

Por grupos de edad, al igual que lleva sucediendo desde el inicio de la crisis, la mayor caída interanual del empleo se produce entre los menores de 30 años, aunque cabe destacar el retroceso de la ocupación entre los trabajadores mayores de 45 años en 2012, lo que no ocurría desde 2009. El aumento del paro está afectando principalmente a los jóvenes menores de 25 años donde el 52,34% están desempleados; pero también a los mayores de 55 años que en un año han sufrido un incremento del 24,3 %. Además, tanto los parados de larga duración como los que buscan su primer empleo han aumentado en más de un 20% en un año.

Durante 2012 se intensifica y acelera el ritmo de destrucción de empleo para todos los niveles educativos. Los ocupados con menor nivel de estudios fueron, una vez más, los más afectados por la destrucción de empleo (-8,5%), seguido por los trabajadores y trabajadoras que poseen un nivel de estudios intermedio (-4,6%). También entre

las personas con nivel de estudios superiores se pierde empleo (-1%), algo que no se observaba desde 2009.

Es alarmante el crecimiento del paro y la continua destrucción de puestos de trabajo en lo que va de año, encontrándonos en una situación tan preocupante como la del comienzo de la crisis, con el agravante de que las condiciones económicas están mucho más deterioradas que en 2008. Si además tenemos en cuenta los 626.900 hogares sin ningún tipo de ingreso, el descenso continuo de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo y los continuos recortes del Gobierno, que afectan a desempleados, al personal del sector público, una vez más, y a la mayoría de la ciudadanía, la situación es aún más grave.

Nos enfrentamos a recortes sistemáticos del Gobierno, tanto en los servicios públicos que son los mecanismos que pueden amortiguar los problemas y dramas sociales que la crisis está generando, como los recortes en las partidas presupuestarias que deberían reactivar la actividad económica y potenciar aquellas vías que pueden contribuir a la salida de la crisis, como la inversión en I+D o en educación.

Si a esto sumamos la reforma laboral acometida por el Gobierno en febrero de 2012 que facilita los despidos tanto individuales como colectivos -lo que ha sido aprovechado por las empresas en esta coyuntura recesiva-, que crea un nuevo contrato laboral -el de emprendedores-, o modifica la regulación del contrato de aprendizaje, y que precariza más aún la situación de los jóvenes, nos encontramos con un panorama que parecía imposible: un mercado laboral que no logra recuperarse, sino que agrava su situación ■

Jubilación anticipada ¿Cambiar la reforma de pensiones antes de que entre en vigor?

Carlos Bravo Fernández

*Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social
Complementaria de CCOO*

El Gobierno ha remitido dos informes a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo para, dice, abrir una etapa de reflexión en torno a la necesidad de reformar las fórmulas de jubilación anticipada que existen en nuestra normativa y las situaciones en las que se puede compatibilizar el trabajo y la percepción de una pensión.

Más allá de si las razones últimas de estas iniciativas responden a decisiones autónomas o son consecuencia de las exigencias de una Unión Europea que no parece conocer suficientemente nuestro sistema de pensiones, de un lado, y/o la incapacidad de nuestro Gobierno para hacerse-lo entender, de otro, llama la atención el efecto combinado de una serie de medidas que dan como resultado una mayor



desprotección de una parte significativa de las personas con edades próximas a la jubilación.

Tras la reforma laboral y sus evidentes efectos negativos sobre el empleo, al facilitar y abaratar el despido, la última reforma del desempleo, menoscaba la protección por esta contingencia, reduciendo la prestación en un 1'6% desde el primer día y rebajándola del 60% al 50% de la base reguladora a partir del sexto mes; y

cambios legislativos en la regulación de la jubilación anticipada, en sus distintas modalidades, justo pocos días antes de que entren en vigor los cambios y nuevos derechos asociados a esta figura que se incorporaron en el Acuerdo de Pensiones de 2011 y en la Ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social.

Se intentan presentar todas las figuras de acceso a la jubilación anticipada como injustas, insolidarias y un riesgo para la sostenibilidad del sistema. La argumentación que sigue el Informe del Gobierno justifica la reforma con fundamento, muy discutible, en dos datos esenciales: el número de jubilaciones anticipadas crece de año en año, y las cuantías de las pensiones de jubilación anticipada son más altas que las que se reconocen a la edad ordinaria de 65 años.

El Gobierno intenta presentar todas las figuras de acceso a la jubilación anticipada como injustas, insolidarias y un riesgo para la sostenibilidad del sistema

al tiempo, se incrementa de 52 a 55 años la edad para acceder a los subsidios de quienes hayan agotado las prestaciones contributivas por desempleo, y se reduce su base de cotización a la Seguridad Social del 125% a tan sólo el 100% de la base mínima, durante el periodo en que se cobre el subsidio.

Para terminar de redondear esta "tormenta perfecta" que están ya padeciendo muchas personas, ahora anuncian

El análisis resulta incorrecto en lo referente al crecimiento de la jubilación anticipada, cuando además de utilizar la referencia del número de beneficiarios (que lógicamente crecen por efecto demográfico) utilizamos el peso relativo que tienen las jubilaciones anticipadas respecto del total. En este último caso comprobamos que, lejos de lo que mantiene el Gobierno, el porcentaje de jubilaciones anticipadas se ha venido reduciendo en los últimos años.

Número de altas de jubilación en el total del sistema (excluido Sovi)

CLASES	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	89.667	42,0	98.350	46,5	96.040	44,8	106.439	42,3	112.427	41,5	109.644	40,2	111.648	40,5
JUBILACIÓN PARCIAL	20.928	9,8	27.809	13,1	28.982	13,5	35.449	14,1	35.045	12,9	26.818	9,8	25.877	9,4
JUBILACIÓN = > 65 AÑOS	123.839	58,0	113.311	53,5	118.183	55,8	145.003	57,7	159.234	58,6	163.904	59,9	163.797	59,5
TOTAL JUBILACIONES	213.506	100	211.661	100	214.223	100	251.442	100	271.661	100	273.548	100	275.445	100

La jubilación anticipada, en la media del sistema (pero también ocurre en el caso del Régimen General), ha pasado de significar en 2006 el 46,47% de todas las jubilaciones a hacerlo en 2011 en el 40,53% del total. Por su parte, la crisis y el dilatado proceso de destrucción de empleo, afecta también a la figura de la jubilación parcial que, tras un incremento notable, mayor de lo previsto, hasta 2008, ha reducido su uso de forma relevante, pasando de representar en el año 2006 el 13,14% del total de jubilaciones, a hacerlo en el 9,39% en el año 2011.

El Gobierno está insistiendo en que las pensiones derivadas de jubilación anticipada, aún asumiendo coeficientes reductores, son más elevadas que las de jubilación ordinaria. Lo presenta como una anomalía que afecta a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Sin embargo, la explicación es mucho más simple, si se quiere ver, y se explica por el hecho de que las bases reguladoras de las primeras son mejores en media que las segundas, por afectar, en términos relativos, en mayor medida a trabajadores con carreras de cotización más largas y mayores salarios que las segundas. La cuantía de la pensión está directamente relacionada con las bases de cotización y el número de años cotizados.

Así por ejemplo, los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales muestran que cuando un trabajador del Régimen General se jubila anticipadamente a los 61 años lo hace con una media de 36 años y medio cotizados, a los 62 con 37 años cotizados, a los 63 con 38 años de cotización..., mientras que la media de años cotizados en el conjunto del sistema es de 37 años.

Sólo los trabajadores que se jubilan anticipadamente a los 60 años lo hacen con una pensión inferior a la de la jubilación ordinaria, con una cuantía menor a los 900 euros,

probablemente porque son personas que han sido expulsadas del mercado de trabajo en la última etapa de su vida laboral y se han visto obligadas a recurrir al subsidio de mayores de 55 años mucho tiempo, lo que ha repercutido en el cálculo definitivo de su pensión. Y son precisamente éstos últimos, los que en mayor medida sufrirán las consecuencias de la infra-protección de la última reforma del desempleo y los más expuestos a los efectos de retrasar o enduerecer los requisitos de acceso a la jubilación anticipada.

Con modificaciones parciales de la reciente reforma de pensiones (en esta materia y en el sistema especial de empleadas de hogar, entre otros aspectos), además de apartarse de los términos acordados el último año en las Cortes Generales y en el Diálogo Social, antes incluso de que entren vigor los nuevos contenidos de la reforma, el Gobierno intenta obviar que el verdadero problema de nuestro sistema productivo es la situación del mercado de trabajo, el galopante ascenso del desempleo y, con ello, la derivada pérdida de cotizantes a la Seguridad Social, así como la expulsión del empleo que sufren no sólo trabajadores de mayor edad, sino cada vez más los trabajadores de mediana edad.

Que éstos trabajadores estén desempleados y más desprotegidos, es lo que resulta una actitud injusta e insolidaria, que además no contribuye a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Tras la decisión de no revalorizar las pensiones en 2012, que contestaremos y haremos lo posible por llevar, como hemos anunciado, ante el Tribunal Constitucional, el anuncio ahora de reformas parciales del Sistema sin consenso político ni social, va claramente en dirección equivocada. Así estamos insistiendo ante el Gobierno y los grupos parlamentarios para intentar evitar esta nueva deriva negativa ■

14N, movilización sindical europea

Javier Doz Orrit

Secretario confederal de Internacional de CCOO

La Jornada de Acción y Solidaridad convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) el pasado 14 de noviembre "marcará un hito en la historia del sindicalismo europeo". Así comienza el informe de evaluación que el Secretariado de la CES ha elaborado. Además del listado de acciones que se llevaron a cabo en 28 países europeos (26 de la UE y en Suiza y Turquía), el citado documento subraya el impacto en los medios de comunicación tradicionales y en las redes sociales, desconocido hasta el momento por su amplitud. En casi todos ellos, además de

los objetivos nacionales, se ha transmitido su carácter europeo, identificado a la CES como convocante y resumido el sentido principal de la movilización en el rechazo a las políticas de austeridad.

Es cierto el carácter histórico del 14N europeo. Su amplitud y su impacto no lo tuvieron anteriores movilizaciones de la CES (euromanifestaciones o jornadas descentralizadas). Nunca antes se habían producido huelgas generales en cuatro países (de 24 horas en España y Portugal, de cuatro horas en Italia y de tres en Gre-



cia), junto con manifestaciones, concentraciones y otro tipo de acciones en otros 24 países. Entre las manifestaciones más numerosas, o con mayor impacto, hay que destacar las realizadas en Francia, Alemania, Bélgica (con numerosas huelgas sectoriales), Rumania, Polonia, Croacia, Suiza y Turquía (con paros solidarios en el transporte), el mismo día 14. El 17 de noviembre se realizaron manifestaciones masivas en Chequia y Eslovenia. Además hay que mencionar otras dos manifestaciones importantes: el 20 de octubre en Londres, convocada por el TUC, y el 24 de noviembre en Dublín, bajo el llamamiento del ITUC.

La acción sindical contra las políticas de austeridad lleva aparejada la defensa de las propuestas de la CES sobre la solución a la crisis de las deudas soberanas y el impulso a políticas que promuevan el crecimiento y el empleo

En la génesis del 14N europeo ha tenido un papel esencial el sindicalismo confederal español, CCOO y UGT, y su colaboración con la CGTP-IN portuguesa. La maduración del llamamiento, que el Comité Ejecutivo de la CES finalmente realizó en su reunión de los días 17 y 18 de octubre, fue realizada en dos ámbitos: dos seminarios organizados en Madrid por CCOO y UGT, en junio y septiembre, para hablar de las alternativas sindicales a la crisis, a los que asistieron numerosos dirigentes sindicales europeos; y las reuniones del llamado "Grupo latino" de la CES, integrado por las centrales sindicales de los países del Sur de Europa, más los belgas y franceses. Los seminarios madrileños fueron promovidos por CCOO y UGT y la DGB alemana y contaron con el apoyo de la Fun-

dación Ebert. Un trabajo de intercambios bilaterales y multilaterales sobre el diagnóstico del momento político europeo y las alternativas y propuestas de acción sindicales necesarias, junto con la confluencia de los sindicatos del Grupo latino con la DGB alemana y otros sindicatos centroeuropeos permitió crear el clima favorable para la convocatoria del 14N ayudando a compartir análisis, programas y reflexiones tácticas y estratégicas. El doble carácter de "acción" y "solidaridad" de la Jornada responde lógicamente a la diversidad de situaciones entre los distintos países europeos.

El futuro inmediato sigue siendo muy difícil y lleno de riesgos. Para el bienestar y los derechos de las trabajadoras y trabajadores europeos, para las economías y las sociedades de la mayor parte de los Estados de la UE y, sin duda, para el propio proyecto político que representa la Unión Europea. Por el momento, los responsables políticos de las instituciones europeas y el complejo político-económico que gobierna Alemania –el que realmente pesa en las decisiones de unas instituciones cada vez más débiles, excepto para imponer brutales recortes presupuestarios y sociales a los países deudores con la colaboración de sus gobiernos nacionales– parecen no darse por enterados del significado del 14N y del enorme grado de descontento social en muchos Estados europeos y del nivel de su propio desprestigio.

Prosiguen con vacíos discursos acerca de la necesidad de compatibilizar crecimiento y empleo con austeridad y recortes. Pero ni siquiera una medida tan engañosa y falta de consistencia como el Plan para el crecimiento y el empleo, aprobado en la cumbre del Consejo de junio, se está aplicando. El único compromiso financiero nuevo que contenía el Plan, el aumento del capital del Banco Europeo de Inversiones en 10.000 millones, no ha sido to-

davía implementado ni se espera que se haga hasta 2014. ¡Esta es la urgencia con la que los responsables políticos europeos se enfrentan a la recesión y al continuo aumento del desempleo! Por si fuera poco, el debate sobre el marco presupuestario de la UE para 2014-2020, tal como vimos en la frustrante cumbre extraordinaria de noviembre del Consejo, se polariza entre recortar 80.000 o 130.000 millones de euros, sobre la propuesta de la Comisión Europea que se situaba en muy poco más del 1% del PIB europeo. Ni siquiera se les pasa por la cabeza crear un fondo de ayuda a los Estados que, como Grecia, Portugal y la propia España, están viviendo un hundimiento extremo de sus economías.

Hay que tener claro que un conflicto social de tan hondas raíces como vivimos no se solventa en un corto espacio de tiempo. En la UE se está planteando además del modo de salir de la crisis tras casi tres años de políticas equivocadas y contrarias a los intereses de la inmensa mayoría de la ciudadanía, un cambio profundo de modelo económico y político. Por lo tanto es imprescindible que el sindicalismo persevere en la movilización, profundice sus alternativas y busque aliados sociales y políticos. El próximo Comité Ejecutivo

de la CES debería, a mi juicio, entroncar la campaña de largo alcance que ha aprobado realizar en torno a la difusión de la propuesta de un **Nuevo contrato social europeo**, con los objetivos de la movilización del 14N. La acción sindical contra las políticas de austeridad lleva aparejada la formulación y defensa de las propuestas de la CES sobre la solución a la crisis de las deudas soberanas y el impulso a políticas que promuevan el crecimiento y el empleo. Esto conlleva el rechazo radical del proyecto de marco presupuestario de la UE y la formulación de propuestas alternativas.

La CES no puede estar sola en esta lucha en la que nos jugamos el futuro de Europa, de nuestros países y del propio sindicalismo. Como se ha hecho en España con la Cumbre Social, la CES debería convocar a todas las organizaciones sociales y no gubernamentales, a sus redes europeas, para integrar una gran plataforma de rechazo a lo único que destaca hoy en la política europea: austeridad y recortes sociales. Y junto a ella, difundir y defender sus alternativas ante los partidos políticos, los medios de comunicación, la sociedad entera y sus instituciones políticas a todos los niveles, nacionales y europeos ■



Construyendo Mecanismos de Coordinación en la Negociación Colectiva Europea

Francisco González Moreno

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO



Los pasados 8, 9 y 10 de Octubre se realizó en Burdeos la última edición de la escuela del Comité de Negociación Colectiva de la Confederación Europea de Sindicatos- CES.

Durante los tres días que duró la conferencia se analizó la actual situación de la economía en Europa y las consecuencias que en las condiciones laborales y fundamentalmente en la negociación colectiva, se están produciendo por las políticas impuestas a través de las "recomendaciones" de la Comisión Europea, en todos los países del área económica.

En el encuentro había delegaciones de sindicatos franceses, Italianos, belgas, holandeses, polacos, suecos, noruegos, daneses, finlandeses, portugueses, irlandeses, búlgaros, checos, eslovenos, estonios, letones y españoles, además de un grupo de expertos de la CES. En el encuentro estuvimos presentes, pues, prácticamente todos los sindicatos de los estados miembros de la Unión, pero también es de destacar algunas ausencias significativas como la de los sindicatos alemanes (DGB) y griegos (GSEE), por motivos que no fueron puestos de manifiesto en el encuentro, pero obviamente diferentes, y en algún caso, se puso en evidencia por par-

te de alguno de los asistentes la falta de asistencia de los primeros en una situación tan comprometida como la actual.

La Escuela estaba estructurada en cuatro grandes marcos de discusión: la tendencia de los salarios en la negociación colectiva, la desregulación de la negociación colectiva desde el ámbito sectorial hacia la negociación en el ámbito de la empresa, la situación del salario mínimo en los diferentes países europeos y su eficacia o no general, y la situación de la negociación colectiva en las compañías transnacionales.

Las discusiones fueron cruzadas por el nexo en común de todos los temas a tratar y hubo coincidencia en que la crisis fue provocada por el excesivo endeudamiento privado derivado de una desregulación del sector financiero que generó un volumen exagerado de dinero "malo" en el sistema. Por lo tanto resulta imprescindible una amplia reducción y aplazamiento de ese enorme volumen de deuda privada de los países europeos más afectados y que debería tener consecuencias directas sobre el tamaño del sector financiero global. Pero esto debe hacerse antes de llegar a una situación de impagos que produzca un pánico de consecuencias impredecibles en el conjunto del sistema y de que se siga sometiendo a gran parte de los países endeudados, entre ellos el nuestro, a un profundo sufrimiento en tiempos de empobrecimiento, de pérdida de protección social y de derechos. En conclusión, la pervivencia del propio modelo social europeo que tanto desde el punto de vista de la eficiencia económica como social, ha sido el modelo a seguir y que hoy está en riesgo de desaparecer por el modelo económico imperante en las políticas de la Unión.

Una de las consecuencias más graves que se están produciendo en prácticamente

todos los países de la Unión, es la desregulación de la negociación colectiva por la vía de devaluar los acuerdos de ámbito sectorial dando prioridad al convenio de empresa, produciendo con ello, no solo un empeoramiento de las condiciones laborales sino, además, una devaluación del poder de compra de los trabajadores a través de las rebajas salariales. En este sentido, la CES propuso abrir un debate amplio y abierto sobre la posibilidad de plantear un salario mínimo europeo y potenciar la coordinación de la negociación colectiva a través de una figura que se dio en llamar de "monitorage" sobre salarios en aquellos países en los que, bien a través de la troika o bien a través de las recomendaciones de la comisión, se estaba produciendo esta devaluación salarial, y que la CES también pudiera emitir informes que fueran tenidos en cuenta antes de que se tomaran decisiones por parte de la Comisión en este sentido. Propuesta de debate que deberá generarse en el seno de cada uno de los sindicatos y en el Comité Ejecutivo de la CES.

Igualmente se planteó la inclusión del contrato social, con el reconocimiento de los sindicatos en la construcción de la Europa social y el respeto a la autonomía de los interlocutores sociales en los logros de la negociación colectiva, así como su implicación efectiva en la gobernanza económica europea y en los planes nacionales de reforma para garantizar una distribución justa de los esfuerzos cuando sean necesarios cambios; y, además, haciendo un llamamiento a las organizaciones europeas de empresarios y a las instituciones de la UE para iniciar un debate sobre la nueva forma que debería adoptar la Europa social.

Se expreso con contundencia que existe la voluntad de encarar los problemas, respetando por supuesto la autonomía sindical de cada una de las organizaciones de los

estados miembros. Para ello la dirección del Comité se comprometió a elaborar un documento de consenso, que fuera discutido primero por el Comité Ejecutivo de la CES y que sería llevado a la próxima reunión del comité de coordinación de negociación colectiva a celebrar en Bruselas el próximo 18 de Diciembre.

Tenemos diferentes realidades sociales y económicas además de diferentes sensibilidades a la hora de afrontar los problemas. Crecimiento económico y mantenimiento del estado del bienestar en los países nórdicos, falta de construcción económica y social en los países del este de Europa, situación de estancamiento en los países centrales europeos y grandes políticas de reducción del gasto y ajustes en Irlanda y los países del sur, pero tam-

bién es verdad que la realidad empieza a ser más común para todos y también los esfuerzos de coordinación y colaboración se sienten como más necesarios, por que lo que está en juego es la destrucción del modelo social europeo.

Estamos en una situación convulsa y eso no es un problema único ni exclusivo de los países del sur de Europa y en ese contexto hay que reconocer, que aunque con lentitud, vamos caminando cada vez más en una única dirección.

De que seamos capaces de crear esos nexos de colaboración y coordinación, depende mucho el resultado de la negociación colectiva en Europa; y reuniones y discusiones como las llevadas a cabo estos días, son un comienzo en la buena dirección ■



Firmado el Acuerdo Tripartito sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Francisco González Moreno

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

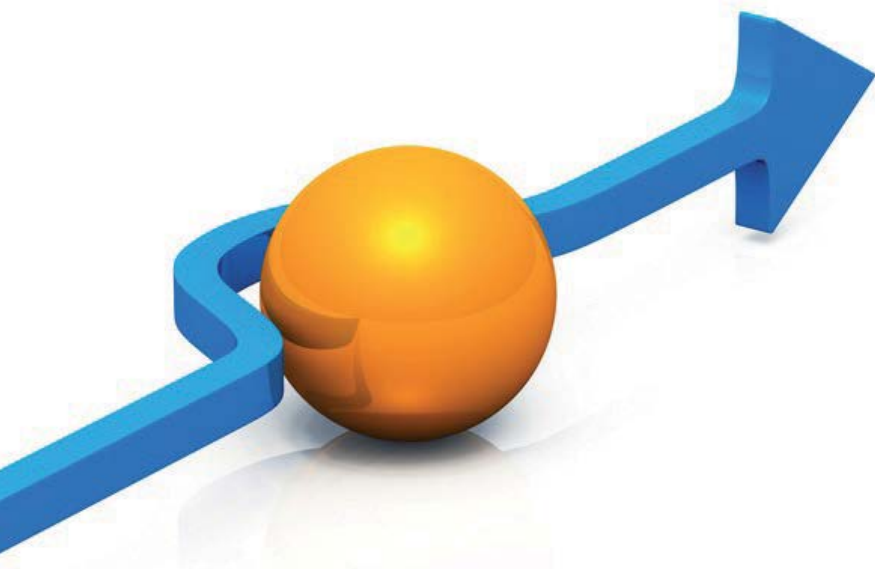
El pasado 25 de Octubre se procedió a la firma del Acuerdo Tripartito sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales entre el Gobierno y las Confederaciones Empresariales, CEOE y CEPYME, y Sindicales, UGT y CCOO.

La rúbrica del acuerdo fue realizada por los Directores de Relaciones Laborales de CEOE y CEPYME, los Secretarios de Acción Sindical de UGT y CCOO y, por parte del Gobierno, la Secretaria de Estado de Empleo.

La firma del acuerdo tripartito es consecuencia de la renovación del acuerdo del ASAC V, firmado entre los agentes sociales el pasado día 7 de febrero, por el que se procede a dar continuidad al sistema de solución de conflictos iniciado hace más de 15 años y que tiene por objetivo fundamental el que puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

La valoración que se hace de estos quince años de aplicación de los acuerdos es muy positivo y todas las partes hemos coincidido en la necesidad de seguir apostando por este sistema de solución de conflictos, en el que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social presta su apoyo a la cooperación planteada por los agentes sociales a través del V ASAC.

En función de todo ello se constituye la Mesa Tripartita y el Gobierno adquiere el compromiso de apoyar las funciones



y cometidos pactados por las organizaciones empresariales y sindicales y, en coherencia con ello, el Gobierno deberá adoptar las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el Acuerdo y que sufragará en concepto de subvención. Esta cooperación del Gobierno se entenderá referida a la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y para ello se habilitará a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el crédito necesario para dotar presupuestariamente al SIMA durante el tiempo de vigencia del acuerdo que se prolonga hasta diciembre de 2016.

además de promover aquellas iniciativas que puedan facilitar su solución.

La Comisión tripartita que tiene composición paritaria, celebrará sus reuniones ordinarias al menos dos veces al año, una de ellas para el control de los gastos realizados en el ejercicio anterior y la segunda para aprobar la previsión de gastos del siguiente y por tanto a preparar el presupuesto correspondiente.

En cualquier caso y con independencia de las aportaciones realizadas por el Estado anualmente a través de las correspondientes Leyes de presupuestos, el SIMA podrá nutrirse de otros recursos conforme a sus Estatutos, aunque hay que indicar que esta vía es testimonial y el SIMA depende casi por entero de la dotación presupuestaria del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por ello el Ministerio ejerce el control de las cantidades aportadas a la Fundación, en los términos establecidos en la Ley 38/2003 de 17 de Noviembre, General de Subvenciones y conforme a la TAS/641/2005 de 28 de Febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por el SIMA.

Por último, como aspecto destacado, tanto el Gobierno como las Organizaciones Empresariales y Sindicales, se comprometen a promover y apoyar las medidas y, en su caso, las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la eficacia tanto del V ASAC como del presente Acuerdo Tripartito ■

V Acuerdo sobre SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES



[2012 – 2016]

La Comisión tripartita que ya estaba creada en el marco de los acuerdos anteriores tendrá, al margen de otras funciones fiscalizadoras recogidas en la legislación vigente, el control y seguimiento de los gastos que con ocasión de las actividades de mediación y arbitraje se generen por parte del SIMA. Igualmente le corresponderá el estudio y valoración de los problemas técnicos y jurídicos que puedan surgir en el desenvolvimiento del acuerdo

Real Decreto 1483/2012

Eva Urbano Blanco

Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Procedimientos en el ámbito del sector público.

La reforma laboral dispuesta por el actual Gobierno a través de sucesivos instrumentos normativos implica un retroceso sin precedentes en los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras y, singularmente, diseña un nuevo marco normativo que se ensaña con el personal laboral al servicio de las diversas Administraciones Públicas.

Como es sabido, este personal se rige, bien es cierto que con particularidades, por el ordenamiento jurídico laboral. La reforma de febrero, posteriormente transformada en la Ley 3/2012, de 6 de julio, cuya regulación afecta a prácticamente todos los aspectos del contrato de trabajo, resulta de aplicación en términos generales al personal laboral del ámbito público y, además, le dedica disposiciones específicas en materia de despido. Inmediatamente después, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, introduce nuevas restricciones a los derechos de protección social hasta entonces vigentes y vuelve a prestar atención al conjunto del empleo público para privarle de derechos colectivos, derechos sindicales y otros en materia de protección por enfermedad, retribuciones, descansos y vacaciones; pero, sobre todo, atenta contra la garantía constitucional de la fuerza

vinculante de los convenios colectivos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Inmediatamente antes de la reforma de febrero de 2012 parecía que en los Juzgados y Tribunales estaba ganando terreno una posición doctrinal que cuestionaba la procedencia de efectuar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las Administraciones Públicas. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, zanjó la cuestión incorporando una disposición adicional vigésima al Estatuto de los Trabajadores para regular estas decisiones en el ámbito del sector público. Estas medidas pretenden justificarse en las exigencias de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que desde la reforma de 2011 del artículo 135 de la Constitución y la posterior promulgación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, han quedado perfectamente fijadas.

El desarrollo reglamentario en esta materia se aborda también por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Entre otras cuestiones, la norma define las causas que justifican las extinciones en el ámbito más específico de las Administraciones Públicas. A estos efectos concurren causas económi-

cas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Y existirá insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias: a) que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario; y b) que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores. A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

De otra parte se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Con esta normativa se otorga a los gobernantes amplísimas facultades para acordar los despidos como fórmula para alcanzar los objetivos de contención del déficit y búsqueda de la estabilidad presupuestaria, sin obligar a considerar criterios que preserven o prioricen el empleo y los servicios públicos frente a otros gastos. Respecto a las causas técnicas o de organización, la norma no exige que los cambios a los que se refiere repercutan negativamente en la gestión del servicio, ni que los despidos resulten necesarios por no poderse adoptar otras medidas que favorezcan precisamente la eficacia y la eficiencia como pueda ser la reorganización o la cualificación del personal.

A esto hay que añadir que, en este ámbito, no puede utilizarse el mecanismo de suspensión temporal del contrato, o la reducción temporal de la jornada, como fórmula para preservar el empleo. Salvo para aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, esta posibilidad está vedada en las Administraciones Públicas y sus organismos, habiendo optado el legislador por que se impongan los despidos incluso cuando se trata de personal laboral fijo que ha accedido a su contrato conforme a los procesos selectivos legalmente establecidos y para los que no se establecen garantías de permanencia sino una mera prioridad en algunos supuestos.

La inconstitucionalidad de esta regulación, cuyo origen se encuentra en las reformas laborales de julio de este año, se sigue sosteniendo por Comisiones Obreras a pesar de no haber encontrado apoyo en la Defensora del Pueblo y ha sido objeto de un recurso de inconstitucionalidad planteado desde el Congreso por un grupo de diputados ■



La reestructuración del sector financiero. Defensa del empleo y la negociación colectiva

Manuel Sánchez Montero

Secretario de Acción Sindical y Empleo de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO

Durante los últimos tres años y ante la cada vez más deteriorada situación en la que ha ido cayendo el sector financiero en España, desde COMFIA-CCOO hemos reclamado una reestructuración ordenada del sistema financiero. Era y es imprescindible que se active el crédito para el mantenimiento y la creación de EMPLEO con mayúsculas.

Al comienzo de la crisis financiera, en España se optó por fiar la solvencia de las entidades a las provisiones anticíclicas, en avalar al sistema para garantizar su liquidez, en vez de recapitalizarlo como se hizo en el resto de la Unión Europea.

Se puso un primer parche con la creación del FROB, lo que llevó a hacer desaparecer las cajas de ahorro, por fijar ratios de capital más allá de lo que se exigía en el resto del mundo. Cada entidad se buscó su solución sin que se pidieran responsabilidades y sin rendir cuentas de las ac-



tuaciones de los gestores ante proyectos poco viables, preparados por conveniencias y connivencias político-territoriales.

Fallaron Gobierno, supervisores, gobiernos autónomos y gestores. Fallamos la sociedad civil por no ser más activos dentro y fuera de las entidades financieras, aunque tuviéramos menos responsabilidad.

Se han perdido más de tres años, se ha destinado unas importantísimas cantidades de millones de euros, han desaparecido desde 2007 hasta ahora aproximadamente 30.000 puestos de trabajo, y la reestructuración del sistema financiero en España aún no ha acabado.

No se han depurado responsabilidades, el crédito sigue sin fluir y hay varias entidades nacionalizadas o intervenidas.

Y mientras tanto la crisis sigue, se recrudece y las entidades más solventes esperan tocar a más, quedándose paulatinamente con las cuotas de mercado de las entidades absorbidas, subastadas o troceadas. Estamos ante el riesgo de que se conforme un reducido oligopolio financiero, que puede traer consigo futuros problemas de competencia negativos para los consumidores y con posibles efectos de exclusión social y territorial de los productos bancarios.

Nos encontramos en un momento clave para el desenlace de una nueva fase de reestructuración del sector financiero al hacerse públicas las condiciones para la recepción de ayudas por parte de la Comisión Europea a la banca española nacionalizada, producto de los resultados de las pruebas de Oliver Wytman.

Son muchas las noticias que han ido apareciendo estos últimos días sobre la nueva fase de reestructuración del sistema financiero y no pocas las presiones mediáticas sobre cómo se debe o se puede hacer: cuántas entidades van a quedar, cuántos empleos se van a perder, en qué condiciones se van a llevar a cabo, etc...

Desde Comfia-CCOO reclamamos un compromiso con el empleo del sector financiero. A principios de este año alcanzamos acuerdos en los tres convenios colectivos del sector. Banca, Ahorro y Cooperativas de Crédito. Y en ellos marcamos las hojas de ruta para abordar la reestructuración de manera ordenada y negociada: las plantillas hacíamos un esfuerzo muy importante de contención salarial y flexibilidad interna para que cualquier proceso de regulación en las entidades se abordara de la forma menos traumática posible. Como contrapartida exigimos compromisos en materia de empleo, compromisos que también reclamamos a las autoridades.

También proponemos un plan integral que incluya políticas activas de empleo, complementarias a las derivadas de la reestructuración del sector, y afirmamos con rotundidad que las plantillas no deben pagar la incapacidad de los gestores, supervisores y gobernantes.

Gobierno y Banco de España, el FROB, no pueden utilizar el burladero de Bruselas para exigir que en los procesos de regulación en las entidades nacionalizadas o con ayudas públicas, se aplique "a cuchillo" la reforma laboral. Desde Comfia-CCOO seguiremos exigiendo soluciones que no agraven más el drama del desempleo y la salida menos traumática para las personas. La aplicación unilateral de la reforma laboral y la marginación de la negociación colectiva, provocarán conflictos laborales que, en un momento tan crítico para el sector, podrían llevarse por delante definitivamente la reputación de las empresas financieras.

En cada proceso futuro tienen que ser las partes, de manera suficientemente autónoma, las que adopten las decisiones después de un proceso de negociación, y para que haya acuerdo va a resultar imprescindible que la solución no sea injusta para los trabajadores y las trabajadoras, que no somos los responsables de la situación a la que se ha conducido a las empresas.

En gran medida, todo va a depender de en cuánto tiempo se quieran hacer las cosas y del modelo de negocio que se quiera definir. Por esto desde Comfia-CCOO demandamos que el Plan de Viabilidad sea socialmente útil. Es mucho dinero público el que se va a inyectar.

El futuro de las entidades en reestructuración no puede ser el de empresas "re-

galadas" a la competencia o entidades sin viabilidad, desarticuladas geográficamente en su "capacidad instalada", prescindiendo de buenos profesionales y limitadas en su actividad a la espera de su reprivatización o subasta.

La inversión de capital público debe servir para contribuir al restablecimiento del flujo de crédito y de la confianza de los ahorradores, porque una solución también injusta con los clientes minoristas que se hayan visto atrapados en inversiones fallidas, puede acabar con el modelo de negocio de estas entidades.

En definitiva que plantillas, clientes y ciudadanos, en general, nos jugamos mucho en este envite... y va a tocar pelear por nuestro futuro ■



Breve semblanza de la situación socioeconómica de Extremadura

Julián Carretero Castro
Secretario general de CCOO Extremadura

Extremadura atraviesa el momento más crítico de su reciente historia como Comunidad Autónoma. La economía extremeña sigue sumida en una profunda recesión desde 2009, alcanzando una fuerte caída interanual del PIB del -2,1% en el segundo trimestre de 2012.

El progreso alcanzado en la convergencia regional respecto de la UE en la pasada década, valores del 72,1% en el PIB/habitante en paridad de poder de compra en 2009, se ha visto truncado y ya en 2010 retrocedió a valores del 70,4%.

El brutal ajuste presupuestario de los últimos dos años y el que se adivina para 2013, tanto del Estado como de la Comunidad Autónoma, deja un panorama desolador en la región; con un fuerte impacto en las inversiones y en los servicios públicos y sus gravísimas consecuencias para el empleo y para las personas, alcanzando un empobrecimiento en la sociedad extremeña sólo comparable a la etapa preautonómica.

El tejido productivo sigue deteriorándose de manera persistente, afectando de



manera muy significativa al escaso entramado industrial existente y en especial al sector agroalimentario relacionado con el porcino, la aceituna y el tabaco; a la construcción y sus derivados industriales y a una amplia gama de servicios de mercado relacionados con los anteriores. El sector siderúrgico y la calderería, que tomaron un cierto auge a finales de los noventa, tampoco se salvan de la "quema", pudiendo alcanzar tintes dramáticos en el futuro por su fortísimo impacto en el empleo directo e inducido, al encontrarse muy concentrado en un solo grupo industrial (Gallardo) y en una única zona geográfica (Jerez de los Caballeros). Inversiones cuantiosas en energías renovables, biomasa, termosolar y eólica, fundamentalmente, y proyectos como el de la construcción de una refinería se han visto frustrados por decisiones políticas.

Tenemos la densidad de empresa por 1000 habitantes más baja de España (60,1; frente a 70,5 de media) y disponemos del porcentaje de empresas de 50 o más trabajadores más bajo del país: 0,47% frente al 0,76 de la media española. Apenas tenemos un centenar de empresas mayores de 100 trabajadores, estando una parte

Extremadura se verá sumida en una senda con muy escasas posibilidades de retorno si se sigue insistiendo en políticas basadas exclusivamente en el ajuste fiscal

importante de las mismas en situación de crisis: problemas financieros, concurso de acreedores, EREs... El tejido productivo languidece de manera alarmante y es escasamente atractivo incluso para la demanda interna, tremendamente atomizado, sin recursos, sin crédito, poco diversificado y muy escasamente internacionalizado.

A esta debilidad del tejido empresarial hay que añadir las graves consecuencias de la durísima reforma laboral última. Los expedientes de regulación de empleo se han incrementado de manera muy considerable, llegando a duplicar porcentualmente a los desarrollados a nivel estatal en el último año. La negociación colectiva



ha quedado muy tocada y no hay empresa o sector que no haya practicado una considerable reducción salarial.

La EPA del III trimestre del 2012 nos revela un aumento del paro tres veces superior a la media nacional en términos interanuales, representando un aumento de 51.900 personas. En el mismo periodo, el empleo se ha destruido a un ritmo que duplica la media estatal, con lo que 28.500 personas han perdido su empleo en el último año, afectando en un 44% al empleo asalariado indefinido. Con una tasa de actividad de las más bajas de España, un tercio de la población activa extremeña está parada, alcanzando las 167.000 personas.

A la debilidad del tejido empresarial extremeño hay que añadir las graves consecuencias de la durísima reforma laboral

La tasa de temporalidad se ha disparado por encima del 36%, doce puntos superior a la media del Estado. Más de 60.000 personas carecen ya de una prestación o subsidio de desempleo y el paro entre los menores de 25 años alcanza el 60% en nuestra región. Del total de personas en paro, 52.500 llevan dos años o más buscando un empleo y el 18,5% de los hogares extremeños tienen a todos sus miembros activos en paro. Esta situación del mercado de trabajo se ve agravada por los bajos salarios y pensiones, muy inferiores

a la media del país y su correspondiente impacto negativo en la generación de consumo y por ende en el empleo.

Extremadura se verá sumida en una senda con muy escasas posibilidades de retorno si se sigue insistiendo en las políticas imperantes, basadas en exclusiva en el ajuste fiscal, especialmente trazadas con el objetivo de una importantísima devaluación interna en términos económicos y sociales, iniciadas por el gobierno anterior y acentuadas de manera persistente por el actual gobierno de España, reproducidas tal cual y no contestadas en absoluto por la Junta de Extremadura, a pesar de disponer en la Comunidad de una mayoría parlamentaria considerada de izquierdas. La carencia de acompañamiento de políticas públicas estimuladoras, cuando aún nuestro stock de capital sigue situado muy por debajo de la media española y en galopante declive, sobre todo en infraestructura viaria y de servicios, con repercusión en el capital humano a través también de la desinversión educativa y en I+D+i, suman las inclemencias de un sombrío tiempo para la "tormenta perfecta". Por este camino se acabará de pauperando y borrando a Extremadura del mapa productivo.

Este paisaje ultraliberal supone también deterioro y regresión democrática con pérdida de garantías y derechos individuales y colectivos, que junto al deterioro social y económico al que se nos está abocando, puede suponer una nueva y definitiva diáspora de nuestra gente, sobre todo entre la juventud mejor formada, que extinga cualquier posibilidad de recuperación de nuestra Comunidad Autónoma ■



V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC 2012-2016)

El pasado mes de octubre, la Confederación Sindical de CCOO publicó un nuevo Cuaderno de Acción Sindical, cuyo objetivo básico es dar una mayor difusión al **V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales**, cuya vigencia se extiende hasta el 2016. Sin embargo, y dado que este acuerdo fue suscrito en el mes de febrero, estos meses transcurridos nos permiten incluir también una valoración de su andadura al calor de las últimas reformas legales que tanto afectan y condicionan a la negociación colectiva y a la solución autónoma de los conflictos.

La Secretaría Confederal de Acción Sindical espera que este documento, realizado con la colaboración del Gabinete Jurídico Confederal y financiado por la Fundación SIMA, sea de utilidad en el desarrollo de la acción sindical sectorial y de empresa y en la solución de los conflictos colectivos que se producen en estos ámbitos.



Jornada de difusión V ASAC

El pasado 15 de octubre celebramos, en colaboración con la Fundación SIMA, una **Jornada de difusión y promoción del V ASAC**, en la que tuvimos la oportunidad de disfrutar de las intervenciones de los catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Carlos Alfonso Mellado y Jesús Cruz Villalón; de la responsable del Gabinete Jurídico de la Confederación Sindical de CCOO, Eva Silván; del catedrático de Economía Aplicada, Carlos Berzosa; y del secretario confederal de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz.

En la jornada se abordaron los cambios introducidos en el ordenamiento laboral por la Ley 3/2012 y en el nuevo Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, el estado de la negociación colectiva y los conflictos asociados a ella, así como cuestiones prácticas actuales y relevantes para una idónea y más amplia utilización del SIMA y de los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Con esta edición digital, accesible en la Web de la Confederación Sindical de CCOO, ponemos a la disposición del conjunto de las organizaciones las reflexiones de los ponentes esperando que les sean de utilidad en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos y en la resolución de los conflictos laborales que puedan producirse.