



acciónsindical CONFEDERAL

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

El Diálogo Social da sus frutos **02**

Relevancia de los Acuerdos interprofesionales **06**

Fraude en inaplicaciones **09**

Presupuestos Generales del Estado, 2015 **12**

En defensa de lo Público **14**

Economía sumergida **16**

Unión Europea y libertad de circulación **18**

La participación de los trabajadores europeos **20**

Participación sindical en los acuerdos defensivos **22**

Mediación y Arbitraje **24**

Comisiones Paritarias y solución de conflictos **26**

La Estrategia Española de RSE **29**

Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo **32**

Convenio 189 OIT **35**

Negociación colectiva en Euskadi **37**

Estadísticas Negociación Colectiva **40**

Programa de ayuda a parados de larga duración con cargas familiares

UN ACUERDO NECESARIO

El Consejo Confederal de CCOO ha aprobado suscribir el acuerdo alcanzado entre Gobierno y agentes sociales sobre el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo, dirigido a promover la inserción laboral de las personas en situación de desempleo de larga duración. El Programa contempla la realización de itinerarios profesionales personalizados preparados por el Servicio Público de Empleo de cada comunidad autónoma y se dota con una ayuda económica de 426 euros mensuales que podrán percibir durante seis meses quienes tengan cargas familiares y lleven al menos seis meses sin cobrar prestaciones.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

El Diálogo Social da sus frutos

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Para CCOO el diálogo social es una apuesta estratégica, una apuesta para la construcción de unas relaciones laborales democráticas. El diálogo social no es coyuntural y adquiere más importancia en las situaciones de crisis económica, social y política. Es, además, consustancial al modelo de relaciones laborales europeas.

Hemos logrado impedir la reforma profundamente regresiva del régimen fiscal de las indemnizaciones por despido

Pese al desprecio del Diálogo Social por parte de los últimos Gobiernos, CCOO ha apostado por abrir espacios de interlocución y diálogo como vía para conseguir medidas que puedan forzar un cambio en las políticas de austeridad y que persigan solucionar los problemas más acuciantes que tiene la sociedad española y los trabajadores y trabajadoras en particular.

De aquí que viniéramos trabajando con el Gobierno y el resto de interlocutores sociales en una declaración donde se recogieran los temas que debieran ser objeto de negociación. En marzo conseguimos avanzar con una declaración tras un encuentro con el Presidente del Gobierno, posteriormente reelaborada y concretada en el encuentro celebrado el 29 de julio. CCOO hemos apostado por la negociación

Foto: Julián Rebollo



y el acuerdo al tiempo que generábamos un estado de opinión entre los trabajadores favorable a nuestras posiciones, combinando la negociación y la propuesta con la movilización.

En el proceso abierto con la Declaración del 29 de julio, CCOO ha priorizado la creación de empleo de calidad (pensando en los jóvenes y parados de larga duración) y el refuerzo de las redes de protección social y, más concretamente, regular una renta mínima para las personas y familias que no reciben ningún tipo de prestación.

La combinación de movilización y negociación ha permitido avanzar en algunos aspectos. Hemos logrado, por ejemplo, que el Gobierno modifique su propuesta inicial sobre la fiscalidad a aplicar a las indemnizaciones por despido, así como el criterio administrativo por el que se mantendrá el derecho a la jubilación anticipada a las personas despedidas antes de abril de 2013, según lo regulado en la reforma de pensiones pactada en 2011 en el marco del Diálogo Social.

El 4 de diciembre tuvo lugar una reunión en el Palacio de la Moncloa para analizar el estado de la negociación con respecto a

las materias contenidas en la Declaración del 29 de julio. En la reunión se trató sobre el nuevo Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas, acordando el establecimiento de un ámbito de participación de los interlocutores sociales, así como que dicho Fondo se concrete realmente en un incremento de la financiación disponible para la inversión productiva que contribuya a acelerar el crecimiento económico, con una clara apuesta por el cambio de modelo productivo, y se destine a incrementar el papel de la industria y a generar empleo, principal reto aún para la sociedad española.

También se ha valorado la Estrategia española de activación por el empleo, el Plan anual de empleo, el estado de los Servicios Públicos de Empleo, la puesta en marcha y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y el nuevo Portal de Empleo y Autoempleo.

Han sido objeto de análisis la nueva Estrategia de Seguridad y Salud, informando de la situación del diálogo social bipartito; así como el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, pendiente aún de resolver algunas diferencias, especialmente en el tema salarial, y que debería servir para apoyar la reactivación económica y apostar por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, favoreciendo la negociación colectiva y el empleo de calidad.

Se ha valorado positivamente la Estrategia Española de Responsabilidad Social, que reconoce la participación de la representación sindical a la hora de confeccionar las memorias de las empresas, y la resolución de la grave situación que atravesaba el FOGASA, que comprometía la capacidad de atender los derechos de los trabajadores, garantizándose la puesta al día y la eliminación total de la bolsa de expedientes sin resolver, mediante el abo-



Foto: Julián Rebollo

no y ejecución de un crédito suplementario de 940 millones de euros para pagar las prestaciones atrasadas. Esta solución es el resultado del trabajo del sindicato en el Consejo Rector, de las movilizaciones realizadas y del desarrollo de la negociación sobre este tema en el ámbito del diálogo social tripartito.

En este proceso de negociación, se ha podido impedir la reforma profundamente regresiva del régimen fiscal de las indemnizaciones por despido en el marco de la reforma fiscal recientemente aprobada. Es un resultado importante en una reforma tributaria regresiva e injusta, que seguiremos cuestionando y que tendrá que ser objeto de modificaciones en un futuro próximo.

El otro punto que se ha tratado en la reunión y en el que se ha venido trabajando desde el mes de septiembre, es el diseño de un nuevo Programa de Activación o recuperación del Empleo, dirigido a parados de larga duración con cargas familiares que han agotado su prestación por desempleo.

Este Programa, firmado el 15 de diciembre en la Moncloa, tiene como objetivo la inserción laboral de este colectivo a

través de un tratamiento individualizado desde los Servicios Públicos de Empleo, que se ajuste a su perfil profesional. El programa incorpora una ayuda económica de 426 euros mensuales -el 80% del IPREM- que podrán percibir durante seis meses los parados de larga duración con cargas familiares que lleven al menos 6 meses sin cobrar prestaciones. El Programa se aplicará a partir del próximo mes de enero y se prolongará hasta el 15 de abril de 2016. Tres meses antes, el Gobierno y los interlocutores sociales analizarán su desarrollo y, en función de la situación del empleo y de los parados de larga duración con cargas familiares, se decidirá si se prorroga o no.

La nueva ayuda beneficiará a cerca de 450.000 personas, pasando la tasa de cobertura de protección al desempleo del 57,1 al 65%.

El objetivo fundamental del Programa es evitar que este colectivo quede excluido permanentemente del mercado de trabajo y reducir la pobreza y la exclusión social, evitando la cronificación del desempleo y promoviendo la reinserción de los parados.

Foto Julián Rebollo



Es también un compromiso que vincula a las CCAA, dadas sus competencias en materia de políticas activas. La ayuda está ligada a un programa más amplio de políticas activas de empleo, planificadas por el Servicio Público de Empleo de cada Comunidad Autónoma, que deberá realizar itinerarios personalizados de inserción y presentar las ofertas de empleo adaptadas a sus cualificaciones. La ayuda económica será compatible con un empleo.

El acuerdo sobre el Programa de Activación para el Empleo es un avance en las reivindicaciones sindicales por el empleo y el refuerzo de la protección social, es un acuerdo puntual y no debe ser el final del diálogo social.

En la Declaración quedan materias y contenidos en los que hay que seguir trabajando; un Plan de Empleo, establecer el mapa de conjunto de prestaciones en nuestro país, abrir la negociación de los empleados públicos para determinar los salarios y el empleo, así como el desarrollo del EBEP, y la mesa sectorial y de políticas industriales. Quedan también por cerrar negociaciones en marcha, como el SMI y el IPREM, la revalorización de las pensiones, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014/2020,

la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y la negociación sobre el Acuerdo de Formación.

Los acuerdos que se están negociando en el Diálogo Social contienen medidas que dan respuesta a una parte de las necesidades de la gente, que no van a impedir a CCOO seguir planteando el resto de objetivos que nos hemos propuesto. De una parte reactivando la lucha, desde la movilización y la propuesta, contra el crecimiento de las desigualdades en nuestro país. Y la primera desigualdad es la que provoca el desempleo masivo, tal y como subrayaba el Secretario General de la Confederación en el Informe presentado al Consejo Confederal, que aprobó el Programa Extraordinario de Activación para el empleo.

Ahora, la lucha contra la pobreza, junto a la sostenibilidad de la sanidad y la escuela pública, la defensa de los servicios públicos y los servicios sociales, seriamente afectados en su calidad por las políticas de recortes, el impulso de la ley de atención a la dependencia, reivindicando el refuerzo de las redes de protección, y apostar por la configuración de un nuevo derecho: la renta mínima garantizada, deben ser las prioridades del sindicato ■

Foto Julián Rebollo



Relevancia y trascendencia de los Acuerdos interprofesionales estatales

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Hace ahora 12 años iniciamos la senda de los más recientes acuerdos interprofesionales de negociación colectiva, acuerdos negociados y firmados por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, que enmarcaron la negociación de miles de convenios colectivos en un conjunto de criterios y orientaciones destinados a conseguir o, al menos, promover, aquellos objetivos que las organizaciones firmantes consideraron esenciales en cada Acuerdo firmado.

Aunque con desigual grado de implantación y desarrollo, los acuerdos interconfederales suscritos en este periodo han servido para ampliar los contenidos de

los convenios colectivos, introduciendo nuevas materias que habían sido objeto de regulación y desarrollo normativo a través del diálogo social en algunos casos, o como anticipo o respuesta a la acción de gobierno en otros. Han sido, además, la más clara expresión de la involucración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en aportar esfuerzo y alternativas a la compleja situación económica de cada momento, que afecta tanto al tejido empresarial como a la población trabajadora. Han dado pautas de actuación a las partes negociadoras para minimizar los conflictos y potenciar el diálogo y el acuerdo. No tenemos dudas acerca de la relevancia y positiva influencia que los Acuerdos interprofesionales de negociación colectiva han tenido y tienen en el desarrollo de las relaciones laborales.

Conformados como acuerdos obligacionales, contemplan y permiten la adaptación en el ámbito sectorial y empresarial, por lo que no pueden producir resultados uniformes ni de máximos. Sus contenidos obligan a las partes negociadoras vinculadas a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes, pero en los resultados concretos influyen también factores de



Para CCOO es fundamental concretar la política salarial en torno a la recuperación adquisitiva de los salarios; sin ésta no será factible alcanzar un acuerdo

índole sectorial o empresarial, que son determinantes en la conformación definitiva de un convenio o de un acuerdo colectivo.

Los negativos efectos de la crisis económica están en la base de la ausencia de acuerdo para la renovación del ANC para 2009 y el posterior conflicto generalizado en centenares de convenios colectivos por lo que, finalmente, se abrió una negociación que culminó con la firma del I Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012.

El agravamiento de la crisis y la excepcional y dramática situación del empleo en España, obligó a anticipar la firma de un nuevo AENC, para cubrir el periodo 2012-2014, con objetivos, criterios y orientaciones que trataron de responder a dicha situación. Creemos que en el periodo transcurrido desde su firma, se han puesto de manifiesto suficientes desequilibrios en la aportación de los esfuerzos comprometidos para enfrentar la crisis y sus efectos en el empleo.

No se ha conseguido frenar suficientemente la pérdida de empleo ni evitar el crecimiento de la precariedad laboral; tan solo en 2014 se ha producido un descenso notable en el número de ERE y de personas afectadas por los mismos, mientras la contratación temporal sigue creciendo bajo modalidades muy precarias y descendiendo el volumen de contratación indefinida.

Se ha producido una devaluación salarial muy superior a la contención salarial pactada en el II AENC. En 2013 y 2014 se ha extendido y generalizado la congelación salarial pactada y la de facto; las empresas han utilizado todos los elementos puestos en marcha por la reforma laboral de 2012 para devaluar las retribuciones y las condiciones de trabajo; desde la acción del Gobierno se han recortado los salarios a cerca de tres millones de empleados públicos; las nuevas y precarias contrataciones parten

de retribuciones sensiblemente inferiores a las de los trabajadores indefinidos que han perdido el puesto de trabajo durante la crisis.

Salvo excepciones, se consiguió poner coto a los efectos de la modificación legal del periodo de ultraactividad de los convenios. No obstante, y pese al fuerte impulso dado en 2013 con el acuerdo sobre ultraactividad, la renovación de los convenios ha vuelto a ralentizarse en 2014 y, además, siguen sin utilizarse suficientemente las posibilidades de concluir la negociación para la renovación del convenio acudiendo a la mediación o al arbitraje pactado.

Por otra parte, no hemos sido capaces de establecer nuevos criterios para la negociación colectiva en materia de Igualdad, Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales o en Formación, como estaba comprometido llevar a cabo durante la vigencia del II AENC.

CCOO ante un nuevo Acuerdo interprofesional de negociación colectiva

Las deliberaciones para la renovación del AENC se encuentran en una fase avanzada aunque, en estos momentos, se han puesto en evidencia discrepancias significativas, en relación a los criterios en materia salarial y en algunas otras cuestiones relacionadas con el empleo, la flexibilidad interna y la igualdad.

El Consejo Confederal de CCOO se manifestó hace meses por apoyar una propuesta de renovación que incluya la recuperación adquisitiva de los salarios como elemento central de un posible Acuerdo, como forma de favorecer la reactivación del consumo interno y, junto con el incremento de la inversión, sentar bases sólidas para la recuperación de la economía y del empleo.

CCOO busca un acuerdo que sirva también para reforzar la negociación colectiva, en particular, el convenio de sector como referente para la negociación en la empresa y su función de subsidiariedad en caso de vacío de cobertura por pérdida de vigencia de un convenio; así como el establecimiento de mecanismos que eviten los bloqueos en la negociación y que preserven la vigencia de los convenios frente a una hipotética finalización del periodo de ultraactividad.

Consideramos un objetivo esencial el mantener y recuperar el empleo de calidad, por lo que el Acuerdo debe hacer una apuesta clara por el uso de la contratación indefinida como vía para atender las necesidades permanentes de las empresas. Incluir indicaciones para limitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales; fomentar la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial y el respeto al derecho a conciliar vida laboral con vida personal; impulsar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo (con más de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad), así como de los jóvenes, fomentando el uso de los contratos formativos y su posterior transformación en indefinidos, y de mecanismos como la formación dual y la garantía juvenil; avanzar y profundizar en los niveles de transparencia, consulta, negociación y derechos de los trabajadores

en los procesos de subcontratación, externalización productiva y subrogación de actividades, son otros contenidos necesarios para dotar al nuevo Acuerdo de una especial relevancia en materia de Empleo.

CCOO considera conveniente dotar a las relaciones laborales de mecanismos de flexibilidad interna negociada como procedimientos alternativos a la flexibilidad externa y, en particular, frente a la extinción de contratos, siempre con el debido equilibrio entre flexibilidad y seguridad para los trabajadores y para las empresas. La ordenación flexible del tiempo de trabajo debe garantizar los derechos de conciliación de la vida personal/familiar y laboral y evitar la extensión abusiva de la jornada laboral. Y es necesario incluir, además, criterios y orientaciones para el impulso de la igualdad efectiva en el trabajo.

Estos y otros objetivos han sido presentados por CCOO, mediante propuestas consensuadas con la UGT, a las organizaciones empresariales, habiendo conseguido establecer niveles asumibles de consenso en buena parte de los contenidos a incluir en un futuro Acuerdo, pero quedan aún importantes diferencias que pueden suponer un alargamiento de la negociación o, en el peor de los casos, situarnos en la imposibilidad de alcanzar un Acuerdo y en un escenario de confrontación generalizada en la negociación de los convenios ■



Fraude en inaplicaciones de convenios

C. Miriam Pinillos Carrascosa

Secretaria Acción Sindical y Relaciones Laborales de CCOO-Andalucía

La Reforma Laboral tiene un triple objetivo y a su cumplimiento están dirigidas todas las medidas que impone el gobierno, como hemos denunciado desde CCOO en reiteradas ocasiones. El primero de esos objetivos es deteriorar el sistema de relaciones laborales recogido en la Carta Magna, que explícitamente dice que "la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios". No obstante, a pesar de ser en el que más empeño han puesto y el más tendencioso de todos, no lo han conseguido pero sí está lastrando cada vez más la acción sindical y la propia negociación colectiva, necesaria para mantener y mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras.

A ese primer objetivo se le suman otros dos iguales de perversos, como son la facilidad y/o abaratamiento del despido, y la desregulación de las condiciones de trabajo a través de modificaciones y descuelgues de los convenios.

Pese a que sus intenciones son ya una realidad palpable, en este artículo queremos poner de manifiesto la cara oculta de la reforma laboral y la verdadera intencionalidad del Gobierno del PP que no es otra que cambiar el modelo social y laboral de nuestro país, dando así cumplimiento a las políticas neoliberales impuestas por Europa o, para ser más justos, de una gran parte de ella.

Una de las preguntas que cabe hacerse ante la reforma laboral es por qué y para qué se



legisla intencionadamente sobre la flexibilidad interna cuando en el II Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC), ya se recoge el compromiso en esta materia.

De hecho unos de los objetivos principales del AENC firmado por los agentes económicos y sociales, ahora en fase de renovación, ha sido el uso adecuado de la flexibilidad interna como freno a la flexibilidad externa o el despido. Si el acuerdo y el compromiso ya existe, está claro, y de ahí nuestro rechazo, que la única intención de la reforma laboral ha sido devaluar la negociación colectiva y facilitar al empresario, además del despido, la reducción de los costes salariales también a través de los descuelgues de convenios colectivos.

Desde CCOO hemos llevado a cabo varias denuncias que están poniendo al descubierto otra de las "bondades" que ha fomentado la reforma laboral: el fraude y la ilegalidad que se está dando en materia de descuelgues de convenios. Cómo de manera fraudulenta se incumple sistemáticamente lo pactado en los convenios colectivos, a base de descuelgues o imponiendo unilateralmente nuevas condiciones de trabajo, por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, llevando a cabo la "negociación" a través de las famosas "comisio-

nes ad hoc" o comisiones de trabajadores. En estas comisiones, formadas en ausencia de representación legal y al margen de los sindicatos firmantes del convenio del que se pretenden descolgar, la "negociación" se produce en un estado de absoluta indefensión y en la mayoría de los casos coaccionados, acaban asumiendo los recortes que en materia salarial o de otro tipo quiera imponer la empresa. La presión a la que se ven sometidos en estas comisiones es tal que, ante el temor de perder el empleo, llegan a aceptar "voluntariamente" rebajas salariales, incluso por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, ampliación de jornadas, o cambios funcionales o de categorías, con la consiguiente reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social que todo ello comporta.

Un claro ejemplo del uso abusivo de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, lo encontramos en las oficinas de farmacias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, un sector al que la crisis no ha golpeado precisamente con excesiva dureza y donde la tasa de desempleo no alcanza tan altas proporciones como en otros.

Según datos del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo (RE-



GCON), a nivel estatal se han depositado en dicho registro un total de 132 acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en el XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacias, de los cuales 114 corresponden a Andalucía. Y más en concreto, 94 de esos acuerdos se producen en la provincia de Sevilla, por lo que a nivel porcentual resulta que el 86% de las inaplicaciones del Convenio estatal de Farmacias se han tramitado en Andalucía, y el 71 % de las mismas en la provincia de Sevilla. Son, sin duda, porcentajes sorprendentemente elevados.

La gravedad es aún más sangrante si analizamos el contenido de los acuerdos de inaplicación depositados en REGCON, con un importante déficit de información al desconocerse los motivos que supuestamente justifican la inaplicación, así como la identidad de los representantes de los trabajadores con quienes se ha alcanzado el acuerdo. Esta carencia resulta especialmente significativa ya que el 99,9% de estos acuerdos han recurrido a la designación de un trabajador o trabajadora como interlocutores para la negociación del descuelgue obviando, de forma interesada, la utilización de las otras dos posibilidades legalmente previstas: la conformación de una comisión de tres

miembros, designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa; o bien a través de la comisión paritaria del convenio colectivo.

Así pues, podemos concluir que la reforma laboral ha venido a facilitar la unilateralidad de las decisiones empresariales sobre las condiciones de trabajo, debilitando la capacidad de intervención de las organizaciones sindicales, y minimizando el control de la autoridad laboral y de los propios jueces de lo social.

La reforma no persigue, por tanto, un intercambio entre medidas de ajuste interno y externo que limite la destrucción de empleo, sino que apuesta por un ajuste de las condiciones de trabajo con el objetivo último de provocar un recorte del precio del trabajo.

El triplete de la reforma laboral es una evidencia tangible pero también lo es el triplete por el que luchamos en CCOO: empleo de calidad, derechos y mantenimiento de los convenios colectivos. El Gobierno jugará con ventaja, pero los trabajadores y trabajadoras de la mano del movimiento sindical organizado ganaremos el partido. ■



Presupuestos Generales del Estado, 2015

Carlos Martín Urriza

Responsable del Gabinete Económico confederal de CCOO

Estos Presupuestos confirman la apuesta del Gobierno del PP por un Estado cada vez mas pequeño, con peores servicios públicos y mayor desigualdad.

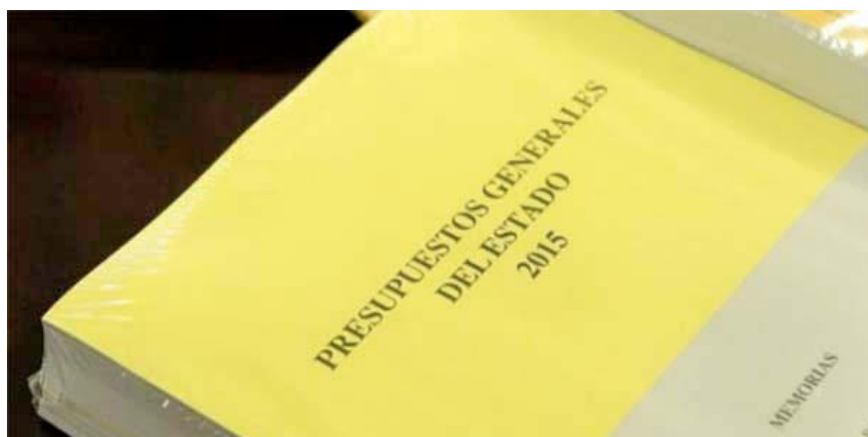
Un crecimiento vigoroso que alcance a toda la sociedad y reduzca el desempleo, exige un presupuesto con más gasto público

Los Presupuestos para 2015 desarrollan la apuesta del Gobierno del PP -diseñada en su Programa de Estabilidad 2014-2017- por un Estado más pequeño. Lo que significa peores servicios públicos y menor capacidad del Estado para orientar el desarrollo del país y defender a los trabajadores, consumidores y pequeñas empresas de los abusos de las grandes corporaciones nacionales e internacionales y de la falta de competencia en los mercados oligopolizados. Unos servicios públicos de mala calidad provocan la huida de la clase media hacia alternativas privadas y que se reclame, a continuación, bajadas de impuestos. Su deterioro interesa a grupos privados que se mueven en los alledaños

de los partidos que gobiernan, sobre los que influyen con comisiones y prebendas.

El Gobierno reconoce en el Informe de Reforma de la Administración Pública, que el sector público español es pequeño. El gasto público sobre el PIB (43,3%) se situaba 6,4 puntos por debajo del nivel medio de la Eurozona (49,7%) en 2013. Mientras que los ingresos públicos (36,9% del PIB), están 9,4 puntos por debajo (46,3%). El Gobierno, con el Presupuesto, persigue alejarnos aún más de los países europeos que cuentan con Estados fuertes capaces de crear mercados eficientes y competitivos, de orientar el desarrollo del tejido productivo hacia actividades de futuro y de cohesionar la sociedad con servicios públicos universales y de calidad, que garanticen la igualdad de oportunidades.

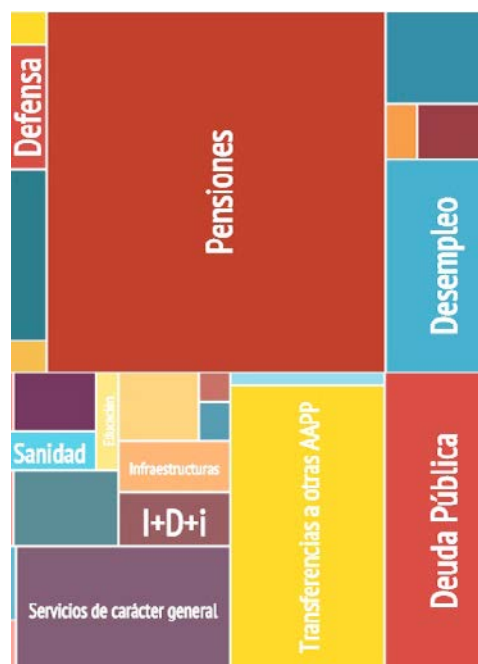
El gasto del Estado, la Seguridad Social y los Organismos Autónomos se reducirá un 0,3% en 2015. El gasto solo del Estado bajará 2.856 millones. La rebaja se localiza en el Servicio Público de Empleo Estatal que con 4.217 millones, a pesar de nuestra tasa de desempleo (una de cada cuatro personas que quiere trabajar está en paro) y de que la cobertura de la protección por



desempleo ha caído veinte puntos. Hoy cuatro de cada diez desempleados no están protegidos. El salario de los empleados públicos se congela por quinto año consecutivo, acumulando una pérdida del 15% en su poder de compra desde 2009, y la oferta de empleo público, nuevamente, no cubrirá las bajas por jubilación, ahondando en el deterioro de la atención pública. Las pensiones recortan su valor real un 0,35% en 2015 y un 1,4% desde 2011. La inversión pública crece (6%), pero no compensa el recorte de estos años y el gasto en I+D+i aumenta testimonialmente. Confirmando así que estos presupuestos no tienen intención de impulsar un crecimiento basado en las actividades industriales y de servicios de alto valor añadido.

Por el lado de los ingresos, las estimaciones están infladas. Prevén un crecimiento para la Administración Central del 5,1% y del 5,4% en la recaudación, cuando los ingresos del Estado, la Seguridad Social y las Comunidades Autónomas solo crecerán un 1,8% en 2014, con un aumento del PIB nominal solo 0,9 puntos por debajo del estimado para 2015. La recaudación del Impuesto de Sociedades subiría un inverosímil 20,4% y las cotizaciones a la Seguridad Social aumentarían en casi 7.000 millones (6,8%), con un crecimiento del empleo y la remuneración por asalariado similar a la de 2014, en que se prevé un incremento de 849 millones.

Los ingresos dependerán de una reforma fiscal superficial que bajará de manera indiscriminada y regresiva el IRPF y el Impuesto de Sociedades, provocando una caída de la recaudación de 12.000 millones en los próximos tres años. Con todo, la reforma solo tendrá una influencia ligeramente positiva sobre el crecimiento, de dos o tres décimas, y un importante efecto negativo sobre la equidad, provocado por el recorte del peso de la recaudación directa y de la progresividad. Renunciando así a configurar un presu-



puesto que impulse de manera vigorosa el crecimiento, donde aumenten las partidas de gastos con mayor efecto multiplicador sobre la demanda interna.

Un crecimiento vigoroso que alcance a toda la sociedad y reduzca de manera importante el desempleo exige un presupuesto que termine con la congelación de los salarios de los empleados públicos e incremente la oferta de empleo en las distintas Administraciones. Que financie un plan de empleo para recuperar a los desempleados que llevan más tiempo desocupados y les dé protección, evitando que se conviertan en paro estructural. Que recupere la cohesión social y reduzca la desigualdad, la pobreza y la exclusión social, que han crecido por la larga duración de la crisis, pero también por el recorte indiscriminado y excesivo de las políticas redistributivas, y por las reformas laborales que han provocado más despidos de los necesarios y una devaluación salarial que ha hecho que encontrar un empleo ya no sea una garantía para salir de la pobreza ■

Campaña en defensa de lo Público

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El Área Pública de CCOO da un nuevo impulso a la campaña en defensa de lo público, llamando a la movilización del conjunto de la sociedad.

Los sucesivos recortes en los distintos Servicios Públicos suponen un retroceso histórico en nuestro Estado Social de Derecho

En el marco de la campaña en defensa de lo público puesta en marcha el pasado año por parte del Área Pública de CCOO, con el lema "Es Público, Es Tuyo, Sálvalo", se celebró en Madrid el pasado 19 de noviembre una asamblea estatal de delegados de dicho Área, para dar un nuevo impulso a las movilizaciones en ese ámbito. En dicha asamblea se denunciaron los Presupuestos Generales del Estado para 2015, calificados como los de la "resignación", y se llamó a la movilización contra los mismos el 29N, además de aprobarse un manifiesto con el título "Servicios Públicos: democracia y ciudadanía", en el que se plantea la necesidad de la lucha por la defensa y consolidación de estos servicios. Manifiesto que, tras una marcha de los asistentes, fue entregado a los grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados.

En el referido manifiesto se resumen las críticas del sindicato a las políticas sobre lo público que viene desarrollando el Gobierno de Rajoy, junto con las propuestas para poner fin a las mismas e iniciar la recuperación del sector público, planteando entre otras cuestiones, las siguientes:

Se hace una llamada a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del resto de sectores, así como al conjunto de la ciudadanía, para que juntos pongamos freno a estas políticas de debilitamiento y deterioro de lo público, que van a verse reforzadas con los Presupuestos del Estado para 2015. El alcance de los recortes presupuestarios de los últimos años se pone de manifiesto con algunos ejemplos: en la Sanidad se han perdido 52.000 puestos de trabajo, además de implantarse el repa-

Foto Julián Rebollo



Los Servicios Públicos son de todos, no debemos permitir que unos pocos nos los arrebaten y se los queden

go de las medicinas y de haber perdido el Sistema el carácter de universal; en la Enseñanza se han perdido 7.000 millones de euros de presupuesto y el curso ha empezado con 500.000 alumnos más y casi 33.000 docentes menos; y en las diferentes Administraciones Públicas, la prohibición generalizada de cubrir las vacantes por jubilación, está diezmando los efectivos de muchos departamentos.

Nos encontramos así ante un retroceso histórico en nuestro Estado Social de Derecho, al que llegamos como resultado de decenas de años de luchas y movilizaciones por parte de las trabajadoras y trabajadores, de las fuerzas democráticas y de los sectores culturales más avanzados y progresistas, proceso en el cual CCOO ha jugado un papel protagonista. Lo que permitió conformar un modelo de convivencia que ahora está en riesgo y que es permanentemente cuestionado y atacado por las fuerzas más reaccionarias, que quieren convertir a nuestra sociedad en una jungla sin derechos, desequilibrada y brutal para la ciudadanía.

No nos cabe duda de que no existe posibilidad alguna de construir ese Estado social y de derecho sin los servicios públicos, que han sido la argamasa para el progreso en Europa, consolidando el denominado "Modelo Social Europeo", el cual encarna las señas de identidad de las sociedades europeas más avanzadas.

Se constata que son muchos los intereses especulativos que se ciernen sobre lo público, muchas son las amenazas y muchas las afrentas que sobrevuelan sobre las instituciones democráticas, en un mundo donde se globalizan los intereses económico-financieros, y donde se formalizan tratados de libre comercio negociados a espaldas de la ciudadanía que persiguen la privatización de servicios públicos y la pérdida de derechos laborales y sociales.

Es el momento de dar la batalla para que mediante la acción sindical internacional consigamos que se globalicen los derechos de ciudadanía, los derechos laborales, los derechos sociales, el fortalecimiento de las instituciones públicas, la transparencia, la participación ciudadana en la toma de decisiones, el papel relevante de los servicios públicos para la construcción de sociedades libres y democráticas.

Todas y todos necesitamos de los servicios públicos, sin distinción de raza, sexo, religión, color de piel o mayor o menor poder adquisitivo.

Los servicios públicos son tuyos, son míos, son nuestros. No permitamos que unos pocos nos los arrebaten y se los queden. No dejemos que algo por lo que tanto se ha luchado caiga en manos de aquellos que sin escrúpulos y con la ambición y codicia como seña de identidad, quieren destruirlo, quieren quedárselo, quieren repartirse el botín con el único fin de enriquecerse a costa del empobrecimiento e indefensión de la mayoría.

Una sociedad que mira al futuro, que pugna con todas sus fuerzas por sacudir la losa que la brutal crisis económica le ha impuesto sobre sus cabezas, se edifica con nuevos valores y nuevas aspiraciones. Se levanta identificando objetivos claros que agrupen a la mayoría social para seguir adelante en el proyecto de construir día a día una sociedad en la que lo que importe sean las personas y sus intereses. Por ello, desde el firme compromiso de Comisiones Obreras con las personas, las trabajadoras y los trabajadores, reivindicamos los servicios públicos sin distinción, como una seña de identidad que recorre nuestro sindicato y lo acerca a la nueva realidad social que se está construyendo en nuestro país y llamamos a luchar por ellos ■

Economía sumergida: fraude fiscal y trabajo no declarado

Ana Hermoso Canoura

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Desde CCOO consideramos que deberían ser objetivos prioritarios la lucha contra el fraude fiscal y el fraude laboral

La economía sumergida consiste en aquellas actividades económicas que total o parcialmente esquivan la regulación fiscal y sociolaboral y que por tanto no suman al PIB ni contribuyen al mantenimiento del Estado de Bienestar. Es un tipo de fraude transversal que practican desde los millonarios que desvían su dinero a paraísos fiscales hasta los que manipulan facturas para no declarar todo lo que ingresan o los que contratan los servicios de una persona sin mediar contrato y/o alta en la seguridad social.

Existen diversos estudios que han intentado aproximar lo que significa la economía sumergida en términos económicos y sociales. Las conclusiones son variadas, pero si existe un alto grado de coincidencia que en España supone una horquilla que abarca desde el 18% al 24% del PIB. Según el informe "Closing the European Tax Gap", España deja de ingresar unos

72.000 millones de euros año en impuestos por el 24% del PIB que se mueve al margen del control de Hacienda. Los 72.000 millones de euros representan el 70% del gasto sanitario de España y es una cifra cuatro veces superior a la inversión en educación, lo que da una idea de la importancia de la cifra. Por su parte, la lucha contra el empleo no declarado supondría un ingreso adicional a la Seguridad Social estimado en 7.200 millones.

Sin embargo, hasta ahora ningún Gobierno ha querido realizar un diagnóstico en profundidad sobre la economía sumergida, que les permitiese adoptar una estrategia integrada y eficaz: si no se reconoce el problema, no se tiene que justificar la falta de adopción de las medidas adecuadas.

Las medidas adoptadas por el actual Gobierno español se han limitado a las siguientes:

- Amnistía fiscal de 2012, que desde CCOO hemos tachado de injusta, ineficaz y poco ejemplarizante. De todas las opciones posibles el Gobierno escogió la peor.
- "Plan integral de lucha contra el empleo irregular y el fraude en el ámbito laboral y de la Seguridad Social", que se ha centrado casi en exclusiva sobre los perceptores de la prestación por desempleo, y que pasa por alto el fraude empresarial (excepto el alta en la Seguridad Social).



El Gobierno cuenta, además, con otros instrumentos dirigidos al control y lucha contra la economía irregular y el empleo sumergido como son los Planes integrados de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Unidad Especial para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, el Observatorio de Delito Fiscal, el Plan de acción sobre empresas ficticias, que tienen como objetivo fundamental la lucha contra el trabajo no declarado, pero no el control de las condiciones de trabajo, de la precarización del empleo.

La economía sumergida no es el ámbito "regular" de actuación de las organizaciones sindicales, sin embargo existe una especial preocupación por este tema, ya que uno de los fraudes -el trabajo no declarado- supone la pérdida de derechos. Además, los sindicatos trabajamos para mejorar las condiciones de vida y trabajo en general y extendemos nuestra acción sindical más allá de las empresas, en el conjunto de un territorio concreto y como interlocutor social con el conjunto de las Administraciones y gobiernos.

Desde CCOO consideramos que el objetivo prioritario debería ser la lucha contra el fraude fiscal. Conseguir atajar este fraude supondría poder financiar en parte la creación de empleo, el impulso a la demanda interna, el desarrollo de la economía y reducir el déficit público sin tener que menoscabar los servicios públicos.

Y el siguiente objetivo sería el fraude laboral que abarca el empleo sumergido y aquellas otras actividades no declaradas, como las horas extraordinarias no pagadas o empleo a tiempo parcial que en realidad es a tiempo completo. Destacar que el

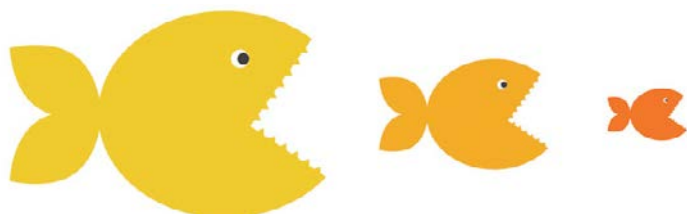
máximo grado de responsabilidad de estas situaciones recae sobre las empresas que cometen estas prácticas fraudulentas para la obtención de mayores beneficios a costa de la competencia desleal y el fraude a la sociedad en su conjunto y no sobre los trabajadores y trabajadoras.

Proponemos que para avanzar en la lucha contra la economía sumergida, habría que realizar, en primer lugar, un diagnóstico en profundidad atendiendo a sus diversas características (tipo de fraude, sectores, territorios y colectivos especialmente afectados) para poder identificar los obstáculos, realizar propuestas específicas y así poder realizar e impulsar una intervención integral, que contemple medidas de carácter general y específicas.

En segundo lugar, requeriría la implicación de las diferentes administraciones públicas, organismos (como la inspección de trabajo y la agencia tributaria) e interlocutores sociales en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas. Además, se debería prever la creación y/o reforzamiento de mecanismos de coordinación entre los diversos actores responsables.

Igualmente, sería imprescindible conseguir una mayor eficacia de los mecanismos de inspección y control, y asegurar la posibilidad de cruce de datos relativos a los diferentes tipos de fraude (fiscal, mercantil y sociolaboral); y esto pasaría por una dotación suficiente de recursos humanos y materiales.

En el caso del trabajo no declarado, consideramos que se necesitan medidas que no prioricen únicamente la dimensión sancionadora, sino que además tenga en cuenta otras como la prevención, formación, sensibilización, y el conocimiento y la evaluación de este fenómeno y los intereses de las partes afectadas, especialmente de los trabajadores que suelen ser lo más vulnerables en estas situaciones ■



La peligrosa deriva de la Unión Europea sobre el derecho de libertad de circulación

José Antonio Moreno Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En un artículo anterior evaluábamos la necesidad de una aproximación política -en constructivo- respecto a la inmigración extracomunitaria por parte de las instituciones de la Unión Europea.

La socorrida máxima de que efectivamente todo lo que va mal puede ir a peor se ha confirmado con la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 11 de noviembre, respecto a avalar y refrendar la postura del gobierno ale-

mán referida a denegar ayudas sociales a ciudadanos de otros países de la UE que se hallen en Alemania en situación de exclusión social.

Nos encontramos, pues, en un nuevo escenario que ya afecta a varios de los ejes centrales -hasta ahora- de la construcción europea, como eran la libertad de circulación y establecimiento para ciudadanos de la UE y el principio de igualdad de trato y no discriminación: palabras mayores, en todo caso.



El concepto de ciudadanía europea se ve seriamente afectado por la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE

Según ha referido Sami Nair, nos hallamos en una fase de "renacionalización" de la política de inmigración, donde ya no solo existe una carencia por parte de la UE en regular -de manera armónica y eficaz- el marco de la inmigración extracomunitaria, sino que ahora se asimila directamente la libertad de circulación interna de ciudadanos de países miembros de la UE con inmigración: ya podemos hablar pues de inmigrantes comunitarios.

Nuevamente la falta de una política de la UE respecto a la definición y contenidos concretos de qué se entiende por libertad de circulación, residencia y establecimiento dentro de la UE -el derecho a la movilidad, en lenguaje comunitario-, genera que los estados miembros decidan unilateralmente el contenido de esa movilidad y -siempre- desde una perspectiva restrictiva y limitada.

Esta deriva venía siendo advertida desde el sindicalismo de clase y ha sido propiciada precisamente en un contexto de crisis económica con un alto desempleo donde la lógica perversa de la austeridad ha generado en algunos países el cuestionamiento -en otros, directamente, el desmantelamiento- de lo que venía siendo conocido como estado del bienestar y, por tanto, la disminución de inversión pública que lleva aparejada una reducción de los servicios públicos, de la calidad de los mismos, y de las prestaciones sociales a ella vinculados.

Se restringe en definitiva el eje comunitario fundamental de la igualdad de trato entre ciudadanos de la UE, que es uno de los vértices de la construcción de una UE sin fronteras y en igualdad de condiciones para sus ciudadanos y ciudadanas de todos los estados miembros.

Obviamente se cuestiona -y resulta seriamente afectado- el propio concepto de

ciudadanía comunitaria que, desde una perspectiva subsidiaria con respecto a la propia e individual ciudadanía nacional de cada estado miembro, surgía como un elemento común de todas aquellas personas ciudadanas de países miembros de la Unión Europea que, entre otros efectos, debían ser tratadas de forma igualitaria y no discriminatoria en todos los países miembros de la UE, no aceptándose pues diferencias de trato con los propios ciudadanos "nacionales" de cada estado miembro: ese principio se ha roto y, por lo tanto, a partir de ahora podrían aparecer factores o elementos de discriminación y desigualdad de trato no solo respecto a ciudadanos de terceros países (como -lamentablemente- venía siendo habitual) sino que también respecto a los propios ciudadanos comunitarios dentro del espacio de la UE.

Llama la atención que, tanto la agencia Eurostat como el Comité Económico y Social, han advertido -y reiterado- el escaso índice del ejercicio de la movilidad en el seno de la UE y lo han señalado como un factor muy negativo de cara a la construcción sólida del proyecto europeo, sin embargo, el discurso "nacional" de los estados resulta contrario en la práctica a esa movilidad y desmotiva por la dureza de su desarrollo reciente.

Finalmente, decisiones como la comentada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea generan una visión negativa tanto de la movilidad como de las propias migraciones extracomunitarias que llegan a la UE, pues se traslada a la opinión pública que el migrante -comunitario o extracomunitario, en definitiva- es un acaparador de ayudas y beneficios sociales, un competidor desleal, y no trabajadores y trabajadoras en su inmensa mayoría, como la realidad ha venido demostrando en las últimas décadas, víctimas también de la crisis ■

Debate europeo sobre la participación de los trabajadores

Montserrat Mir Roca

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

Paralelamente al debate que estamos desarrollando en CCOO, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) también está llevando a cabo una discusión sobre lo que han denominado "mayor democracia en el trabajo".

En el marco de este debate, el Comité Ejecutivo de la CES celebrado el pasado mes de octubre adoptó una resolución que contenía cuatro temas claves cuyo eje central es la demanda de una Directiva que introduzca una nueva arquitectura integrada en materia de participación de los trabajadores.

Sobre la base de lo que venía siendo la práctica europea, la directiva debería esta-

blecer altos niveles de información y consulta e introducir normas mínimas en materia de representación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas para, de esta forma, disponer de un ámbito más de influencia de los trabajadores.

Según el planteamiento de la CES, la participación de los trabajadores en los consejos de administración no es un derecho autónomo sino que debe verse como



una posibilidad para fortalecer los derechos de información y consulta de los trabajadores. La información fiable y temprana a que tienen acceso los representantes de los trabajadores en los consejos de administración puede ser de gran utilidad en un proceso de información y consulta, reforzando así la intervención de los trabajadores en las empresas.

La directiva resultante debería promover y garantizar una relación fluida entre los representantes de los trabajadores en los consejos de administración y los miembros de los comités de empresa europeos. Al mismo tiempo, los procesos de información y consulta transfronterizos deben estar vinculados a la información y consulta nacional. Desde la CES se reclama la incorporación de sanciones efectivas en el caso de incumplimiento del derecho de información y consulta. En cualquier caso, tratándose de una directiva, las subsiguientes transposiciones a las correspondientes legislaciones nacionales, deberían estar orientadas a conseguir derechos con un mayor nivel de protección.

Lo que la CES propone es una directiva que sea el referente en materia de información, consulta y participación de los trabajadores en los consejos de administración para todas las formas de empresas europeas. No obstante, la nueva directiva deberá tener en cuenta el acervo existente en materia de información y consulta (por ejemplo: la Directiva 2002/14 / CE) y, en ningún caso, reemplazarlo.

La directiva que propone la CES debería abordar las deficiencias y lagunas de la legislación existente en la materia. Con esta propuesta, lo que se está planteando es una visión auténticamente europea del derecho de sociedades de la UE. Ahora más que nunca, Europa debe mandar una señal firme en defensa de un modelo de negocio basado en la justicia social y la sostenibilidad. En este sentido, la CES exige que la directiva garantice las prerrogativas de los sindicatos.

La democracia en el trabajo pasa por la necesidad de fortalecer la participación de los trabajadores

La resolución adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES señala que los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas deben estarlo al mismo nivel que los accionistas. En ese sentido, deberían ser miembros de pleno derecho de la junta, con derecho a voto, a hacer preguntas y a incluir puntos en el orden del día de las reuniones.

El derecho a la información y consulta además de ser un derecho fundamental recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales y la Carta Social Europea, está recogido en los Tratados europeos, por lo tanto las instituciones europeas no solo tienen la obligación de proteger el diálogo entre la empresa y los trabajadores sino que, además, deben fomentarlo. Desde siempre, la CES ha mantenido que la democracia en el lugar de trabajo es fundamental para la sostenibilidad de una empresa. En consecuencia, la exigencia de una mayor participación de los trabajadores puede hacerse desde el punto de vista de la reivindicación social pero también desde la perspectiva de una mejor gestión empresarial. Sin embargo, la CES denuncia que no se está realizando una correcta aplicación de la legislación comunitaria en materia de participación de los trabajadores.

Es importante establecer, y así lo hace la resolución de la CES, que la información y consulta son el punto de partida para cualquier otra forma de participación, sin embargo, éstas no siempre se realizan en la manera adecuada. De hecho, la práctica demuestra que una información tardía y deficiente, tiene como consecuencia la imposibilidad de llevar a cabo una consulta real y efectiva ■

La participación sindical en la negociación de acuerdos defensivos

Fernando Rocha Sánchez

Fundación 1º de Mayo de CCOO

Los resultados de una reciente investigación promovida por la Confederación Europea de Sindicatos, basada en la realización de 10 estudios caso en seis Estados miembros de la UE, permiten profundizar en el conocimiento de los fenómenos vinculados a la negociación de cláusulas de exención, acuerdos defensivos y cláusulas de apertura, con el fin de comprender mejor y manejar sus sistemas de negociación, implementación y seguimiento y el papel de los sindicatos en este proceso¹.

Esta investigación se enmarca en un contexto determinado por las reformas laborales aprobadas en los últimos años en el ámbito de la Unión Europea (UE) bajo el intervencionismo supranacional impulsado por la nueva gobernanza económica europea, cuyos efectos están alterando significativamente el panorama de la negociación colectiva (sobre todo, en los países periféricos del sur)².

Un claro objetivo político puede identificarse en esta dinámica: potenciar la descentralización de la negociación colectiva, favoreciendo la primacía de los convenios de empresa y la introducción de un ámbito más amplio de oportunidades para establecer excepciones a los acuerdos sectoriales en las empresas. Todo ello, desde la premisa explícita de que las reformas laborales "favorables al empleo" deben facilitar la reducción del poder contractual sindical en la determi-

nación de los salarios y otras condiciones de trabajo. Entre los resultados obtenidos por la investigación, merece resaltar los relativos a tres aspectos centrales: el contenido de las cláusulas de exención; los criterios de aplicación; y la participación de los representantes de las plantillas.

Las exenciones aplicadas a nivel de empresa afectan en la mayoría de los casos analizados a componentes salariales y a acuerdos relacionados con el horario de trabajo. Más concretamente, su contenido incluye: (a) aumento de la flexibilidad del horario laboral; (b) aumento de la flexibilidad del horario laboral sin aumento salarial; (c) reducción del horario laboral y del salario con el apoyo de subsidios estatales; (d) renuncia a los beneficios por encima de los estándares de la negociación colectiva; (e) recortes a la remuneración variable; (f) renuncia a las vacaciones pagadas; (h) renuncia a los aumentos por antigüedad; (i) aplazamiento

1 Acuerdos defensivos, cláusulas abiertas: las estrategias integradas de participación de los trabajadores y la negociación colectiva contra la fragmentación y la degradación. La investigación ha sido dirigida por Volker Telljohann, y en la misma han participado diferentes institutos sindicales de investigación (entre ellos, la Fundación 1º de Mayo).

2 Un análisis de este proceso puede encontrarse en: Rocha, F. (2014), *La Nueva Gobernanza Económica Europea y su impacto en los sistemas nacionales de Negociación Colectiva*. Fundación 1º de Mayo.

de los aumentos de paga establecidos en los convenios colectivos sectoriales: congelación de salarios y moderación salarial; (j) esquema de participación financiera de los trabajadores para salvar puestos de trabajo: creación de una sociedad de inversiones de empleados pagada mediante reducciones salariales; y (k) movilidad interna.

En relación a los criterios de aplicación, en general las exenciones incluyen concesiones temporales; sin embargo, hay algunos casos en los que tienen un carácter abierto. En lo que respecta al ámbito de aplicación, los acuerdos de exención se aplican normalmente a toda la plantilla, aunque en algún caso se ha detectado alguna cláusula de discriminación positiva (excluyendo de su aplicación al personal con niveles más bajos de remuneración).

Por otra parte, en lo que se refiere a las contrapartidas por parte de la empresa, se centran principalmente en la protección contra el despido, mientras que en un número menor de casos también incluyen garantías de inversión o garantías relacionadas con los lugares de producción.

Finalmente, un elemento crucial es que los derechos existentes de información, consulta y participación deben defenderse y si es posible ampliarse. En particular, los estudios de casos realizados apuntan que los representantes de los trabajadores:

- Dependen de información precisa sobre la situación económica de la empresa;
- Necesitan procesos de información y consulta con suficiente antelación;
- Deben poder desarrollar propuestas autónomas alternativas a las de la dirección;
- Necesitan tener derecho a llamar a expertos externos para poder desarrollar propuestas alternativas;
- Deben tener la posibilidad de establecer procesos de seguimiento para controlar la implementación de los procesos de exención;
- Deben contar con las medidas de formación necesarias para garantizar su participación efectiva en los procesos de seguimiento.

En suma, el estudio permite resaltar que las cláusulas de apertura y los acuerdos de exención pueden tener consecuencias negativas para los trabajadores e incluso para las empresas –en términos de dumping– si no se cumple toda una serie de condiciones. Una de estas condiciones se refiere a la plena participación de los sindicatos en el nivel competente en el proceso de negociación, implementación y seguimiento de los términos de dichos acuerdos.

Por último, dado el escenario actual es cada vez más necesario que los sindicatos, tanto a nivel nacional como europeo, remodelen y aumenten la efectividad de las estrategias de coordinación de la negociación colectiva. Por tanto, sería aconsejable promover y potenciar estructuras de apoyo para la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva. La metodología de coordinación debería incluir un intercambio de información más estructurado y continuado que tenga como objetivo desarrollar estrategias sindicales conjuntas ■



Comisiones Paritarias y Organismos Específicos de Mediación y Arbitraje

Francisco González Moreno

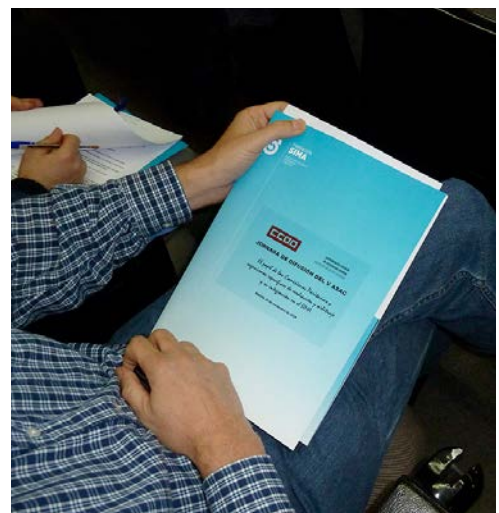
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 25 de noviembre se celebró en la Escuela confederal de CCOO, "Juan Muñiz Zapico", las jornadas "El papel de las Comisiones Paritarias y Organismos Específicos de Mediación y Arbitraje y su Integración en el SIMA", que fueron organizadas por la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

La jornada contó con la intervención del Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Carlos Alfonso Mellado, que en su brillante intervención hizo una amplia exposición sobre el marco jurídico de las comisiones paritarias y su encaje en los servicios de mediación y arbitraje. En su presentación abordó la regulación de las comisiones paritarias, haciendo una distinción entre las funciones de administración y negociación y los elementos a considerar en la atribución de funciones, y la eficacia de sus acuerdos y su encaje en los servicios de solución de conflictos.

En la mesa redonda que tuvo lugar a continuación con los representantes de las federaciones estatales de CCOO, intervinieron Alberto Margalló, responsable de Negociación Colectiva en la Federación de Servicios a la Ciudadanía; Agustín Martín, Secretario General de la Federación de Industria; Vicente Sánchez, Secretario General de la Federación de

Construcción, Madera y Afines; y Manuel Sánchez, Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios. En sus exposiciones, más cercanas a la práctica sindical, compartieron con la audiencia su experiencia en la utilización del SIMA, de los sistemas autonómicos de solución de conflictos y en relación al funcionamiento de las comisiones paritarias de los convenios sectoriales más relevantes en sus respectivos ámbitos, así como su visión



sobre el posible encaje de dichas comisiones en los servicios autónomos de solución de conflictos.

Las jornadas se clausuraron con la intervención del Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, quién destacó la importancia de la negociación colectiva, el diálogo social y los sistemas autónomos de solución de conflictos para afianzar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y proteger la vigencia de los convenios colectivos, evitando o minimizando la judicialización de los conflictos laborales. En su intervención se refirió al estado actual de las conversaciones con las organizaciones empresariales para la futura renovación del II AENC.

El vigente Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales (V ASAC) de fecha 7 de febrero del 2012, ha supuesto un salto cualitativo y cuantitativo en la gestión de los conflictos laborales colectivos en la Fundación SIMA dado que, por una parte, ahora tiene eficacia general y directa sobre todas las empresas y sectores de actividad y, por otra, se han ampliado los tipos de conflictos colectivos susceptibles

de ser abordados por procedimientos de mediación y arbitraje en este organismo.

Ambos factores han sido determinantes para la gestión del importante volumen de conflictividad producida tras la aprobación, en 2012, de la reforma laboral por el Gobierno del PP, así como por los efectos de la persistente crisis económica. Conflictos motivados por ERE, modificaciones de condiciones de trabajo, inaplicación de convenios colectivos, bloqueos de negociación, se han multiplicado en estos últimos años y se han abordado mediante procedimientos de mediación en la Fundación SIMA y, en algunos casos, mediante arbitraje. El nivel de acuerdos alcanzados, siempre difícil en el actual contexto económico y laboral, ha evitado la judicialización de una parte importante de los conflictos producidos en estos años.

Como en ediciones anteriores, la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO publicará en breve la recopilación de ponencias realizadas en el marco de las jornadas, porque estamos convencidos que son del máximo interés y pueden servir como herramienta de debate y reflexión para abordar con mayor eficacia la resolución de los conflictos laborales ■

Foto Julián Rebollo



Comisiones Paritarias y solución de conflictos laborales

Carlos L. Alfonso Mellado

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

Nuestra negociación colectiva es bastante estática: se negocia a intervalos formales, mediante comisiones que se disuelven una vez finalizada la negociación para no volver a reunirse hasta la elaboración de un nuevo convenio.

Es claro que durante ese período las relaciones laborales en el sector o empresa no se congelan; al contrario, están en constante evolución y no son pocos los conflictos que se plantearán, en muchos casos relacionados con el convenio. Se produce así un relativo desajuste entre el carácter dinámico de las relaciones laborales y el sistema estático de negociación colectiva formal.

Este problema encuentra soluciones en la propia norma legal que, como elemento para dinamizar la gestión del convenio, obliga a que en todos ellos se establezca

una comisión paritaria (Art. 85 ET). Esta comisión (CP) se concibe como una representación reducida de las partes negociadoras y como el elemento al que pueden encargarse las gestiones necesarias en el intervalo entre dos períodos de negociación formalizados.

La ley obliga a que estas comisiones existan y a que se regule su funcionamiento (plazos de actuación, reglas de procedimiento, etc.) y, algo que se olvida con frecuencia, a que se establezcan los procedimientos para solventar los desacuerdos que en su seno se produzcan lo que, precisamente por su carácter paritario, no será infrecuente que ocurra. En este sen-



tido el V ASAC considera como conflictos que pueden someterse al mismo estas discrepancias o desacuerdos.

En cuanto a sus funciones, la norma legal le otorga algunas, pero deja a las partes la libertad para determinar las exactas funciones que la CP tendrá.

Cabe pensar así en muy diversas funciones, desde aquellas en las que no existe propiamente una resolución, como la preparación de informes o recomendaciones a las partes negociadoras, hasta las propiamente resolutorias como la interpretación del convenio o las funciones arbitrales, pasando por otras muy diversas como las tareas mediadoras, las de complemento y adaptación del convenio, etc.

En todo caso la norma legal y la propia interpretación judicial establecen algunas reglas a tener en cuenta. La primera es que la CP está concebida como un órgano aplicativo y por tanto no puede negociar el convenio, entendiéndose que ello ocurre cuando se modifica el texto del mismo o se regulan cuestiones nuevas con pretensión de aplicación generalizada.

La segunda es que hay funciones que la propia ley impone; en este sentido la CP tiene que asumir la intervención en materia de inaplicación (descuelgue) del convenio, si alguna parte se lo pide (Art. 82.3 ET); también ha de asumir una intervención previa, obligatoria pero no vinculante, al planteamiento de un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del convenio (Art. 91.3 ET).

También es bueno retener que, sin perjuicio de la posibilidad de actuación judicial, la interpretación y aplicación del convenio corresponde a la CP (Art. 91.1 ET). Llegando la norma (Art. 91.4 ET) a conceder a las resoluciones de la CP en esa materia el valor de convenio colectivo, al que deberán atenerse las soluciones judiciales.

Es más, las normas permiten desbordar o ampliar estas actuaciones; así, por ejemplo, la intervención voluntaria en el descuelgue del convenio puede ser obligatoria e incluso se ha admitido que se otorgue a la CP la capacidad para resolver sobre el mismo, aunque más dudas existen sobre la posibilidad de que también fije las nuevas condiciones aplicables.



Incluso, la ley habilita a los convenios para que fijen procedimientos de solución de numerosos conflictos, por ejemplo los existentes en los periodos de consulta entre empresario y trabajadores, procedimientos entre los que puede encontrarse la atribución a la CP de funciones de mediación y/o arbitraje, que pueden sustituir a la prevista en los ASAC si así lo admiten estos y previo cumplimiento de las condiciones que en los mismos se establezcan (arts. 6.4 y 10 V ASAC). Incluso es aconsejable que así se haga para evitar reiterar trámites y alargar la solución del conflicto.

Es necesario desarrollar el evidente potencial, no siempre bien entendido, que presentan estas comisiones para la gestión y la solución de la conflictividad relacionada con el convenio

Ahora bien, lo anterior no quiere decir que pueda hacerse todo; hay que tener en cuenta los límites legales pero, además, ser conscientes, por un lado, de la necesidad de una buena regulación del funcionamiento de la CP, para lo que el Anexo al V ASAC sobre la materia ofrece pautas interesantes y que deben tenerse en cuenta, pues una mala regulación hace ineficaces las funciones de la CP. Por otro lado, hay que ser realistas y pensar en atribuir a la CP funciones que esté en condiciones de asumir, teniendo en cuenta los medios materiales necesarios, la realidad del sector, la complejidad y volumen de la conflictividad a gestionar, etc.

En definitiva, vale la pena ser modestos y atribuir aquellas funciones que vayan a desarrollarse con eficacia y no negociar muchas funciones que luego no puedan asumirse o gestionarse con celeridad y eficacia. Sin duda estamos ante una dirección acertada y a desarrollar, pero teniendo siempre los pies en el suelo para regular aquello que seamos capaces de gestionar y que sirva para mejorar la situación de nuestros representados ■



La Estrategia Española de Responsabilidad de las Empresas

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La Estrategia Española de Responsabilidad de las Empresas no puede considerarse una meta alcanzada, sino el punto de partida de las distintas actuaciones relacionadas con la RSE que se desarrollen en nuestro país para evitar que ésta sea una mera herramienta de marketing. Uno de sus propósitos debe ser mejorar la situación actual e impedir que se vuelvan a cometer los graves errores anteriores.

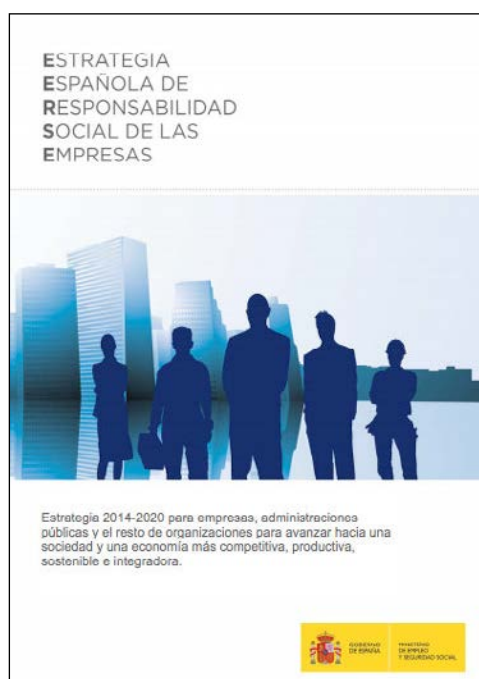
El Pleno del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) aprobó el pasado 16 de julio la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE), en la que se reconoce explícitamente como grupos de interés a las organizaciones sindicales y a la representación legal de los trabajado-

res (RLT), así como la necesidad de incluir la verificación por parte de la RLT en las memorias o informes de responsabilidad social de las empresas (RSE). Dos reivindicaciones que CCOO venía exigiendo desde hace años y que el sindicato consiguió incluir, tras un intenso y dilatado proceso de negociación.



La EERSE también incorporó otras consideraciones que CCOO fue realizando durante el proceso de su elaboración; por una parte, mejorando aspectos incluidos en el borrador inicial (RSE como elemento clave que beneficia a la sociedad en su conjunto y no solo a las empresas); y por otro, incluyendo temas substanciales que no se encontraban en el borrador inicial (mandatos legislativos pendientes de la Ley de Economía Sostenible, desarrollo del Consejo, informes no financieros, proceso de empresas y Derechos Humanos, etc.).

Sin embargo, la EERSE aprobada en el mes de octubre en Consejo de Ministros no contempló todas las modificaciones que fueron acordadas por el CERSE, de hecho eliminaron una medida que en CCOO había sido decisiva para apoyar el documento final en el Pleno: la necesidad de incorporar la participación y valoración de la RLT en las memorias o informes de RSE para garantizar que no se convirtiera en mero marketing responsable. La supresión de esta medida viene a ratificar, como presentíamos, que el verdadero conflicto para las empresas se encuentra en permitir la evaluación y en admitir la transparencia.



La única manera de que la RSE se desarrolle es mediante su integración en la estrategia global de la empresa y su aplicación en la estrategia cotidiana, estableciendo un vínculo estrecho entre los resultados financieros y los resultados sociolaborales. No son suficientes las declaraciones sobre responsabilidad social sin demostraciones y la mejor forma de demostrar que se está haciendo algo es permitiendo su evaluación.

La Estrategia reconoce a las organizaciones sindicales y la RLT como grupos de interés

Además, quedan otros muchos aspectos en los que avanzar: transformar la voluntariedad en compromisos voluntarios; convertir la competitividad generada en competitividad responsable; alcanzar la cohesión social, impulsar el desarrollo sostenible y cambiar el modelo productivo; aceptar la definición de la última comunicación de la Comisión Europea sobre RSE que establece que la responsabilidad de las empresas se determina por su impacto en la sociedad; diferenciar la RSE de las actuaciones filantrópicas, de la acción social y del voluntariado; exigir una fiscalidad responsable, ética y transparente; alcanzar el empleo estable y de calidad; incluir en la compra pública cláusulas sociales y medioambientales; acordar indicadores estandarizados, efectivos y transparentes que permitan la evaluación de las empresas para su reconocimiento como socialmente responsables; respetar todos los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente; incorporar en el desarrollo del Punto Nacional de Contacto¹ a los grupos de interés; exigir a las entidades de fondos de inversión y de fondos de

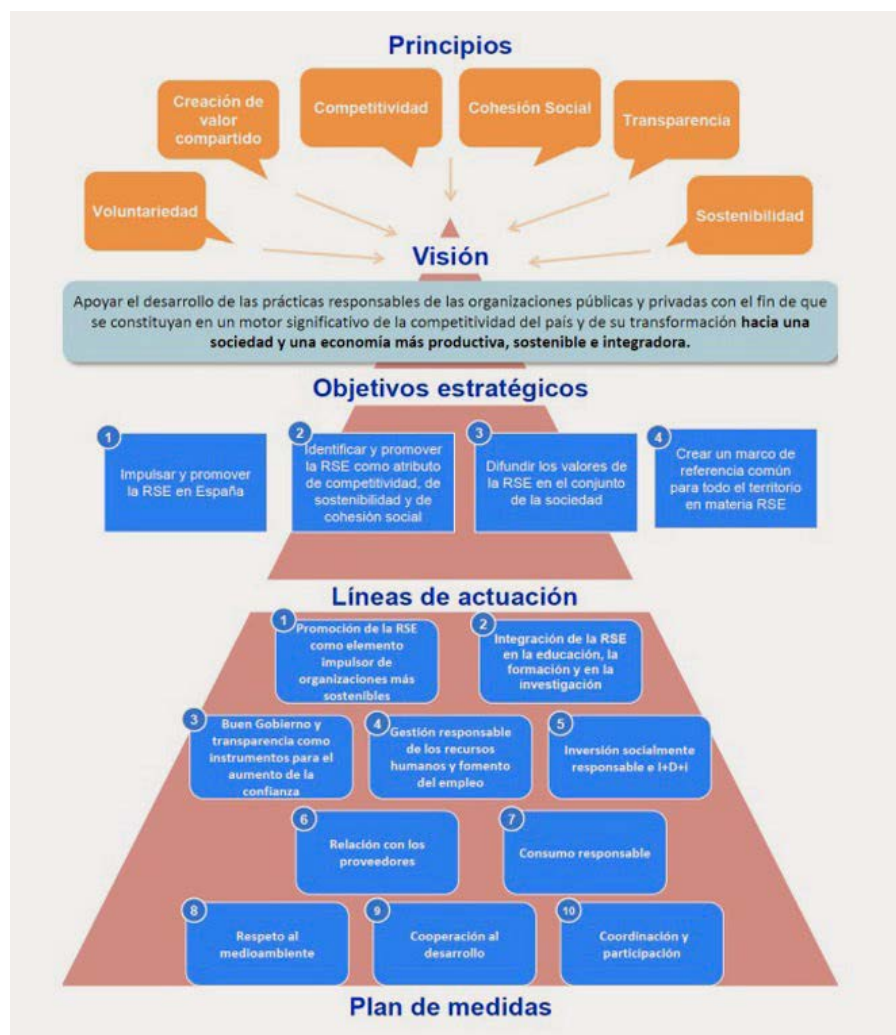
pensiones, la información sobre la consideración o no de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG); definir los criterios de etiquetado responsable en el seno del CERSE, etc.

CCOO considera que ahora, más que nunca, es el momento de requerir un comportamiento responsable basado en el cumplimiento estricto de la legalidad por parte de las empresas

La crisis económica y sus consecuencias sociales han dañado la confianza en las empresas (comportamiento social y ético). Son necesarios modelos empresariales sostenibles, innovadores que ayuden a alcanzar la cohesión social, impulsar el desarrollo sostenible y cambiar el modelo productivo. El mayor impacto sufrido en la sociedad ha sido la pérdida de empleo y de derechos. Algo injusto e innecesario cuando muchas empresas y sus altos directivos han obtenido beneficios y más ingresos.

El proceso de RSE en España no puede seguir agravando la crisis de credibilidad en la que nos encontramos inmersos. La EERSE no puede ser un ejercicio teórico, ni su objetivo puede ser como declara el Gobierno "apoyar el desarrollo de prácticas responsables como motor de la competitividad". La misma Estrategia establece que su principal misión es contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad española, impulsando modelos de gestión responsables que velen tanto por la competitividad y crecimiento de la economía, como por el desarrollo de las personas y el respeto por el medio ambiente.

La economía no puede dirigir las leyes ni la ética. Es la política la que puede influir en el comportamiento ético de la economía, y debe actuar con rapidez, especialmente para ayudar a los más vulnerables, porque la verdadera prosperidad es la compartida y de eso precisamente es de lo que trata la Responsabilidad Social de las Empresas ■



1 El Punto Nacional de Contacto Español para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Ministerio de Economía y competitividad) debe asegurar la divulgación y la promoción de las Líneas Directrices así como su puesta en práctica efectiva. Puede accederse al mismo mediante el siguiente enlace: <http://www.comercio.es/es-ES/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto-lineas-directrices/Paginas/espnc-es.aspx>

La recurrente modificación de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo

Eva Silván Delgado

Gabinete Jurídico confederal de CCOO

De nuevo, el Gobierno de turno acomete la tarea de la elaboración de un proyecto de Ley de modificación de la Ley ordenadora de la Inspección, Ley 42/1997, de 14 de noviembre.

Durante el anterior Gobierno del Partido Socialista, se elaboraron dos borradores de modificación de la Ley ordenadora de la Inspección. En el primero, en el año 2008 y que finalmente no tuvo continuidad, se contemplaba la creación de una Agencia Estatal, entidad de derecho público al igual que los organismos autónomos, con medios y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines. Dicha Agencia tenía como objeto el desarrollo del Servicio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en

aquellas Comunidades sin traspaso de la función inspectora. El segundo borrador, de diciembre de 2011, sirvió de base para la aprobación del proyecto de Ley de reforma de la Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitido a las Cortes y que, finalmente, no fue aprobado como ley por su disolución, tras la convocatoria de elecciones Generales.

La necesidad de acometer una reforma de la Ley 42/1997, ordenadora de la Ins-



pección, es una exigencia motivada principalmente por el traspaso de la función pública inspectora a las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Cataluña, lo que obliga a adaptar el modelo organizativo a fin de compatibilizar la convivencia de los principios esenciales de unidad de función y concepción única e integral del Sistema con el desarrollo de las competencias de las Comunidades Autónomas en la función inspectora.

El anteproyecto presenta importantes novedades en el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, concretamente, en el modelo organizativo. Para ello, se constituye como un organismo estatal autónomo con personalidad jurídica independiente de la del Estado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que asume las funciones del Sistema de la Inspección, con una estructura central y periférica en cada Comunidad Autónoma, que mantendrá la interlocución permanente con las autoridades autonómicas en la forma que se establezca en los acuerdos de cooperación y cuya denominación, que esperamos sea reducida, es "Organismo Estatal de Inspección de

Trabajo, Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral".

En la estructura central del Organismo se constituye un Consejo Rector de carácter bipartito, del que forman parte el Estado y las Comunidades Autónomas. Entre sus funciones se encuentran: conocer y aprobar los planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conocer y aprobar el programa general de actividades del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como órgano de participación institucional se crea el Consejo General Consultivo, del que forman parte, junto a la Administración central y a las autonómicas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En cada Comunidad Autónoma, en la estructura periférica del Organismo, existirá una Dirección Territorial, una Comisión Operativa Autonómica y la Autoridad Autonómica de la Inspección, que será la que asuma la representación de la Comunidad en el Consejo rector del Organismo Estatal, igualmente se prevé que la participación de las organizaciones empresariales



y sindicales más representativas en los asuntos relativos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quede asegurada a través de órganos de representación de carácter consultivo.

Otro aspecto muy destacable del anteproyecto, es que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deja de ser un Organismo Autónomo, integrándose como órgano operativo en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo, Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral, con funciones científico-técnicas del Sistema de la Inspección. Se señala que la razón de dicha integración es la de renovar la institución, con vistas a lograr una mejora permanente de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y a afrontar los nuevos retos en materia de prevención de riesgos laborales, puestos de manifiesto recientemente en la comunicación de 6 de junio de 2014 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.

El anteproyecto crea una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. La creación de esta Oficina, así como sus funciones, en modo alguno está justificado ya que, de hecho, presenta como objetivo principal de la función inspectora lo que viene siendo actualmente una practica de la misma, que es centrar gran parte de su actividad en criminalizar a los preceptores de las prestaciones de desempleo mediante ac-



tuaciones inspectoras dirigidas a detectar la percepción indebida de prestaciones de desempleo, cuando, el fraude mayoritario en materia de Seguridad Social se produce por las empresas: falta de altas y cotizaciones por debajo del salario abonado. La actividad inspectora en materia de lucha contra el fraude es, sin duda, importante pero ello sin menoscabo de la labor también esencial que ha de llevar a cabo en la vigilancia del derecho laboral en su conjunto, tanto en los derechos individuales como colectivos.

Tras el periodo de negociación que se está llevando a cabo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ha mejorado notablemente el, hasta ahora, borrador de anteproyecto, en cuestiones como el mantenimiento de la importancia que dentro del Organismo Estatal tiene que asegurarse al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la participación institucional de aquellas organizaciones tanto en la estructura central como autonómica, la actuación inspectora, y la representación del cuerpo de inspectores y subinspectores ■

Ratificar el Convenio 189 OIT: Dignificar un trabajo

Daniel Barragan Burgui

*Secretario de Negociación Colectiva de la Federación estatal
de CCOO de Construcción y Servicios*

De las más de
700.000 personas
que trabajan en el
hogar en nuestro
país, solo cerca
de 424.000 son
cotizantes a la
Seguridad Social

No hace tantos años, en la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, se acordó incluir un punto sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar, con el fin de articular normas básicas laborales a nivel internacional, siendo el germen de lo que posteriormente se desarrollaría en forma de normas que fueron finalmente aprobadas en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en el 2011.

Hasta la fecha han sido casi una veintena los países que han aprobado dicho Convenio, algunos de ellos en Europa como es el caso de Alemania, Irlanda, Italia y Suiza. Se estima que, en la actualidad, existen en el mundo más de 50 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar, excluyendo de este cómputo a las niñas y niños que trabajan en estas tareas, de los cuales más del 80% son mujeres que, en

bastantes supuestos, desarrollan su labor en condiciones de trabajo de explotación laboral y abusos de los derechos humanos.

Consciente de ello, CCOO de Construcción y Servicios, impulsó desde su constitución la idea de que nuestro país debería ser firmante de dicho Convenio, no solo porque ayudaría a sacar de la economía sumergida a muchas de las más de 700.000 personas que actualmente están trabajando en esta actividad según la EPA, un millón en cifras que maneja la Federación, y que por tanto se beneficiarían con la firma de dicho acuerdo; sino también por los beneficios sociales que ello acarrearía, equiparándolas en derechos al resto de empleadas del país y situando a España entre los países más avanzados del mundo en la legislación laboral del sector.

En España, actualmente, hay una legislación que tanto en forma de Ley, (27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social), como de Real Decreto (1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar) o Real Decreto Ley (29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas



**Campaña para la ratificación del
Convenio 189 de la OIT**

de carácter económico y social), ha creado, de manera muy reciente, el entramado legal en el que se mueven los y las trabajadoras del hogar.

Para CCOO de Construcción y Servicios, con la ratificación de este convenio no solo se reforzaría dicho marco jurídico, sino que le daríamos un nuevo impulso a la visibilización de un sector al que, pese a los importantes pasos dados recientemente en este sentido, aún le queda mucho camino por recorrer para poder adecuarse y equipararse socialmente a cualquier otra profesión y actividad económica en nuestro país.

Todo ello nos llevó a iniciar, el pasado mes de septiembre, una campaña de ámbito estatal en la que, a través de diferentes actividades que van desde recogidas de firmas multitudinarias a talleres explicativos con trabajadoras del sector, pasando por reuniones con Ministerios y Conseje-

rias autonómicas, se busca, con el apoyo y participación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la ratificación por el Gobierno de nuestro País de este Convenio Internacional.

La campaña no ha hecho más que comenzar, la recogida de firmas va a buen ritmo, se cuentan ya por miles; y en los talleres explicativos que se imparten por todo el Estado, participan cada vez más personas afectadas, sirviendo de núcleo de intercambio de experiencias, problemas y soluciones.

CCOO sabe que queda mucho trabajo por hacer, pero somos perseverantes, el objetivo por cumplir es alentador: situar a nuestro país como firme defensor de un importante colectivo de mujeres y hombres que llevan su labor de forma discreta, casi invisible, pero que son un pilar fundamental de nuestro tejido laboral ■



El reto de la negociación colectiva en Euskadi

Mari Cruz Vicente Peralta

Secretaria de Acción Sindical de CCOO de Euskadi

Las numerosas modificaciones producidas en el marco legal del mercado de trabajo, entre ellas el cambio de modelo, incluso de paradigma, de la negociación colectiva, están manifestando ya consecuencias negativas para el conjunto de las personas trabajadoras.

En Euskadi, al igual que en el conjunto del Estado, teníamos un modelo de negociación que pivotaba principalmente sobre la negociación colectiva sectorial provincial, que se articulaba con los convenios de empresa. Modelo que la última reforma laboral ha venido a cuestionar y a debilitar.

Ya antes de las últimas reformas, este modelo se venía resintiendo en Euskadi, y la expresión más clara de ello es el importante número de convenios sectoriales que llevaban en torno a una década sin renovarse. Esto no es casual porque hay agentes importantes que han venido

cuestionando el ámbito sectorial de negociación de una forma clara y contundente, como son el sindicato ELA y la patronal guipuzcoana ADEGI, cuestionamiento que se ha materializado en el bloqueo de los convenios sectoriales allí donde ELA ha podido condicionarles decisivamente.

El modelo sectorial provincial en Euskadi extendió notablemente el grado de cobertura de la negociación, llegando a proteger casi al 98% de las personas asalariadas, alcanzando a todas las empresas, en especial a aquellas donde las dificultades de interlocución y negociación se agrandan.



Por tanto, desde CCOO, hemos de poner en valor este ámbito, que ha aportado y aporta seguridad y certeza en cuanto al marco regulatorio, el ámbito que sigue sirviendo para generalizar los derechos y, en consecuencia, para contribuir al incremento de la cohesión social y evitar la competencia sobre la base de la degradación de los derechos de las personas trabajadoras. Este modelo, hoy por hoy, está en riesgo en Euskadi. De los 117 convenios provinciales que tenemos solo 38 están vigentes, y de los 79 que han finalizado su vigencia solo 21 están en situación de ultraactividad. La realidad es que dos años después de la última reforma laboral, tras muchos años de apuesta por parte de ELA y los beneplácitos empresariales a la negociación en exclusiva en el ámbito de la empresa, no se vislumbra ninguna alternativa clara que pueda sustituir al modelo sectorial y el ejemplo más gráfico es que entre 2013 y 2014, en el conjunto de Euskadi, se han registrado 441 convenios de empresa, de los cuales 179 han sido convenios nuevos.

El modelo que defiende ELA es una estrategia comercial de venta del convenio de empresa a cambio de afiliación. Es un modelo travestido de semántica revolucionaria para ocultar lo evidente, la coincidencia objetiva entre el modelo de relaciones laborales atomizado y disgregador de la reforma laboral con el que ellos defienden. Es un modelo perverso, que ha conseguido que muchos convenios sectoriales en Euskadi hayan desaparecido, aunque se sigan aplicando en la práctica, y otros pueden desaparecer si no se renuevan, lo que supone que miles de trabajadoras/es pierden una red de regulación de derechos laborales o que, en todo caso, ésta sea menos segura.

Para CCOO de Euskadi esta situación supone un riesgo pero también una necesidad y una oportunidad: Riesgo de deterioro de

las condiciones de trabajo; necesidad de reforzar nuestra presencia en las empresas para plantear opciones que eviten ese deterioro; y oportunidad de hacer patente el valor del sindicato y convertir ese valor en poder sindical. Afiliación y representación. Esta realidad nos obliga a analizar en profundidad nuestra forma de abordar la negociación colectiva y su interacción con la acción sindical y organizativa.

No queremos obviar la existencia de los convenios sectoriales estatales que son necesarios y así lo valoramos, pero no nos podemos quedar ahí, no nos son suficientes. Y ante este panorama, toca actuar en varias direcciones, pero con una prioridad clarísima: Estar en las empresas para analizar la situación concreta en cada caso respecto al convenio, organizar y afiliarse para avanzar en representación.

La cuestión aquí no es disyuntiva, no es sector o empresa. Es, si mantenemos un ámbito de referencia sectorial generador de derechos de ancha aplicación y articulado con la empresa, o bien, se dinamita el ámbito sectorial para trasladar la negociación al ámbito de la empresa y sin ninguna articulación con el convenio sectorial, disminuyendo la tasa de cobertura.

**La apuesta de CCOO
de Euskadi por los
convenios provinciales
es contundente y
es nuestra seña de
identidad**

Todos los convenios sectoriales que han dependido de CCOO están firmados, pero la defensa del convenio sectorial no puede paralizarnos, no nos podemos parapetar tras ellos porque eso nos llevaría a redu-

cir nuestra presencia sindical. Tenemos que hacer valer al sindicato a través de la acción sindical en la empresa, contribuyendo desde ahí al fortalecimiento de los convenios sectoriales. Pero siendo conscientes de que si no conseguimos solventar los convenios sectoriales, tendremos que plantearnos otras cosas, como los propios convenios de empresa. Lo único que no es una opción es no hacer nada, dejando a la gente a la intemperie.

El panorama no es sencillo, no nos vamos a engañar, tenemos federaciones de distintos tamaños y con distintas capacidades, dificultades que hemos de detectar para intentar buscar coberturas, apoyos, coordinaciones. Las debilidades habrá que tratar de suplirlas, pero no pueden paralizarnos. Necesitamos superar las insuficiencias organizativas y estar preparados para afrontar la negociación colectiva en el ámbito que sea necesario y garantizar que no se deterioren ni empeoren las con-

diciones de trabajo existentes, ni se utilicen los ámbitos de la empresa para rebajar derechos o establecer desigualdades entre distintos colectivos de trabajadoras y trabajadores, o sean éstos utilizados para encubrir inaplicaciones.

Nos surgen otros problemas añadidos que tampoco son menores, como el creciente cuestionamiento de la propia legitimación de las organizaciones empresariales, difícilmente medible, y que son necesarias para garantizar una interlocución solvente, y la falta de un acuerdo intersectorial, dos veces frustrado.

La negociación colectiva se ha transformado en un crisol de situaciones donde articular intereses colectivos se complica. Estamos obligados a acertar. Los retos son evidentes para un sindicato como CCOO que aspira a un sistema de relaciones laborales de amplia cobertura. Plantaremos cara a esos retos ■



Convenios registrados con efectos económicos de 2014 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2014	Firmados en 2014
Convenios	1.576	776	800
Empresas	627.699	437.399	190.300
Trabajadores/as	4.418.131	3.129.606	1.288.525
Jornada media (horas/año)	1.756,27	1.752,71	1.764,91
Variación salarial media en %	0,57	0,54	0,64

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2012	4.376	10.099,0
2013	2.750	7.230,8
2014	1.576	4.418,1
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2012	3.234	925,7
2013	2.001	518,6
2014	1.140	319,2
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2012	3.234	925,7
2013	2.001	518,6
2014	1.140	319,2

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2012	1.582	3.194.956
2013	2.470	5.256.671
2014	1.232	1.521.144
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2012	1.241	289.167
2013	1.866	372.168
2014	991	174.021
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2012	341	2.905.789
2013	604	4.884.503
2014	241	1.347.123

NOTAS

(1) Datos procedentes del Avance Mensual de Noviembre 2014 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 15 de diciembre de 2014.

(3) Expedientes FOGASA al 30 de noviembre de 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 de actividad de la Fundación SIMA a de diciembre de 2014.

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2014 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.960	1.740	62.862
Agrario	50	43	4.490
Industria	284	264	8.365
Construcción	130	119	1.657
Servicios	1.496	1.314	48.350
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.960	1.740	62.862
1-49 trabajadores	1.599	1.452	16.776
50-249 trabajadores	256	205	18.432
250 o más trabajadores	67	46	26.886
No consta	38	37	768
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.960	100,0	62.862
Cuantía salarial	1.244	63,5	36.757
Cuantía salarial y sistema de remuneración	295	15,1	4.895
Cuantía salarial y jornada de trabajo	69	3,5	2.779
Sistema de remuneración	99	5,1	2.449
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución tiempo de trabajo	31	1,6	6.850
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras voluntarias Seguridad Social	36	1,8	981
Cuantía salarial y mejoras Seguridad Social	20	1,0	448
Resto de casos	166	8,5	7.703

Denuncias y prórrogas de Convenios de diciembre de 2014 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2012	968	144	304
	2013	825	239	575
	2014	628	105	709
Empresa	2012	746	75	289
	2013	622	153	539
	2014	442	75	672
Grupo de empresas	2012	34	2	9
	2013	20	11	17
	2014	12	3	24
Sectoriales	2012	188	67	6
	2013	183	75	19
	2014	174	27	13

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 284		Trabajadores 2.165.051
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	339	94	711.801
Sector	22	6	2.504.75525
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	257	72	2.765.824
Huelga	73	20	223.393
Periodo de consultas	14	4	14.228
Impugnación Convenios Colectivos	5	1	91.750
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	5	1	5.292
Bloqueo negociación	4	1	115.920
Inaplicación del CC (Descuelgue)	2	1	149
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	357	99	2.410.824
Arbitraje	3	1	805.732
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	96	27	462.820
Laudos arbitrales	2	1	55.732
Sin acuerdo	204	56	1.610.474
Intentado sin efecto	22	6	43.655
Archivado	9	2	91.350
En trámite	27	8	952.525

Expedientes FOGASA al 31.3.2014 (3)

Nº expedientes	158.067
Nº empresas	82.572
Nº trabajadores/as	222.900
66 % Hombres	
34 % Mujeres	
Total prestaciones (euros)	1.283.776.540
Prestaciones por salarios (euros)	381.433.922
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	902.342.618