



# accionesindical

CONFEDERAL

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

Así no salimos de la crisis	02
Negociar para recuperar empleo y salarios	06
La salud laboral exige medidas urgentes	09
Modificaciones en el registro de convenios y acuerdos colectivos	12
Prestación de ingresos mínimos	14
Pobreza energética	17
Recuperación insuficiente y precaria	19
Encuesta laboral 2013	22
Acuerdos en Castilla y León	24
Diálogo social: por la industria y el empleo	26
Inmigrantes y asistencia sanitaria	28
Llamémosle solidaridad	30
Sentencias Pressprint y Coca-Cola	32
Privatizaciones en el sistema Nacional de Salud	36
La industria, clave del futuro en Castilla La Mancha	38
Estadística negociación colectiva	40

**1 de mayo** 2015

**LAS PERSONAS SON LO PRIMERO**  
ACABAR CON LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD  
POR UNA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA

**ASÍ**

Cinco millones de personas en paro  
El empleo que se crea es de baja calidad  
Los salarios pierden poder adquisitivo  
Crecen la pobreza y la desigualdad  
Se vulneran las libertades y el derecho de huelga

**NO SALIMOS DE LA CRISIS**

#1mayo  
**CCOO**

125 AÑOS DEL PRIMERO DE MAYO EN ESPAÑA (1890-2015)

Los cinco millones de personas desempleadas, con más del 50% sin acceso a prestaciones, la alta precariedad del empleo que se crea y la devaluación generalizada de los salarios y las pensiones, mueven a Comisiones Obreras a seguir denunciando que con las políticas de austeridad y recortes aplicadas desde 2010 no puede salirse de la crisis si no es a costa de grandes dosis de pobreza y desigualdad social, por lo que reclama políticas públicas que pongan la creación de empleo y la protección de las personas en el centro de sus objetivos.

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



[accionesindical@ccoo.es](mailto:accionesindical@ccoo.es)

## Así no salimos de la crisis

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

CCOO impulsará una campaña en defensa de los convenios, el empleo de calidad y la mejora real de los salarios

Este 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras exigimos a los gobiernos europeos que cambien sus políticas respecto de Grecia y faciliten un acuerdo financiero justo con el nuevo Gobierno griego que priorice el crecimiento económico y la creación de empleo, la puesta en marcha de una reforma fiscal progresiva y la superación urgente de la crisis humanitaria que afecta a un tercio de la población griega que vive en la pobreza.

Europa necesita otra política económica, un Plan de inversiones para lograr un crecimiento sostenible y empleo de calidad,

tal y como la Confederación Europea de Sindicatos propone; un cambio de modelo productivo que integre la política energética, industrial y medioambiental.

Europa sólo tiene futuro si avanza la democracia social y se ensanchan las libertades, para ello es necesario un nuevo Contrato Social que refuerce el diálogo social y la negociación colectiva para restaurar el deterioro y el dolor social causado por las políticas de austeridad y las contrarreformas estructurales.

Por ello, desde el sindicalismo de clase, nuestra acción se centra en la lucha con-



tra el desempleo, la precariedad laboral, la pobreza y la desigualdad a través de la negociación colectiva, para mejorar los salarios y garantizar un mínimo común denominador de derechos y prestaciones a todos los trabajadores y trabajadoras europeos.

Hay que seguir impulsando la campaña por el Plan de inversiones de la CES para salir de la crisis y consolidar un desarrollo sostenible, la armonización fiscal y un plan efectivo contra el fraude; y urge también una política integral sobre las migraciones frente a la vergüenza de las medidas acordadas por los gobiernos de la UE en los últimos días.

La gestión de la crisis por las élites políticas y económicas, ha puesto de manifiesto lo insostenible de las políticas de austeridad y de la arquitectura institucional de la UE. Este 1 de Mayo, la lucha por la libertad y la igualdad sigue siendo una necesidad para construir una Europa y un mundo más justo y democrático.

Frente a la Europa de la desregulación, el dumping social, el empobrecimiento y la pérdida de derechos promovida en los últimos años, los sindicatos reivindicamos una Europa de las personas, más democrática y solidaria, que promueva el empleo de calidad y garantice la mejora de los derechos sociales y ciudadanos.

### **Con las políticas actuales, España no saldrá de la crisis**

En España, el gobierno del Partido Popular ha aplicado una intensa estrategia de recortes y reformas que han provocado un mayor aumento del desempleo, una intensa devaluación de las condiciones de trabajo, la erosión de los derechos laborales, la reducción del sistema de protección social y el desmantelamiento de lo público. Los salarios y las pensiones han perdido poder

adquisitivo; las prestaciones por desempleo se han reducido en cuantía y en cobertura; la brecha de género se ha incrementado en el ámbito laboral y en el social; han aumentado los accidentes y las enfermedades profesionales; las personas jóvenes no encuentran espacio en el mercado laboral y ven frustradas sus expectativas de vida autónoma; la población inmigrante se reduce ante la falta de empleo y de ayudas sociales. En definitiva, más desigualdad y precariedad laboral y un creciente empobrecimiento y riesgo de exclusión social de amplias capas sociales.

### **CCOO ha presentado una Iniciativa Legislativa Popular para regular una Renta Mínima garantizada en todo el Estado**

Todo ello, pese a que la economía española creció en 2014 después de seis años de recesión: el PIB creció un 1,4% y el empleo un 1,2%. El desempleo, por otra parte, se redujo en 478.000 personas, si bien este descenso fue debido no sólo a la creación neta de empleo sino también a la caída de la población activa, situándose la tasa de paro en el 23,7% al final del año.

Los datos de la EPA del primer trimestre de 2015 han vuelto a ser, sin embargo, negativos y preocupantes: se vuelve a destruir empleo, siendo el femenino el que más sufre; cae la población activa; el desempleo se estanca y crece el número de hogares con todos sus miembros en paro y los que carecen de cualquier ingreso laboral.

España se encoge, expulsando del mercado de trabajo a jóvenes e inmigrantes, y aumenta la brecha de desigualdad y pobreza.

En nuestro país sigue habiendo 5.444.000 personas en desempleo a pesar de la caída de la población activa, que equivale a una tasa del 23,8%, lo que nos convierte en el país con más parados de la UE y en el segundo en tasa, después de Grecia.

Junto a las medidas económicas que nos han traído a la penosa situación actual, el Gobierno ha introducido una serie de reformas que han supuesto una regresión de libertades individuales y derechos fundamentales, un gran paso atrás en nuestro modelo democrático de convivencia. La reforma del Código Penal, la Ley de Seguridad de Ciudadana (conocida como "ley mordaza"), el proyecto de modificación de la vigente ley de interrupción del embarazo, los intentos de restringir el acceso a la justicia, las restricciones a la asistencia sanitaria a la población inmigrante o las iniciativas para limitar el derecho de huelga, son claros ejemplos de la deriva autoritaria del Gobierno, de la que es una muestra más el encausamiento penal a más de 300 sindicalistas por ejercer los derechos de huelga o manifestación. Una actitud que la mayoría de la sociedad no comparte y que CCOO y UGT vamos a seguir combatiendo con todos los instrumentos legales a nuestro alcance.

España ha sufrido una verdadera regresión económica y social que tiene que

terminar. El momento actual es favorable, porque algunos factores externos han propiciado el cambio de ciclo económico y, a pesar de los recortes y la destrucción del tejido productivo, España ha iniciado una nueva etapa de crecimiento económico que, sin embargo, no significa que hayamos salido de la crisis ni que vayamos a hacerlo en un inmediato futuro.

Esta salida solo se producirá cuando la mayoría de la población perciba y se beneficie de esa mejora económica; cuando los trabajadores y trabajadoras tengan un empleo en condiciones que les permita afrontar el presente y el futuro con dignidad; cuando cientos de miles de hogares salgan de la situación de pobreza en la que se encuentran; cuando les vuelvan a prestar los servicios públicos esenciales que ahora se les ha hurtado, y con la calidad inherente a un estado del bienestar que ha sido puesto en la "picota" para beneficio del lucro de la actividad privada.

Invertir el estado actual del mercado laboral y de los servicios públicos, resultará inalcanzable si no se cambian las políticas aplicadas. Por eso, UGT y CCOO reclamamos un cambio urgente en la política económica en nuestro país, situando la prioridad en la creación de empleo estable y con derechos y en producir un cambio de modelo productivo hacia uno más sosten-





nible y equilibrado que evite, a futuro, la repetición de crisis estructurales como la que hemos padecido en este último periodo.

Ahora que se afrontan importantes e inminentes procesos electorales, reclamamos a las fuerzas políticas que al confeccionar sus programas, con los que van a solicitar el apoyo de la ciudadanía, se comprometan con las necesidades de la sociedad, expresadas en las huelgas generales convocadas por los sindicatos y en las numerosas movilizaciones sociales que se han producido en estos últimos años, y les llamamos a asumir las propuestas promovidas por CCOO y UGT para impulsar, de manera solidaria, un nuevo camino de progreso para todos los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país.

La devaluación salarial; el empleo precario, temporal y parcial; las inaplicaciones y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; la pérdida de ultractividad de los convenios colectivos que no tengan cláusula expresa que les mantenga vigentes... son factores que siguen condicionando la negociación colectiva en los sectores y empresas. Junto a esto, el retraso en la negociación del AENC, evidencia el escaso interés que tienen las

organizaciones empresariales en fijar objetivos salariales adaptados a la mejora de la situación económica, demostrando su apuesta por un modelo de salida de la crisis basado en bajos salarios y empleo precario.

Por eso, ambos sindicatos vamos a desarrollar cuantas iniciativas específicas consideramos necesarias para la consecución de objetivos esenciales y urgentes; entre ellas, impulsar una campaña en defensa de la negociación colectiva, el empleo de calidad, la mejora real de los salarios y de las condiciones de seguridad y salud laboral... También vamos a promover una Iniciativa Legislativa Popular para que se regule una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, como prestación económica no contributiva dentro del sistema de la Seguridad Social, de acceso universal para todas las personas que reúnan los requisitos para obtenerla, y que permita lograr una mayor cohesión social y territorial.

La negociación colectiva y el diálogo social, además del diálogo político, son herramientas que CCOO y UGT vamos a seguir impulsando junto a la democracia y la participación de la ciudadanía en las decisiones políticas más relevantes ■



## Convenios y acuerdos colectivos: negociar para la recuperación del empleo y los salarios

Rita Moreno Preciado

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La intensa actividad de la negociación colectiva, con 2.126 convenios y 3.143 acuerdos colectivos firmados que se han registrado en REGCON en 2014, está muy condicionada por los efectos del desempleo, la precariedad laboral y la reforma laboral

La conjunción de la crisis económica y las reformas laborales aprobadas en estos años han tenido un impacto muy importante sobre la negociación colectiva que ha sido señalado y analizado desde diferentes perspectivas.

Una de las perspectivas es la relacionada con el volumen y los contenidos de la negociación colectiva, parámetros que no son fáciles de medir ni de analizar dada la estructura de la negociación colectiva en España, los cambios producidos o impulsados por las reformas laborales de 2010,

2011 y 2012, y los déficit de la información pública contrastada y contrastable.

En primer lugar hay que tener en cuenta que junto a la figura fundamental del convenio colectivo, que en nuestro sistema legal tiene un valor fundamental como norma legal de eficacia general, existen otras figuras de diferente capacidad reguladora: los acuerdos colectivos sectoriales o de empresa, escasamente analizados en los estudios académicos y sindicales y para los que no se cuenta con estadísticas oficiales específicas.



## La incipiente recuperación económica tiene que reflejarse en la negociación colectiva con compromisos de creación y estabilidad del empleo y con incrementos salariales que mejoren la capacidad adquisitiva

Del volumen de negociación da cuenta la cifra de lo registrado en REGCON durante 2014: 3.143 acuerdos colectivos y 2.126 convenios colectivos. Los 736 nuevos convenios de empresa, promovidos mayoritariamente por la parte empresarial, y los 2073 acuerdos de inaplicación de convenio, registrados en 2014, son un claro reflejo de los efectos inducidos por la reforma laboral.

Mientras que los convenios firmados se llevan a registro y publicación, salvo excepciones, no pasa lo mismo con los acuerdos colectivos, donde la situación es muy diversa dependiendo del tipo de acuerdo y del ámbito geográfico donde se realicen, a pesar de que en todo el Estado es de aplicación el RD 73/2010, de 28 de mayo, que regula el registro de convenios y acuerdos colectivos.

El resultado de que no se registren varios miles de acuerdos colectivos cada año tiene como consecuencia, entre otras, el desconocimiento general y público de su volumen y de su contenido, de quién los firma, de a quién y a cuántas personas afecta, de qué establecen y con qué vigencia, por citar sólo las principales referencias de todo acuerdo colectivo establecido en el ámbito de las relaciones laborales.

También es extremadamente difícil valorar los miles de acuerdos registrados ante

la Autoridad Laboral porque para la mayoría de ellos la normativa actual solo contempla la obligación de registro a efectos de depósito, sin publicación en boletín oficial impidiendo el conocimiento público de la literalidad del acuerdo, y además la ausencia de estadísticas al respecto, dificulta el conocimiento agregado de los datos disponibles en REGCON (volumen de trabajadores/as afectados, vigencia, firmantes, ámbito funcional, geográfico o institucional o la materia o materias de las que tratan los acuerdos). De ahí la importancia de extender la obligación de publicar los acuerdos y de generar nuevas estadísticas públicas que permitan avanzar en el conocimiento de la negociación colectiva, en toda su extensión.

Con respecto a los convenios colectivos, se puede analizar el ritmo de la negociación a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) que incorpora desde enero de 2013 una tabla nueva sobre convenios firmados en el año, con datos agregados relativos al año 2011 y sucesivos. La publicada en abril señala el año 2013 como el de mayor volumen de convenios firmados, 2.492 frente a los 1.363 de 2011, 1.584 de 2012 y 1.713 de 2014; y el de mayor volumen de personas afectadas por los mismos con 5.245.752 trabajadores/as, casi dos millones más que en 2012 y algo más de tres millones más que en 2014. Estos datos, aunque llamativos, pueden explicarse, al menos en parte, por el crecimiento intenso de los nuevos convenios de empresa, y por la aceleración que se produjo en 2013 en la conclusión de procesos negociadores abiertos ante los riesgos que pudieran derivarse de la limitación legal del periodo de ultraactividad de los convenios.

En esta Estadística se incluyen datos relativos a cláusulas cualitativas de las diferentes materias que suelen regularse en un convenio colectivo: retribución salarial

(excepto la variación salarial pactada), jornada laboral (excepto la jornada media pactada), empleo y contratación, igualdad y no discriminación, formación y cualificación, clasificación profesional y movilidad funcional, seguridad y salud laboral, actividad sindical, etc.

Sin entrar en un análisis pormenorizado<sup>1</sup>, de lo reflejado en esta estadística puede deducirse que en los convenios firmados en estos tres últimos años; apenas se ha reducido la jornada, mientras que se han incrementado mucho, hasta casi generalizarse, las cláusulas relativas a su distribución irregular; que las cláusulas sobre medidas de conciliación y permisos individuales que mejoran la regulación legal tienen una presencia notable; que las cláusulas sobre igualdad y no discriminación aumentan poco a poco, siendo las más frecuentes las relativas a la regulación del acoso sexual y a la negociación del plan de igualdad; que la regulación de la clasificación profesional mediante grupos profesionales se ha incrementado sensiblemente con respecto al periodo 2009-2011; que las cláusulas sobre polivalencia y movilidad funcional crecieron de forma importante en los convenios firmados en 2013 aunque descendieron, también de forma importante, en los de 2014; por citar sólo algunas de las materias reguladas en convenio.

Más allá de lo que aportan las ECCT y los datos agregados de los convenios y acuerdos registrados en REGCON, serán los análisis sobre sus contenidos los que ofrecerán una dimensión más exacta de cómo la crisis económica y sus efectos sobre el mercado laboral y las sucesivas reformas del marco legal, han influido sobre los contenidos negociados y pactados en convenios y acuerdos colectivos y cómo las actuales regulaciones contractuales se proyectan sobre el presente y sobre el futuro.

En un momento en que la cerrazón de las organizaciones empresariales está impidiendo cerrar la renovación del II Acuerdo interprofesional de Empleo y Negociación Colectiva que finalizó su vigencia en diciembre de 2014, es imprescindible que los convenios que se firmen en 2015 contemplen ya el nuevo escenario de incipiente recuperación económica, en especial en aquellos sectores y empresas que han tenido en 2014, o prevén tener en 2015, beneficios empresariales, mejoras de productividad o aumento de la actividad productiva.

**Hay razones objetivas para rectificar, de cara al futuro, las variaciones salariales que se firmaron durante el periodo de recesión**

Frente a la congelación salarial que se extendió en los últimos años, hay que conseguir "congelar" las extinciones de contratos y los despidos; generalizar los pactos por la estabilidad del empleo y los compromisos de nuevas contrataciones; establecer garantías en los casos de distribución irregular de la jornada, potenciando el uso de la flexibilidad del tiempo de trabajo no sólo como obligación sino como derecho individual y colectivo; acordar inversiones en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de formación y cualificación; avanzar en la eliminación de las discriminaciones de género y en la igualdad de oportunidades; y por supuesto, como CCOO reclama en la negociación con la CEOE, hay que fijar incrementos salariales que supongan una mejora efectiva del poder de compra ■

**1 La Secretaría confederal de Acción Sindical publica periódicamente circulares e informes en donde se analizan los datos de las estadísticas mensuales y anuales de convenios colectivos.**



## La salud laboral exige medidas urgentes

Pedro J. Linares Rodríguez

*Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO*

---

**E**n un momento como el actual, en el que las políticas de austeridad y las reformas estructurales están imponiendo a los trabajadores y trabajadoras condiciones laborales caracterizadas por la precariedad y el desempleo, por la destrucción de la negociación colectiva y el

reforzamiento del poder unilateral del empresario en la determinación de las condiciones de trabajo, es necesario comprender el alto coste que, en términos de salud, tienen estas políticas. Lamentablemente los datos confirman que se ha roto una tendencia de mejora de varios lustros



en los registros oficiales de siniestralidad. Hoy se puede afirmar que las políticas impuestas por el liberalismo dominante tienen efectos absolutamente perversos sobre la salud de las personas.

El último ejercicio cerrado desde el punto de vista estadístico presenta un incremento en el número de accidentes de trabajo en todos los sectores, tanto en términos relativos como absolutos y, lamentablemente también, en el número de accidentes mortales, 565 personas fallecidas en 2014 a consecuencia de accidentes laborales. Muchas, demasiadas.

## Las políticas impuestas por el liberalismo dominante tienen efectos absolutamente perversos sobre la salud de las personas

Pero también seguimos denunciando el subregistro de enfermedades profesionales provocado por la actuación de las Mutuas que, además de dificultar la implantación de medidas preventivas eficaces, suponen un gran coste para los sistemas públicos de salud y la Seguridad Social, que terminan cubriendo las prestaciones sanitarias y las económicas, mientras que las direcciones de las Mutuas presumen de su buena gestión y de una cuenta de resultados positiva.

Por ello, el reconocimiento de las enfermedades ocasionadas por el trabajo es la gran asignatura pendiente de la salud laboral y conviene no dejar en el olvido que, cada vez en mayor medida, éstas presentan un perfil feminizado ya que son los sectores con mayor presencia de mujeres

los que peor evolución presentan: en los dos últimos años el número de enfermedades profesionales declaradas es mayor entre las mujeres que entre los hombres, sin duda fruto del deterioro generalizado de sus condiciones laborales, marcadas por una mayor tasa de temporalidad y precariedad y condicionadas por el incremento del desempleo femenino.

Por tanto, existe un altísimo coste en términos de salud y sufrimiento y también un coste nada despreciable en términos económicos y sociales que exige de políticas públicas decididas, de un cambio cultural preventivo que sitúe como objetivo prioritario la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud.

En este contexto, y como expresión de nuestro compromiso con la salud de los trabajadores y trabajadoras, hemos planteado un 28 de abril reivindicativo, pero también propositivo, trasladando a las formaciones políticas y a la sociedad en su conjunto, un [decálogo de materias](#) que consideramos imprescindibles para situar la prevención de riesgos laborales en el centro del debate sobre las condiciones de trabajo, en la necesaria recuperación de un marco de derechos laborales que se sustente en la participación y de manera específica en la gestión efectiva de la prevención en las empresas como factor de calidad en el necesario cambio de modelo productivo de nuestro país. Precariedad, miedo al desempleo, destrucción de la negociación colectiva y unilateralidad empresarial como forma de gestión de la prevención son incompatibles con la salud y la seguridad en el trabajo.

Es urgente, por tanto, el compromiso de todos, y especialmente de los decisores políticos. 2015 es un año especial, marcado por las elecciones municipales, autonómicas y generales, y los sindicatos queremos conocer el grado de compro-

miso de los partidos con una serie de propuestas que van desde la apuesta por políticas activas para reducir la siniestralidad o reforzar los organismos públicos que se ocupan de estas materias, hasta el impulso de cambios legislativos para asegurar la cobertura de derechos, garantizar la equidad, acabar con el subregistro de enfermedades, transformar el modelo de mutuas, garantizar la independencia de los profesionales de los servicios de prevención o blindar la vigilancia de la salud como derecho de las trabajadoras y trabajadores y no como mecanismo de ajuste de plantillas. En definitiva, para volver a introducir la democracia en las relaciones laborales vinculadas con la salud y la seguridad.

Pero iniciativas institucionales de este tipo o compromisos obtenidos en el marco del diálogo social de ámbito confederal, como la reciente firma de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, no servirán de nada si no activamos aquello que es propio y exclusivo de nuestras organizaciones: la acción sindical en la empresa. La actividad de los delegados y delegadas de prevención es un factor esencial en el marco del conflicto en la empresa, su trabajo diario, su conocimiento técnico, son la mejor herramienta para la protección de la salud. La respuesta colectiva ante las modificaciones de las condiciones de trabajo se hace imprescindible. Se ha trasladado a la empresa el ámbito de negociación, por lo que las personas que asumen la responsabilidad de la defensa de sus compañeros y compañeras de trabajo han de contar con un respaldo que les permita asumir su labor con garantías y seguridad, poniendo en valor los recursos sindicales para defender la salud. Aunque avancen los intentos patronales por transformar derechos en obligaciones, como está sucediendo con la vigilancia de la salud que la patronal quiere transformar en una herramienta de ajuste de plantillas, las organizaciones sindicales tenemos que apoyarnos en los recursos con los que contamos en materia de prevención para frenar esta ofensiva.

La acción sindical desplegada por miles de nuestros delegados de prevención y de nuestros representantes en los Comités de Seguridad y Salud, es la mayor garantía para que la salud y la enfermedad no se constituyan en factores determinantes en el acceso y mantenimiento del empleo, en mecanismos de exclusión y de estigmatización. De la respuesta colectiva y organizada va a depender la dignificación del trabajo ■



# Últimas modificaciones en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos

Esmeralda Sanz Berzal

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

En junio de 2010 fue publicado el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON)* que, en su búsqueda de una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa, impuso la obligación de registrar telemáticamente los convenios colectivos y otros acuerdos derivados de la negociación colectiva.

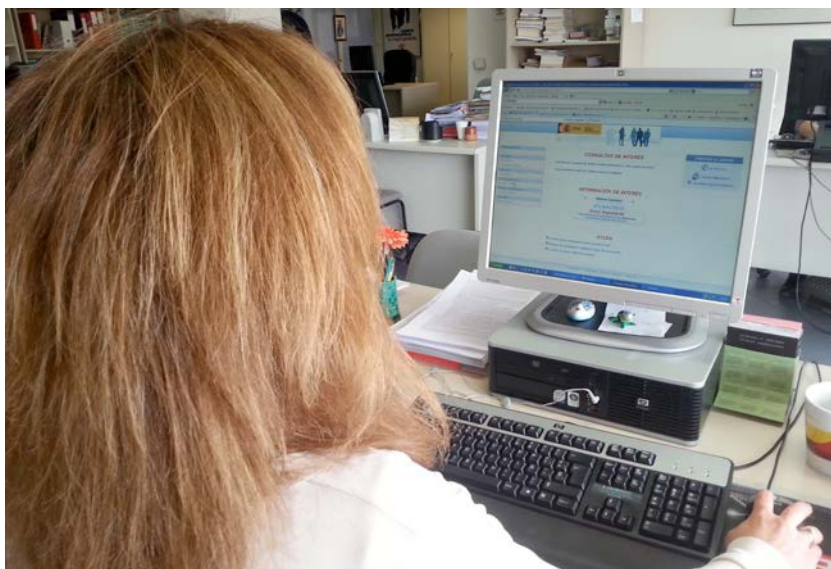
La puesta en marcha de la nueva aplicación fue sin duda difícil, los cambios introducidos por el Real Decreto eran muchos y muy variados: ampliación del código del convenio, modificación de la Hoja Estadística e incorporación de una amplia tipología de documentos. La Administración contó con poco tiempo para probar la nueva herramienta y corregir los posibles des-

ajustes y, por otra parte, el tiempo de transición entre un sistema y otro fue muy breve, los negociadores no tuvieron tiempo de formarse con antelación y sufrieron las consecuencias en el momento del registro.

A lo largo de estos años, en el REGCON se han ido incorporando numerosos cambios para solventar las carencias detectadas o para adaptarse a los últimos cambios normativos. Ampliándose, por ejemplo, con nuevas opciones las establecidas en 2010 en los campos "tipo de trámite" (Acuerdo parcial, Prórroga de la ultractividad...) y "naturaleza" (Inaplicación de convenio...).

Sin embargo, son muchos aún los problemas no resueltos, entre los que destaca la falta de registro de numerosas revisiones salariales de convenios plurianuales, en este sentido se dirige uno de los últimos cambios implementados en la aplicación.

A partir del 17 de marzo pasado, será no sólo posible sino también obligatorio registrar todas las variaciones salariales





conocidas y pactadas para los diferentes periodos de efectos económicos de los convenios colectivos plurianuales, tanto de empresa como de sector: cuando al registrar un nuevo texto convencional se declare que éste es plurianual en el punto 2.8 de la Hoja Estadística, deberá responderse obligatoriamente si se han pactado las variaciones salariales más allá del primer año de vigencia, en caso de que la respuesta sea afirmativa se generará una nueva pestaña con el formulario correspondiente a la *Garantía-Revisión Salarial (Tablas Salariales)*, para cada uno de los periodos de vigencia para los que quede establecido en el convenio el incremento salarial. De este modo, no se dará por finalizado el registro de un convenio colectivo plurianual mientras no se deje constancia del incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia, siempre y cuando este sea conocido y cuantificable, en caso contrario el usuario deberá introducir en un campo de texto el parámetro en función del cual se ha pactado la variación salarial.

Desde la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que limita por defecto la ultraactividad del convenio a un año, en el REGCON se han introducido una serie de cambios dirigidos a indagar sobre la regulación de los convenios en relación a la denuncia y sus efectos.

La última modificación se suma a las adoptadas muy recientemente en relación al trámite mismo de la denuncia. A los datos necesarios para la identificación del convenio denunciado y la parte que denuncia, se añade ahora un nuevo apartado en el que debe introducirse el plazo que marca el texto del convenio para la presentación de la denuncia, se trata de una medida de control para evitar la admisión de denuncias fuera del plazo establecido.

**Nuestra implicación en el procedimiento de registro redundará en una información de mayor calidad que facilitará a la larga nuestro trabajo sindical**

Por otra parte, el solicitante de la inscripción de la denuncia debe manifestar que tanto la organización u organizaciones firmantes de la denuncia como la organización u organizaciones a las que ha sido comunicada la misma, tienen legitimación plena para negociar en el ámbito del convenio denunciado, sin esta manifestación de legitimidad plena la aplicación no permite seguir con la tramitación. Además, deben facilitarse los correos electrónicos de todas las representaciones a las que se ha comunicado la denuncia, de modo que la aplicación pueda emitir un mensaje automático a cada una de las partes del convenio cuando la denuncia sea inscrita por la autoridad laboral y también cuando sea archivada, anulada o desestimada.

Es indudable el esfuerzo que suponen los procedimientos de registro, mayor aún si estos se realizan a través de una herramienta que no permite los "atajos", pero es indudable también que todo este esfuerzo redundará directamente sobre la calidad de unos datos que gracias a esta aplicación son públicos. Si pensamos que esta información, cada vez más amplia y sobre más materias, servirá para facilitar el conocimiento de lo pactado, el seguimiento del estado de la negociación colectiva y, en definitiva, para nuestro trabajo sindical, deberíamos concluir que es básico concienciar a nuestros representantes sobre la importancia de asumir, en la medida de nuestras posibilidades, la responsabilidad o corresponsabilidad en este proceso de registro ■

## Una renta mínima para contribuir a rescatar a las personas

Carlos Bravo Fernández

*Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO*

---

La Prestación de Ingresos Mínimos propuesta en la [Iniciativa Legislativa Popular](#) que CCOO y UGT han llevado al Congreso, consiste en una prestación económica de último recurso, en tanto el beneficiario cumpla los requisitos de acceso y mantiene su situación de carencia de ingresos.

**E**n nuestro país existen distintas prestaciones para proteger a las personas en situaciones de necesidad económica: el sistema de pensiones y protección al desempleo, con sus segmentos contributivo y no contributivo, dentro de la competencia estatal de seguridad social; y los sistemas de garantía de in-

gresos mínimos en las comunidades autónomas, dentro de su ámbito competencial en materia de asistencia social.

Pese a la importancia de estos sistemas, hay una bolsa estructural de algunos centenares de miles que han quedado tradicionalmente fuera. Con la crisis



esa situación se ha agravado por diversas causas, entre ellas: el descenso de la tasa de cobertura como consecuencia del incremento del paro de larga duración (desde el inicio de la crisis se ha pasado de un 80% de personas paradas con prestaciones, al actual 56%, considerando siempre, únicamente a quienes han cotizado previamente); el aumento de personas que quieren trabajar y no encuentran empleo (5,5 millones de personas), no disponiendo de rentas alternativas; el insuficiente papel de las rentas mínimas de las comunidades autónomas u otras administraciones públicas que, aún habiendo ampliado su esfuerzo y recursos para atender a una parte de estos colectivos, no han podido hacerlo de forma suficiente, con impacto muy desigual entre comunidades autónomas.

## El sistema de protección social en España es amplio pero no completo y sus vacíos de cobertura se han agravado sustancialmente durante la crisis

Así, el número de hogares en los que ninguno de sus miembros percibe rentas laborales (salario, pensión, prestación de desempleo o subsidios) asciende hoy a 731.000 (con 1,5 millones de personas viviendo en ellos). Este colectivo fue identificado por CCOO como prioritario cuando propusimos en 2013, entonces en solitario, crear una Renta Mínima Garantizada dentro del segmento no contributivo de la Seguridad Social, con un coste, sólo para ese colectivo, de 4.500 millones de euros, mayor si se daba cobertura a todas las personas que cumplieran los requisitos aún viviendo en hogares con algún tipo de ingresos laborales.

Efectivamente, junto a las personas sin ningún tipo de ingresos, tienen necesidad de protección un numeroso grupo con ingresos muy bajos, incluso teniendo empleo. Como consecuencia de la alta precariedad laboral actual se ha incrementado el fenómeno de los "trabajadores pobres", con bajos salarios y alta rotación, sin un acceso suficiente a las redes de protección social.

En resumen, más desigualdad, que exige políticas públicas de redistribución de renta y aumentar el esfuerzo para rescatar a las personas, reforzando nuestros sistemas de protección social abordando las lagunas que padece.

Tras la propuesta que hicimos en 2013 para crear esa renta mínima garantizada, ahora hemos podido concretar con UGT una Iniciativa Legislativa Popular para promover una nueva prestación económica de ingresos mínimos, articulada como un derecho subjetivo, para proteger a quienes encontrándose en edad laboral (18 a 65) y queriendo trabajar, carecen de empleo y de ingresos suficientes para garantizar un nivel de vida mínimo.

El número de potenciales beneficiarios de esta prestación es de 2.151.000 personas, que residen en 1.831.000 hogares con una renta per capita inferior a 5.837 euros/año, hogares en los que viven seis millones de personas. Esta prestación tendría, por otra parte, un fuerte impacto de género, dado que dos tercios de los potenciales beneficiarios son mujeres.

El coste mínimo, en la grave situación actual, sería de 11.000 millones de euros/año, tomando como referencia la prestación en su nivel básico, 80% del IPREM (426 euros/mes). Si, como proponemos, se incrementa la cuantía atendiendo a las cargas familiares, esta cifra sería mayor, pudiendo pasar de algo más del 1% del

PIB a acercarse al 1,5%. Es decir, un esfuerzo grande, pero justo y posible si se prioriza sacar a las personas de esta grave situación. Su financiación se aportaría desde el Estado central con cargo a la imposición general.

La evolución futura de la prestación será descendente a medida que el mercado de trabajo se recupere de manera real, pero es una prestación que debe quedarse para completar el mapa de necesidades de protección social. Además contribuiría a la recuperación económica, ya que el dinero dedicado a esta prestación irá, prácticamente en su totalidad, a consumo, contribuyendo a reforzar la demanda de bienes y servicios, a mejorar la economía y el empleo, además de compensar parte de su coste a través del retorno fiscal ligado al consumo de los beneficiarios.

**Una propuesta sindical para atender a lo más importante y menos atendido en la crisis, las personas**

Merece la pena dedicar el esfuerzo que se reclama a todas las estructuras del sindicato, al ser esta iniciativa uno de los ejes centrales de nuestra actividad de los próximos meses.

Explicar bien esta propuesta, a la ofensiva, con un alto nivel de exigencia es un camino que hemos de recorrer, coherente con las características de CCOO como una organización de fuerte vocación socio-política, es una necesidad para mucha gente, pero también es una excelente oportunidad para reforzar la presencia sindical en la sociedad. Hagámoslo y centremos en esta campaña una parte importante de nuestra actividad inmediata, manteniéndola presente en nuestra actividad cotidiana en secciones sindicales, organizaciones federales y territoriales. Con el apoyo y esfuerzo de todos, podemos culminar esta iniciativa en tiempo útil y en una coyuntura política que puede ser bien diferente en unos meses ■





## La Federación de Pensionistas se moviliza contra la Pobreza Energética

Julián Gutiérrez del Pozo

*Secretario general de la Federación de Pensionistas de CCOO*

---

La Federación de Pensionistas ha llevado a cabo una campaña de recogida de firmas para exigir al Gobierno medidas contra la pobreza energética.

La Federación de Pensionistas de CCOO ha realizado una campaña de recogida de firmas contra la pobreza energética, con mesas en la calle y hablando con los ciudadanos/as, firmas que se entregaron el pasado 15 de abril en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Consideramos que la energía es un bien común esencial, indispensable en todas las actividades cotidianas, que en el caso de la que se consume en las viviendas -electricidad y gas, fundamentalmente-, per-

miten a cada persona tener una vida digna. En consecuencia, la imposibilidad de hacer frente al pago de estos suministros o dedicar una parte excesiva de los ingresos a ese pago, lo que se denomina pobreza energética, en los casos más graves mata física y socialmente a la ciudadanía que la sufre y provoca su exclusión social. Estas situaciones, que suponen una de las caras de la pobreza en general, se han visto agravadas por los efectos de la crisis y se calcula que afectan en nuestro país a siete millones de personas, por lo que exigimos al



Gobierno que garantice el acceso de toda la población a un suministro básico de electricidad y gas, además de poner fin a los cortes de suministro por impago en el caso de falta de recursos, involucrando a las empresas suministradoras en estas acciones.

Cada vez hay más personas afectadas por esta pobreza energética, que implica pasar frío en invierno y calor en verano, además de no disponer de suficiente agua caliente o iluminación en las viviendas. Sumando las familias que no pueden hacer frente al coste de estos suministros y las que pagan unas facturas por los mismos que suponen un porcentaje muy alto de los ingresos, los afectados suponen ya 60 millones de personas en Europa, 7 millones de ellas en España. En nuestro país la culpa la tienen, por un lado, el aumento disparado de los precios de la energía, sobre todo de la electricidad, que ha subido el 60% desde 2007 y, por otro, la bajada de ingresos de pensionistas y trabajadores/as causada por las antisociales políticas del Gobierno.

Subida de tarifas que sólo ha beneficiado a las grandes empresas energéticas y produce un empobrecimiento generalizado de la población, al tener que destinar una parte creciente de sus ingresos a pagar estos suministros. Situación que afecta en mayor medida a las personas mayores, desempleados, beneficiarios de subsidios y trabajadores con bajos salarios, y que tiene especial incidencia en el caso de las familias sin ningún ingreso. En las situaciones más graves de pobreza energética, cuando no es posible encender la calefacción ni disponer de agua caliente, esto perjudica gravemente a la higiene y a la salud de las personas afectadas, provocando muertes prematuras, que según algunos cálculos podrían superar los 7.000 fallecimientos anuales en nuestro país.

El cobro del consumo eléctrico se nos presenta a través de un recibo de tarifa

eléctrica, en la que se factura por dos conceptos: por potencia y por energía consumida. En estos últimos dos años, el incremento del precio de la potencia ha subido un 60%, al margen de los consumos efectuados, lo que supone que por mucho que se intente reducir el consumo, el importe de la factura se mantiene en su mayor parte, perjudicando así de forma especial a los consumidores con menor renta.

De este modo, por cada 100 euros que pagamos en la factura, un 38% es el coste de la energía, un 22% impuestos y un 40 % costes de acceso. Fiscalidad que consideramos desproporcionada, por lo que exigimos al Gobierno una bajada del IVA aplicable a estos suministros al 10%.

Dada la gravedad de estas situaciones, desde Pensionistas de CCOO exigimos al Gobierno que tome las medidas necesarias para hacer frente de manera eficaz a esta pobreza energética, en primer lugar estableciendo la consideración del suministro básico de energía a las viviendas como un bien esencial al que tiene derecho toda la población. Y de forma inmediata y como medida de protección para las personas en peor situación económica, reivindicamos la puesta en marcha de un auténtico bono social que garantice el suministro básico, tanto de electricidad como de gas, a todos los hogares e impida los cortes de estos suministros por falta de pago. Bono social que debería cubrir como mínimo, pero no sólo, a todas las unidades familiares cuyos ingresos se sitúen por debajo del umbral de la pobreza.

Los pensionistas de CCOO seguiremos denunciando los continuos incrementos de las tarifas energéticas, que conducen a un empobrecimiento generalizado a los pensionistas, jubilados/as y al conjunto de los trabajadores/as ■

## Una recuperación insuficiente y precaria

Fernando Rocha

*Coordinador del área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo*

Las reformas estructurales implementadas por el Gobierno español han impulsado un duro proceso de devaluación interna, basado en la reducción de los costes laborales

El Gobierno y el partido popular han valorado de forma triunfalista el moderado repunte de la actividad económica y el empleo registrado a finales de 2014, presentándolo como un aval para las políticas de ajuste duro y continuas reformas estructurales desarrolladas con especial intensidad en España durante la presente legislatura.

Los resultados de un reciente informe sobre el mercado de trabajo<sup>1</sup> ofrecen, sin embargo, una visión mucho más crítica, aun reconociendo el carácter positivo de este repunte, por una doble razón:

- De un lado, porque la tímida reactivación registrada resulta claramente insuficiente para afrontar la magnitud de los problemas estructurales que persisten en la economía y la sociedad española. Particularmente, el elevado nivel de desempleo, que al cierre de 2014 afectaba en promedio anual a 5,6 millones de personas, lo que representa una tasa de paro del 24.4% (la segunda más alta de la Unión Europea después de la de Grecia).
- De otro lado, y fundamentalmente, porque se trata de una recuperación que puede calificarse esencialmente

1 Rocha, F. (Coordinador); De la Fuente, L.; Hermoso, A.; Santana, A.; Lago, M.; y García, H. (2015): *El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 115.



como precaria. El motivo es que las políticas aplicadas en los últimos años están impulsando una salida de la crisis basada en la reproducción del patrón de crecimiento consolidado en España en la última etapa expansiva. Un patrón de crecimiento que no sólo presenta una notable vulnerabilidad ante las incertidumbres y cambios en el ciclo económico, como se ha puesto de manifiesto en la presente crisis, sino que además potencia la reproducción de un modelo de competencia empresarial basado en la reducción de precios y costes, que favorece la extensión de la precariedad laboral como el principal rasgo estructural del mercado de trabajo en España.

El limitado espacio del presente artículo no permite exponer en detalle las conclusiones y propuestas del informe. No obstante, cabe apuntar algunos elementos de reflexión sobre cuatro ejes de actuación especialmente relevantes para el debate actual sobre las estrategias de salida de la crisis.

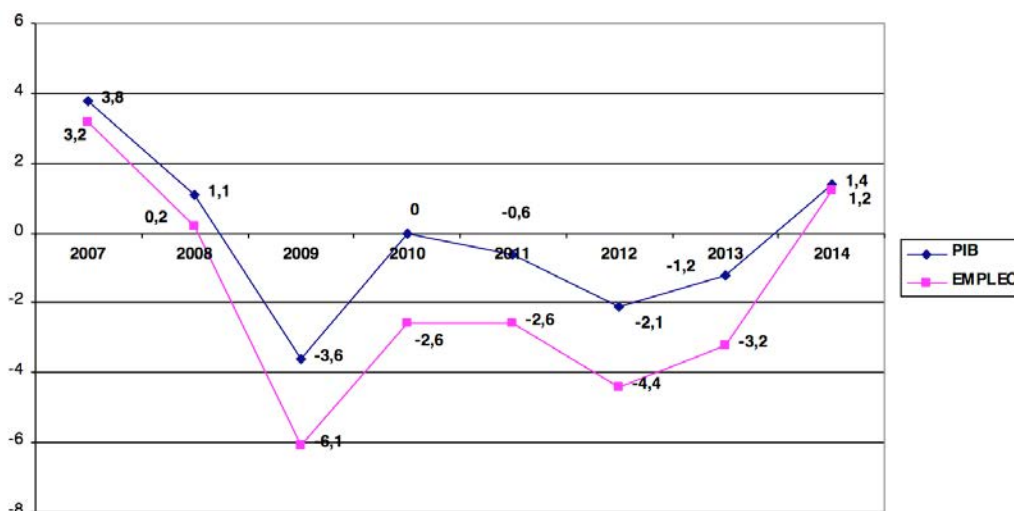
Un primer eje es la **reforma de la gobernanza económica europea**. La necesidad de la misma ha sido reconocida incluso

por las propias autoridades comunitarias, que en 2014 adoptaron algunas iniciativas orientadas a estimular la recuperación económica, tales como las medidas de "relajación" de la política monetaria –quantitative easing– y la adopción del Plan de Inversiones Europeo (también conocido como Plan Juncker).

Estas iniciativas fueron recibidas por el movimiento sindical europeo como un primer paso positivo, pero al mismo tiempo claramente insuficiente. Y ello tanto por las propias debilidades de las mismas como, sobre todo, porque su éxito está amenazado por la continuidad en la aplicación de las medidas de "responsabilidad fiscal" y reformas estructurales, a pesar de la evidencia empírica existente sobre su impacto recesivo en la actividad económica (debido a sus efectos negativos sobre la demanda agregada y el empleo).

La Confederación Europea de Sindicatos presentó a finales de 2013 una propuesta alternativa para un "nuevo rumbo para Europa". En la misma, se detalla un plan concreto y fundamentado de recuperación basado en el objetivo de invertir un 2% adicional del PIB de la UE cada año durante los próximos 10 años.

**Evolución del PIB real y empleo en España (% sobre año anterior)**





Un segundo eje de actuación sería el fomento de una transición justa a un modelo económico más sostenible. Esta es una demanda sindical que a fuerza de reiteración se ha convertido casi en un lugar común, pero que no por ello sigue siendo menos estratégica ni necesaria.

Las propuestas en relación a este ámbito no deberían limitarse a incidir sobre el fomento de cambios en la especialización sectorial de la actividad económica y el empleo, sino asimismo abordar transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas, que favorezcan el tránsito de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo.

En tercer lugar, se plantea la **lucha contra la precariedad laboral como una prioridad máxima**, que debería situarse en el centro de la política comunitaria en el marco de la revisión de la Estrategia 2020. Máxime, considerando que las secuelas de la crisis y las políticas de devaluación interna y consolidación fiscal han dado lugar a una erosión del modelo social europeo, y la noción de empleos de calidad parece haber pasado a un segundo plano.

Cabe señalar sin embargo que el reciente *Informe Conjunto sobre Empleo* de la Comisión Europea –elaborado en el marco del Semestre Europeo 2015– vuelve a reiterar, sin embargo, la apuesta por la aplicación de reformas basadas en un “balance apropiado entre flexibilidad y

## La tímida reactivación registrada es insuficiente y puede calificarse esencialmente como precaria

seguridad<sup>2</sup>. Un eufemismo que, como ha denunciado reiteradamente el movimiento sindical, ha servido de justificación para aplicar reformas legales orientadas inexorablemente a favorecer el aumento de la precariedad laboral.

Finalmente, un cuarto eje de actuación concierne a la **atención a las personas afectadas por el desempleo de larga duración**, en una doble dimensión. Por una parte, el reforzamiento de los mecanismos de protección frente al desempleo, adaptando el sistema de prestaciones a la situación que se viene sufriendo a lo largo del período de crisis que ha provocado la brusca y persistente caída del su nivel de cobertura y de la calidad de las prestaciones.

Y por otra, la articulación de medidas que permitan potenciar el papel de las políticas activas como instrumento necesario para promover la integración laboral de los colectivos más vulnerables. Ello plantea, no obstante, serios interrogantes en el contexto presupuestario actual en relación a cuestiones como el necesario reforzamiento de los servicios públicos de empleo (recursos humanos, herramientas, etc.) ■

2 European Commission (2015): *Joint Employment Report 2015*. Versión adoptada por el Consejo de la Unión Europea el 9/3/2015 (p. 3).

## La Encuesta Anual Laboral certifica el fracaso de la Reforma Laboral

Jose Manuel Lago Peñas

*Gabinete Económico confederal de CCOO*

---

La flexibilidad externa sigue siendo la opción preferida por las empresas, muy por encima de la interna

El Ministerio de Empleo ha realizado una nueva estadística a partir de la también novedosa Encuesta Anual Laboral (EAL)<sup>1</sup>, con el objetivo poco disimulado de avalar la reforma laboral. Sin embargo, el resultado de la encuesta, realizada a cerca de 10.000 empresas, viene a demostrar lo contrario, el fracaso de la reforma de 2012 en sus tres objetivos formales: cambiar flexibilidad externa por interna, modificar el ámbito de la negociación colectiva y conseguir un nuevo modelo en la respuesta de las empresas ante la caída en su nivel de actividad.

El discurso justificativo del Gobierno para adoptar la reforma laboral de 2012 se fundamentaba en una supuesta rigidez del mercado de trabajo en España, debida a una normativa laboral que impedía el ajuste mediante la flexibilidad interna y obligaba a las empresas a despedir para adecuar su plantilla a los cambios en el nivel de actividad. Sin embargo, el resultado de la encuesta pone en cuestión esta idea de forma contundente: en 2013 solo el 6 % de las empresas aplicaron exclusivamente medidas de flexibilidad interna; por el contrario, el 39 % aplicaron únicamente rescisiones de contratos eventuales y despidos de fijos, carácter individual o colectivo: las empresas han utilizado seis veces más el ajuste duro que las medidas internas, lo que, obviamente, cuestiona la efectividad de la reforma laboral.

La encuesta permite dar un paso más para conocer cómo las empresas utilizaron las diversas medidas de flexibilidad, las que entraron en vigor con el RDL 3/2012 de febrero y las que la legislación anterior ya recogía.

Ya se dijo que solo el 6 % de las empresas utilizaron exclusivamente la flexibilidad interna aunque, como hay casos en que



---

<sup>1</sup> La EAL ha sido publicada por primera vez en 2015 con datos relativos a 2013. La recogida de cuestionarios se ha realizado en septiembre-octubre de 2014.  
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>

combinaron las dos, el porcentaje llega hasta el 27%. Este es el total de empresas en que se aplicaron las medidas internas, con una elección que tampoco deja en buen lugar la reforma, porque las más utilizadas ya estaban presentes en la normativa legal previa, si bien la reforma las potenció y facilitó. El 6,5% de las empresas utilizaron expedientes de suspensión temporal de empleo y el 5,7% aplicaron un ERE de reducción de jornada.

Por el contrario, la medida estrella de la reforma, la reducción de los salarios como variable de ajuste, solo se aplicó en el 6% del total de las empresas y, en muchos casos, no de forma exclusiva sino acompañando a otras medidas más duras como los despidos.

### La negociación colectiva sigue siendo sectorial porque las empresas están cómodas con este ámbito del convenio

La reforma laboral del Gobierno del Partido Popular, además de eliminar la ultraactividad de los convenios y facilitar el descuelgue a las empresas, apostaba por la descentralización de la negociación colectiva. En 2011/2012 estábamos ante un discurso machacón sobre la falta de adecuación de la negociación colectiva a la realidad empresarial; era urgente e imprescindible acabar con el convenio de ámbito sectorial cambiándolo por acuerdos en las empresas. ¿Cuál ha sido el resultado de la reforma? La respuesta de la encuesta anual laboral es incuestionable: las empresas no tenían problemas con el modelo de negociación colectiva; en consecuencia, apenas se ha modificado la situación tras la reforma. En concreto,

más del 83% de las 10.000 empresas de la muestra, regulan sus relaciones laborales con un convenio colectivo de sector, sea este provincial, autonómico o estatal.

La razón fundamental es que están a gusto con el modelo de negociación y, en concreto, con los convenios de sector: el 80% dice que se adapta mucho o bastante y menos del 4% dice que el convenio no se adapta nada a sus necesidades.

El discurso oficial hablaba de sustituir la flexibilidad externa por flexibilidad interna, es decir, que el ajuste ante los cambios en la actividad no se hiciese despidiendo trabajadores, sino con fórmulas de gestión del tiempo y de los costes de trabajo.

Pero la realidad sigue por otro camino porque el 67% de las empresas reconoce que ante una caída de demanda su respuesta sería rebajar los costes laborales. Y lo que es todavía peor, lo harían de la misma forma que antes: para más de la mitad, su opción sería despedir trabajadores y lo harían echando a los que tienen contrato temporal, que es la respuesta del 45% de las empresas frente al 10% que despediría indefinidos.

La segunda fórmula más utilizada sería la reducción del número de horas trabajadas y de salarios: una de cada cuatro empresas se decantarían por esta medida que se corresponde, básicamente, con la aplicación de expedientes de regulación de empleo de suspensión temporal o con reducción de jornada.

Son, en definitiva, las fórmulas clásicas previas a la reforma, que dejan poco espacio a las medidas de flexibilidad interna. A pesar de la reforma, las empresas seguirían ajustando horas y carga de trabajo con el viejo modelo que nos ha hecho pagar un altísimo coste entre 2008 y 2013 ■

## Acuerdos territoriales en Castilla y León

Ángel Hernández Lorenzo

*Secretario general de Comisiones Obreras Castilla y León*

---

**E**l sindicato CCOO lleva 12 años inmerso en el Diálogo Social con el Gobierno de Castilla y León y el resto de los agentes sociales, UGT y la patronal Cecale. Al final de la legislatura, este proceso de concertación ha servido para llevar solidaridad a los hogares de la Comunidad que más están sufriendo con la crisis. Hemos logrado que el Gobierno amplíe la Renta Garantizada de Ciudadanía a las personas que cobran subsidios parciales tan escasos que no les permiten sobrevivir. Además, el reparto de la financiación extraordinaria del Fondo de Facilidad Financiera llegará a las economías más desprotegidas en forma de ayudas a la vivienda, becas o subvenciones para comedores escolares, sin olvidar la Ley de Dependencia.

Comisiones Obreras firmó el 30 de diciembre de 2014 el que parecía ser el último Acuerdo del Diálogo Social antes de las elecciones autonómicas de mayo. La financiación, cercana a los 125 millones de euros, se destinaba a mejorar el empleo en nuestra Comunidad y a reforzar la protección a las personas desempleadas. Se firmó el Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León de 2015, con un 20% más de fondos, y un apartado especial, dotado con 30 millones de euros, para crear empleo en las zonas rurales. Pero en cartera se quedaron, por falta de fondos, dos de las propuestas sindicales: un Acuerdo en materia de empleo en el sector forestal y un Pacto por el alquiler en Castilla y León.

A mediados de febrero el Gobierno Regional decidió acogerse a la financiación que ofrecía el Fondo de Facilidad Financiera, para el que Castilla y León reunía todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Hacienda. La ausencia de intereses, unido a la condonación de los derivados de ejercicios anteriores, ha permitido contar con 93 millones de euros extraordinarios para 2015, de los que 36 millones se consolidarán en 2016 y 2017. Inmediatamente CCOO, junto con UGT, pidió negociar el destino de esta financiación extraordinaria con el objetivo de "transferir este dinero a las rentas de los trabajadores y al conjunto de la ciudadanía principalmente por la vía de las ayudas públicas y de la





mejora de la calidad y prestaciones de los servicios esenciales", como señalaban los documentos que se dirigieron a la Administración en demanda de negociación inmediata.

El pasado 27 de marzo se logró firmar el Acuerdo de reparto del incremento presupuestario que ha supuesto el Fondo de Facilidad Financiera. En primer lugar, nos empeñamos en rescatar los dos acuerdos aparcados en la negociación anterior, el de fomento del sector forestal como fuente de riqueza y de empleo en las amplias zonas forestales, además de servir para la prevención de los incendios, y el de apoyo al alquiler para acabar con la sangría de los desahucios en nuestra Comunidad y, de paso, para cambiar las políticas públicas de vivienda en Castilla y León. Habrá 5 millones de euros para cada capítulo.

## Mediante los Acuerdos del Diálogo Social en Castilla y León, CCOO logra su objetivo de ampliar la Renta Garantizada de Ciudadanía y destinar a protección social los fondos extraordinarios del Fondo de Facilidad Financiera

Después logramos, mediante la negociación, acabar con la enorme discriminación que suponía no poder optar a la Renta Garantizada de Ciudadanía cuando se contaba con un subsidio parcial, derivado de contratos tan precarios, que podían suponer rentas verdaderamente insuficientes para una vida digna. Durante el año 2015 habrá 3,5 millones de euros para compensar estos subsidios parciales con el ingreso mínimo que concede la Comunidad de

Castilla y León, como último recurso para no caer en la exclusión social.

Otra partida importante, de 5 millones de euros, se destinará a las personas dependientes que han visto mermadas sus prestaciones como consecuencia de los recortes de los últimos años. Otro millón y medio de euros se dedicará a reducir el precio del programa "madrugadores", que permite conciliar la vida familiar y laboral a muchas familias, a becas de estudios o ayudas para los comedores escolares.

Estos primeros 20 millones de euros ya comprometidos, se completarán con otros casi 74 millones que el Consejo del Diálogo Social, en el que nos sentamos CCOO y UGT junto al Gobierno Regional y Cecale, repartirá con una única premisa: se destinarán a reforzar los servicios públicos (sanidad, educación y servicios sociales) que han sufrido un considerable recorte en los años de crisis. Nuestro sindicato lo ha cuantificado en 1.739 millones de euros entre 2012 y 2015.

El acuerdo en torno al Fondo de Facilidad Financiera ha recibido el apoyo de todos los grupos parlamentarios en las Cortes Regionales. Este hecho refuerza la vocación de unas políticas destinadas a beneficiar a la gente, a nuestra gente, y garantiza su futuro independiente de lo que decidan las urnas el próximo 24 de mayo. Comisiones Obreras cree que sin Diálogo Social los recursos no siempre hubieran ido a parar a las economías de quienes sufren la crisis, ni se podría asegurar su continuidad, garantizada por el carácter estatutario que hemos logrado para un proceso de concertación social con buenos resultados y momentos importantes, como el ocurrido al final de esta complicada y difícil legislatura ■

## Desarrollo de la Mesa por la Industria y el Empleo

Daniel López Montesinos

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Como ya se señalaba en un artículo del número anterior de esta Revista Digital, y como resultado de las propuestas sindicales en el marco del diálogo social tripartito, que se plasmaron en el *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo*, alcanzado el pasado 29 de julio entre el Gobierno e interlocutores sociales, se ha puesto recientemente en marcha una Mesa de trabajo por la Industria y el Empleo. Se reconoce así por parte del Gobierno la necesidad de acometer una auténtica política industrial, una reivindicación histórica de nuestro Sindicato.

Según se comentó en el anterior artículo, esta Mesa por la Industria y el Empleo acordó la puesta en marcha de tres grupos de trabajo para el desarrollo de la misma. Uno de industria y empleo, otro digital y un tercero de energía.

Para poder valorar adecuadamente el resultado que se puede alcanzar en esta Mesa, habría que hacer primero una referencia a las limitaciones del marco en el que se está desarrollando la misma. En primer lugar, la relativa a que nos encontramos en los meses finales de la legislatura. Así mismo, el hecho de que la base de los trabajos sea la *Agenda para*



*el fortalecimiento del sector industrial en España*, aprobada por el Gobierno y que, aunque recoge diferentes propuestas de reindustrialización presentadas por CCOO en los últimos años, contiene otros elementos que no compartimos y adolece de falta de concreción. Junto con la negativa del Gobierno a asumir compromisos que impliquen gasto público.

A estas limitaciones objetivas viene a sumarse la falta de coordinación entre los diferentes Ministerios, e incluso en el interior del propio Ministerio de Industria, para el tratamiento de las diferentes materias relacionadas con el conjunto de la actividad industrial. En el primer caso, esto tiene como consecuencia que el tratamiento de una parte de las medidas más importantes de cara a un impulso de la industria, como por ejemplo, la rehabilitación residencial, transporte intermodal, formación, fiscalidad, deba limitarse a una mención a la necesidad de abordarlas. Mientras que en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, la ausencia de colaboración entre la Secretaría de Estado de Energía y la Secretaría General de Industria y PYME, esta última impulsora de la Mesa, está impidiendo avanzar en una materia tan importante para la actividad industrial.

A pesar de este escenario tan adverso, se han conseguido avances en dos de los grupos de trabajo. En el de la Agenda Digital se ha consensuado un documento de propuestas centrado en el desarrollo de las infraestructuras digitales y la incorporación de las TICs a las empresas, habiéndose recogido la práctica totalidad de las propuestas de CCOO. Por su parte, en el de Industria y Empleo, se encuentra avanzado el trabajo con acuerdo en una parte de las propuestas.

La situación es muy diferente en el grupo de Energía, donde el borrador de análisis y propuestas elaborado por la representación ministerial no puede ser asumido

en su mayor parte por CCOO y UGT, por lo que hemos procedido a presentar un texto alternativo con enmiendas sustanciales. Aquí difícilmente se podrá llegar a un acuerdo, puesto que el Ministerio pretende que avalemos de alguna forma la Reforma Eléctrica realizada en esta legislatura, que hay que recordar que ha supuesto, entre otras cuestiones, un enorme incremento de la tarifa eléctrica para empresas y familias, con grave perjuicio para las industrias de mayor consumo y gran crecimiento de los afectados por la pobreza energética. Mientras que para el futuro plantean más de lo mismo.

En la reunión de la Mesa de Industria y Empleo celebrada hace unos días, se ha constatado la situación de los grupos de trabajo descrita, por lo que para seguir avanzando con independencia de los resultados de cada uno de ellos, los sindicatos hemos presentado una propuesta de resolución o conclusiones, a adoptar por esta Mesa para ser elevada al Gobierno. Propuesta cuya redacción final se está negociando en estos momentos, pero en la que se han aceptado una parte sustancial de nuestro texto.

En este sentido, proponemos resaltar la importancia de la Industria, cuyo impulso sostenido en el tiempo, más allá de los calendarios electorales, requiere un Pacto que implique al conjunto de las fuerzas políticas y sociales. Institucionalizar el diálogo social en este ámbito, garantizando la continuidad de esta Mesa y la creación o recuperación de la actividad de los observatorios sectoriales que sean necesarios, además de plantear la necesidad de coordinación entre todos los Ministerios y organismos públicos con competencias en materia industrial. Si finalmente se llega a un acuerdo en estos términos, podríamos considerar que se trata de un primer paso positivo en un proceso que nos tenemos que plantear a largo plazo ■

## Los vaivenes del Gobierno en cuestiones de extranjería

José Antonio Moreno Díaz

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

**E**n el año 2012, la reforma del Sistema Nacional de Salud perpetrada por el Gobierno del PP mediante el Real Decreto Ley 16/2012 originó –entre otras restricciones– que un importante número de colectivos de personas que se hallaban en España se quedasen sin acceso a la tarjeta sanitaria a través de la cual se normalizaba su asistencia sanitaria: en concreto, afectó también a los extranjeros en situación administrativa irregular que, en un contexto de crisis económica y de empleo, perjudicando no sólo a los extranjeros que hubieran podido llegar o acceder a España de manera irregular desde el principio sino también a aquellos que, como consecuencia de la pérdida de sus puestos de trabajo, se veían imposibilitados para renovar sus autorizaciones de residencia por no cumplir con los requisitos, bien por no haber cotiza-

do lo suficiente o bien por no disponer de un nuevo contrato de trabajo.

Desde el mismo momento de la aprobación del Real Decreto, CCOO exigió que se retirase, puesto que significaba la modificación del artículo 12 de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social que articulaba el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria de manera generalizada.

Por tanto, se dejaba sin acceso a la tarjeta sanitaria, y por tanto, a las prestaciones sanitarias en atención primaria, a las personas inmigrantes sin tarjeta de residencia, a pesar de estar legalmente inscritas como vecinos/as en el Padrón Municipal en el que tuvieran su domicilio habitual, tal y como hasta el momento de la pro-





mulgación de este Decreto Ley recogía nuestro ordenamiento jurídico, pudiendo poner en riesgo el propio principio de Salud Pública contemplado en nuestro marco legal.

Los cálculos realizados por organizaciones especializadas y colegios profesionales del ámbito sanitario estimaron que aproximadamente quedaron unos 900.000 extranjeros sin tarjeta, de los que escasamente 700 suscribieron el convenio especial con la Seguridad Social previsto en la propia normativa de desarrollo posterior, según ha respondido y confirmado recientemente el Gobierno a una pregunta en sede parlamentaria.

Sin embargo hace unas semanas el Ministro de Sanidad anunció la modificación –nuevamente– de dicho régimen jurídico: dicha rectificación constata lo ya expresado en el sentido de que la reforma del Sistema Nacional de Salud por el Gobierno del PP en el año 2012 era totalmente innecesaria y que lo único que iba a generar y ha venido generando durante su vigencia, ha sido sufrimiento e inseguridad a aquellos colectivos de personas –entre ellos, los extranjeros en situación administrativa irregular– que quedaron sin cobertura de su derecho a la salud.

En todo caso desde CCOO se valora positivamente la rectificación, si bien para evitar *trampas* venimos a exigir que se proporcione cuanto antes la correspondiente tarjeta sanitaria a todas las personas, esto es, que se garantice un acceso normalizado a la asistencia sanitaria pública (asistencia, diagnóstico, seguimiento, medicación) para todas las personas que viven en España, tal y como venía produciéndose de manera normal y ordinaria y sin problema alguno desde el año 2000 cuando se introdujo el derecho a la asistencia sanitaria en la Ley Orgánica 4/2000.

Conviene también denunciar el intento de alarmar a la población por parte del

Ministro que para justificar la rectificación aduce –mintiendo– razones de saturación de los servicios de urgencia, lo cual se debe no al acceso de la población extranjera en situación irregular sino a los brutales recortes en los presupuestos destinados a la sanidad pública y muy especialmente en aquellas CCAA gobernadas por el PP que han llevado al desmantelamiento de servicios sanitarios y al colapso de muchos otros.

Asimismo se siembra el alarmismo cuando se dice que también se apoya en razones de salud pública para reestablecer la cobertura sanitaria, cuando no existe motivo alguno para ello, toda vez que no hay dato, indicio o incidencia alguna que relacione a la población extranjera con cuestión alguna de salud pública.

Finalmente añadir que la normalización de la extensión y garantía del acceso a la asistencia sanitaria es una condición básica de un estado del bienestar que se precie mínimamente de serlo, esto es, tratar de garantizar la salud de su población.

Por ello el PP primero excluye a parte de la población de esa asistencia, luego disminuye presupuestariamente su dotación económica, restringiendo su alcance y prestaciones y facilitando disfunciones en el servicio público y –finalmente– privatiza: esa es y ha venido siendo la realidad de la política sanitaria del PP, afectando con sus recortes y restricciones a toda la población que vive en España.

Muchos nos tememos que la medida, en todo caso insuficiente, tiene rasgos electoralistas en vísperas de convocatorias electorales.

En todo caso, estos vaivenes erráticos denotan la carencia de una agenda política concreta en positivo e integradora para con la realidad migratoria de nuestro país ■

## Llamémosle solidaridad

Montserrat Mir Roca

*Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

Los cambios políticos ocurridos en Grecia constituyen una oportunidad, no solo para este país asolado por la crisis, sino también para una reevaluación y una revisión fundamentales de las políticas económicas y sociales de la UE centradas en una austeridad y unas reformas estructurales del mercado de trabajo que han fracasado.<sup>1</sup>

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) aprobó en el Comité Ejecutivo del 11 de marzo una declaración de apoyo a Grecia titulada "Grecia después de las elecciones, una oportunidad para Europa"<sup>2</sup>.

La declaración responde a las reiteradas demandas de la gran mayoría del movimiento sindical europeo que reclamaba la necesidad de hablar con una sola voz, al margen de los apoyos, declaraciones y exigencias

que con mayor o menor intensidad se estaban dando en los diferentes países de la UE en apoyo de Grecia. Los ciudadanos, los gobiernos, las instituciones europeas, debían oír alto y claro que la CES consideraba inaceptable el trato que se le estaba dando a Grecia por parte de la troika, llamada ahora eufemísticamente "las instituciones".

El debate que condujo a la declaración fue rico y no estuvo exento de curiosidades. La



<sup>1</sup> Confederación Europea de Sindicatos "Grecia después de las elecciones, una oportunidad para Europa", 11 de marzo de 2015.

<sup>2</sup> [http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Internacional\\_y\\_Cooperacion:Actualidad:813860--Declaracion\\_de\\_la\\_CES\\_Grecia\\_despues\\_de\\_las\\_elecciones\\_una\\_oportunidad\\_para\\_Europa](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Internacional_y_Cooperacion:Actualidad:813860--Declaracion_de_la_CES_Grecia_despues_de_las_elecciones_una_oportunidad_para_Europa).

Confederación Sindical Griega apoyó la redacción de la misma y, desde el norte hasta el sur de Europa, casi se rozó la unanimidad en las reflexiones, a excepción de alguna organización que propuso matizar las referencias al papel jugado por la coalición gubernamental en las promesas a los ciudadanos griegos. Se impuso la cohesión y el consenso en la CES: ayudar a Grecia es contribuir y ayudar a construir Europa.

La mayoría de las ayudas provenientes de la UE han sido utilizadas, hasta hace poco, para reembolsar la deuda existente y para insuflar fondos a los bancos y al sistema financiero griego, y los recortes promovidos por la troika no solo no han solucionado nada, sino que han conducido a la mayoría de los griegos a la pobreza y a una situación de emergencia en el seno de la UE. No es comprensible que se insista en ir por el camino equivocado y entrar en un proceso de mutación de problemas: no se resuelven y se crean otros, haciendo insoportables las condiciones de vida de los griegos.

Cuando aparecen en los medios de comunicación afirmaciones como "Europa obliga a Tsipras" o "Europa da un ultimátum a Varoufakis", debemos tener claro que las consecuencias de las políticas y exigencia planteadas por las autoridades europeas las sufren los griegos y que, además, hasta la fecha, se ha revelado como una estrategia totalmente ineficaz. Es entendible que, o se articula un mecanismo progresivo negociado que posponga el pago de la deuda, o Europa se convertirá no solo en una idea extraña para los griegos sino en un lugar invisible. Un país arruinado no puede ni pagar la deuda, ni crecer, ni dinamizar la economía para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos.

Grecia no implica más del 2% de la economía de la zona euro, es por este motivo que el movimiento sindical, con CCOO a la cabeza, está convencido de que hay una so-

lución y ésta no es el "Grexit"<sup>3</sup>. La solución es política y requiere consensos políticos, y pasa por acompañar a Grecia y contribuir con instrumentos europeos (como el Plan de Inversiones propuesto por la CES) para que además de Grecia, España, Portugal, Italia, Irlanda y los países del Este, puedan reactivar sus economías, crear empleos de calidad para combatir la desigualdad y contribuir a que una parte muy importante de los ciudadanos y trabajadores salgan de la pobreza: de la pobreza con empleo y de la pobreza por desempleo.

La CES declara que el proyecto europeo necesita recobrar credibilidad y desde CCOO, compartiendo la premisa, añadimos que esto no puede hacerse sin un impulso de regeneración democrática. Recientemente, en una jornada sindical europea, se reivindicaba el repensar Europa para acercarla a los ciudadanos, para que la vía elegida sea la construcción de la Europa Social además del mercado común. Es inconcebible que algunos gobernantes se posicionen en espacios contrarios a ayudar a Grecia, cuando la experiencia está diciendo que o te quitan el dedo del ojo, o no puedes ver el camino de la recuperación. España es una prueba palpable: ni los recortes, ni las reformas laborales de uno y otro color, nos han sacado de la crisis, ni por supuesto la austeridad ha rebajado nuestro nivel de deuda, sino todo lo contrario (cosas del enfoque y de la cosmética político-financiera).

Europa necesita impulsar y reencontrarse con la Carta Social Europea. Esta semana, el comisario europeo de Asuntos Exteriores, Pierre Moscovici, decía que "es hora de hacer un movimiento". Se refería a Grecia y al objetivo de llegar al siguiente Eurogrupo del mes de mayo con un pacto.

Al movimiento sindical europeo, a la ciudadanía y a la población trabajadora también nos parece que hay que hacer un movimiento, el de la **solidaridad** ■

3 "Grexit" sería la salida de Grecia de la moneda única, según lo definen los economistas.

## La sentencia Pressprint: semejanzas y diferencias con el caso Coca-Cola

Enrique Lillo Pérez

*Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO*

---

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una importante sentencia, donde se estima el recurso de Casación interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO sobre tutela de derechos fundamentales y revoca la sentencia recurrida, declarando que las empresas demandadas pertenecientes al Grupo Prisa, han violado los derechos de huelga y libertad sindical, y condena solidariamente a las citadas demandadas a que abonen al sindicato CCOO la cantidad de 100.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

**E**l caso contemplado en esta sentencia resulta de extraordinaria actualidad, puesto que afecta a la interpretación judicial sobre el alcance del derecho de huelga y la protección del mismo frente a deci-

siones empresariales de esquirolaje externo o prácticas de sustitución de huelguistas por la contratación específica de empresas para la actividad productiva que habitualmente vienen desempeñando los huelguistas.





Esta sentencia se sitúa en la misma línea argumental y jurídica que la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional referida al celebre asunto Coca-Cola, que estableció la nulidad del despido por violación del derecho de huelga, debido a la conducta de las embotelladoras, modificando las rutas de distribución de otras embotelladoras para suministrar producto a la plataforma logística de la empresa Casbega en Madrid, pudiendo así abastecer dicha plataforma para suministrar el mercado que cubría.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que establece esta línea de razonamiento jurídico para proteger el ejercicio del derecho de huelga, afirma: *"Que las medidas empresariales modificando la producción y los canales de distribución del producto para mantener el suministro de la zona centro cubierta por la producción del centro de Fuenlabrada, según consta en los hechos probados aunque fuesen lícitas en condiciones de normalidad productiva, no lo son cuando tienen por efecto un vaciamiento del contenido del derecho de huelga o una desactivación o una aminoración de la presión asociada a su ejercicio"*.

A continuación la sentencia de la Audiencia Nacional manifiesta: *"Esa conducta, vulneradora del derecho fundamental de huelga, ha tenido una incidencia directa en la negociación del periodo de consultas, puesto que la huelga cuyos efectos ha minorado y desactivado se llevaba a cabo durante el periodo de consultas ... y la negociación del periodo de consultas se ha visto afectada por esta conducta empresarial contraria a los derechos fundamentales, lo que es también causa de declaración de nulidad del despido colectivo, conforme al art. 124 de la ley de la jurisdicción social"*.

Esta sentencia, pionera en la protección del derecho de huelga invoca como precedentes dos sentencias del Tribunal

Supremo de 11 de junio de 2012 y 5 de diciembre de 2012, sobre el asunto de EuskalTelebista, en las que interpreta que puede lesionarse el derecho de huelga mediante la técnica denominada "esquirolaje tecnológico", consistente en sustituir la actividad del huelguista mediante la activación de mecanismos tecnológicos que realizan la misma actividad productiva que debía realizar el huelguista.

Con anterioridad, el Tribunal Constitucional estableció que se lesiona el derecho de huelga no solo cuando la sustitución o esquirolaje se produce específicamente por contratados por la empresa para tal finalidad, sino también cuando son trabajadores de plantilla no huelguistas o personal directivo que sustituyen las funciones que son desempeñadas por los propios huelguistas.

En el caso de Coca-Cola, la Audiencia Nacional califica como lesión del derecho de huelga, la sustitución de la actividad productiva de los huelguistas de Casbega Fuenlabrada, por la actividad productiva y de distribución de otras embotelladoras que no habían participado en la huelga.

En la sentencia del Tribunal Supremo en el caso de Pressprint se establece un alcance más amplio sobre la protección jurídica del derecho de huelga, en el cual las empresas editoras, entre otros, de los periódicos El País, As y Cinco Días, deciden sustituir la actividad de impresión a la que se dedica una de las empresas del grupo, en la que se ha declarado huelga con ocasión de un ERE, mediante una contratación específica de otras empresas para la actividad hasta ahora realizada exclusivamente por Pressprint.

Ciertamente el caso no es idéntico al de Coca-Cola, porque en Coca-Cola hay un grupo laboral o empresa laboral unitaria, con lo cual es la propia empresa unitaria la

que protagoniza las decisiones empresariales de sustitución de huelguistas a través de la sustitución de la actividad productiva de la empresa en huelga masiva.

En el caso de la huelga de Pressprint no existe grupo laboral de empresas o empresa unitaria, sin embargo, sí existe una vinculación societaria con intereses comunes, de ahí que la sentencia establezca que, aunque estemos en presencia de un "grupo legal de empresas" o grupo mercantil y no de un ilícito laboral grupo de empresas o empresa unitaria, la propia existencia del grupo implica una transcendencia laboral en determinadas circunstancias.

En muchas ocasiones en el grupo mercantil existe una dirección unitaria o política económica común, y esta circunstancia puede tener transcendencia laboral, como en este caso la tiene, dado que la relación entre las empresas editoras de los periódicos y la imprenta de los mismos no es una mera relación de contrata mercantil o de prestación de servicios, sino también una relación interempresas de vínculos societarios comunes con una cierta dosis de política laboral común o unitaria.

Una de las claves de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en esta sentencia consiste en acudir a la doctrina constitucional establecida en muchas sentencias, en relación a que el instrumento de subcontratación o fragmentación de la actividad productiva empresarial en diversas empresas que realizan parte de actividad o de prestación de servicios a favor de una empresa principal, no puede ser instrumentalizado para cercenar el derecho de huelga de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista.

Por lo tanto, vulnera el art. 28 de la Constitución Española la práctica empresarial de sustituir la actividad realizada por los huelguistas con la actividad de una nueva empresa contratada durante los días de huelga, puesto que el resultado que se produce es inconstitucional de sustitución externa, no por el esquirolaje externo de trabajadores, sino por la decisión de sustituir a la empresa subcontratista o contratista por otra distinta durante los días de huelga.

Ante estos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, no puede invocarse la



condición de ajeneidad por parte del empresario principal en cuanto a la relación laboral de los huelguistas con la empresa contratista o subcontratada, puesto que de admitirse que el empresario principal puede contratar a su antojo a cualquier otra empresa durante la huelga de trabajadores de la contratista o subcontratada, supondría en la práctica la eliminación del derecho de huelga en el ámbito de esta relación.

De poco sirve la prohibición de garantías y tutela establecidas en la legislación laboral en relación con actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga, si se admite que estas prohibiciones alcancen exclusivamente al contratista o empresario directo en la relación laboral y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla.

Por ello, en el caso concreto de Pressprint, se estimó por el Tribunal Supremo el recurso de Casación y se condena al abono de la indemnización reclamada en el Suplico de la demanda de 100.000 euros, aplicando la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en su sentencia 247/2006, en la que se admitió que un parámetro indemnizatorio para reparar la lesión del derecho de libertad sindical o de huelga, puede ser el consignado en la demanda y referido a la multa o importe de sanción administrativa por violación de derechos fundamentales, establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones administrativas, dado que este tipo de sanciones ha de ser de cuantía importante para conseguir disuadir a las empresas o a otros sujetos de nuevas violaciones de derechos fundamentales y evitar, además, el desánimo de los titulares de derechos fundamentales que pueden ser renuentes a ejercer los mismos ante la eventualidad de futuras violaciones que no hayan sido debidamente castigadas económicamente.

Asimismo la sentencia valora como criterios determinantes del importe de la indemnización los siguientes:

- a) La gravedad de la conducta de las demandadas, que son condenadas solidariamente y que ha consistido en la violación de los derechos de libertad sindical y de huelga de los trabajadores de Pressprint, SL.
- b) La intensidad de la misma, ya que la contratación con otras empresas alcanzó a la impresión de la totalidad de las publicaciones a las empresas editoras.
- c) La reiteración de la conducta, pues la contratación con otras empresas se extendió a todos los días de huelga.
- d) El número de trabajadores afectados, ya que la huelga fue secundada por la totalidad de la plantilla de los dos centros de trabajo.
- e) El efecto que produjo, no solo afectó a la presión que los trabajadores pretendían con la huelga, sino que privó a ésta de la visibilidad buscada, perdiendo capacidad y eficacia en la presión.
- f) El descrédito y pérdida de confianza que ha originado en el sindicato convocante de la huelga, pues ante la ciudadanía pasó totalmente inadvertida.

Por último la sentencia establece una aseveración jurídica importante, hay que señalar que ni la regulación legal contenida en el Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 y en doctrina del Tribunal Constitucional, ni la interpretación que de la misma efectúa el Tribunal Constitucional ni la Sala IV del Tribunal Supremo, califican la vulneración o no del derecho de huelga atendiendo al equilibrio que suponga el daño sufrido por los huelguistas y el sufrido por la empresa. La valoración de sacrificios mutuos y de proporcionalidad de los mismos, es un aspecto sobre el que no existe parámetro legal o jurídico ■

## Privatizaciones en el Sistema Nacional de Salud

Luis Álvarez Agudo

*Responsable de Negociación Colectiva de la Federación estatal de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO*

El pasado 19 de noviembre, desde el área pública de CCOO, en un manifiesto sobre los Servicios Públicos decíamos que: "Muchos son 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 rápidamente 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".

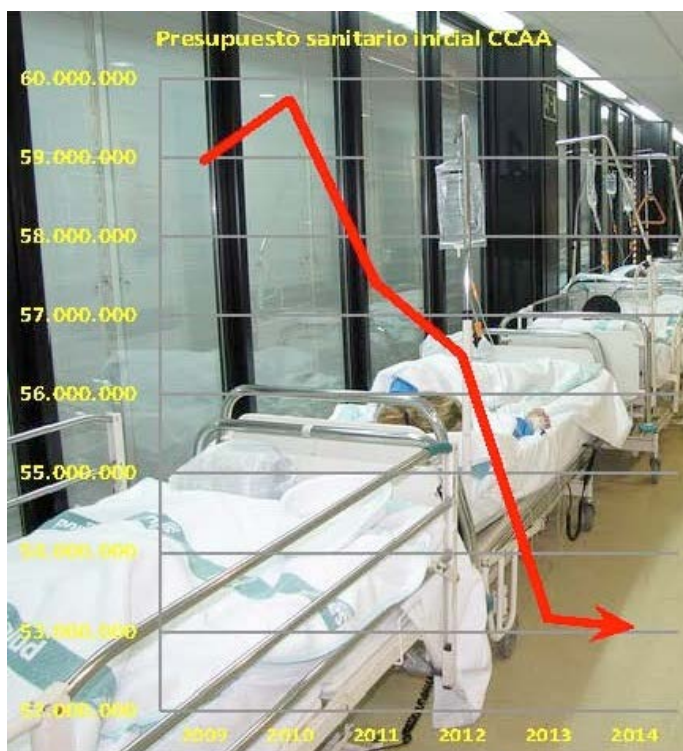
**E**l Sistema Nacional de Salud (SNS) no está al margen de los intereses privatizadores, todo lo contrario, incluso puede ser uno de los que más los esté

sufriendo y desde diferentes perspectivas, especialmente desde que en 2001 se culminó el proceso de transferencias.

Las ansias privatizadoras en el SNS se han agudizado de manera especial en este largo proceso de crisis económica, financiera y social que estamos sufriendo, pero venían produciéndose desde hace tiempo, y se han manifestado especialmente en la aprobación de los presupuestos sanitarios, en la implantación de otras formulas de gestión y en el incremento de los copagos sanitarios.

En cuanto a los presupuestos sanitarios podemos afirmar con datos oficiales que:

- En solo 2 años (2010-2012) se han perdido 4000 camas, además, en 2012 el 10% de las camas instaladas no estaban en funcionamiento.
- El presupuesto inicial de todas las comunidades autónomas en 2014 se redujo un 11,9% respecto al de 2010.
- Entre 2012 y 2014 se han eliminado





más de 19.000 empleos en el SNS, sin contabilizar los contratos de duración inferior a seis meses, muchos de ellos encadenados durante años, esta reducción equivaldría a cerrar 10 hospitales de tamaño mediano de unos 2000 trabajadores.

- En 2014 los gastos de personal del presupuesto inicial de todas las CCAA se redujo en un 7,85% respecto a 2010.
- Las inversiones se redujeron un 67% en el período 2009-2014.

Es decir, la propia Administración renuncia a que los presupuestos actúen de colchón ante las consecuencias de la crisis y siguen apostando por la destrucción de recursos públicos que incrementan la desigualdad y la injusticia social.

Con respecto a otras formas de gestionar los centros sanitarios podemos afirmar que, tras diversas reformas legislativas, estamos pasando de una gestión directa, en la que el servicio público se presta directamente por la Administración a una gestión indirecta prestada mediante la contratación de su gestión a entidades privadas, con o sin ánimo de lucro. Numerosos son los ejemplos y modalidades que podemos llegar a encontrarnos, fundamentalmente las concesiones administrativas de asistencia sanitaria primaria y/o especializada, así como los modelos de colaboración público/privada, en sus dos vertientes: PPP, donde todo el personal depende de la empresa privada y PFI donde el personal sanitario depende de la Consejería, y el resto de la plantilla de la empresa privada que gestiona el centro.

Y sobre los copagos, tras la aplicación del RDL 16 de 2012, se ha producido una clara transferencia del gasto sanitario de las administraciones públicas a la ciudadanía. Así, en 2012 el gasto sanitario de las administraciones públicas, en euros por habitante, baja un 9,96% respecto al

año 2009, mientras que este gasto crece un 10% en los hogares. Es decir, la ciudadanía tiene que gastar cada vez más en sanidad mientras que las administraciones gastan cada vez menos. Eso se refleja también en el porcentaje que supone sobre el PIB. Así, el gasto sanitario de las administraciones públicas en 2009 suponía el 7,20%, mientras que en 2012 supuso sólo el 6,67%. Por contra, en ese mismo periodo el gasto sanitario de los hogares ha pasado de ser el 1,79% a suponer el 2,3% del presupuesto familiar.

Con medidas en presupuestos, copagos y modelos de gestión, más otras no comentadas, se produce un coctel perfecto para degradar en primer lugar el SNS y posteriormente avanzar en la vorágine privatizadora de algunas Administraciones.

Frente a estos ataques privatizadores, CCOO, tanto la Confederación como la Federación de Sanidad, estamos trabajando para alcanzar un Pacto por la Sanidad, a través del Diálogo Social, con propuestas que garanticen la sostenibilidad, suficiencia, calidad, equidad, gobernanza y racionalización del SNS.

Entre nuestros objetivos están: lograr una financiación suficiente capaz de cubrir la demanda generada; disponer de presupuestos ciertos que corrijan los déficit acumulados; garantizar la universalidad de la asistencia, tanto en el caso de personas extranjeras sin permiso de residencia pero empadronadas en España como de españoles desplazados al extranjero; asegurar el acceso a las carteras de servicio, revisando los sistemas de financiación pública de las prestaciones y los copagos; mejorar la gestión de las listas de espera; dar mayor capacidad de resolución a la atención primaria; fomentar la coordinación, calidad y cohesión en el SNS; y desarrollar fórmulas de transparencia (participación, información, códigos de conducta, rendición de cuentas) ■

## La Industria, clave de futuro en Castilla la Mancha

José Luis Gil González

*Secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha*

CCOO de Castilla-La Mancha propone un Plan para la reactivación de la industria en la Región.

Hace tiempo que CCOO CLM viene reivindicando la necesidad de una política industrial como elemento estratégico imprescindible para un cambio de modelo productivo en nuestra Región. Al considerar que la reactivación de la industria es elemento imprescindible de la solución a los graves problemas económicos y de la consolidación de un crecimiento que suponga la salida real y sostenible de la crisis.

El gobierno de M<sup>a</sup> Dolores Cospedal no puede tapar con campañas de propaganda ni anuncios de última hora, la inacción de toda la legislatura o la aplicación con mano de hierro de las políticas de austeridad, los recortes presupuestarios o el desplome de las inversiones públicas que han dejado una región en la ruina.

La crisis arroja unos datos demoledores: la destrucción de 152.900 empleos (el 17,7% del empleo existente), la destrucción de 14.728 empresas (el 10,7% del total), una tasa de paro del 28,9%, o una renta per cápita que representa el 81% de la renta media en España. De este panorama forma parte la industria, condicionada por las debilidades inherentes a un tejido productivo atomizado, al que ha venido a unirse la ausencia de crédito y la caída del consumo interior derivado de la contención de las rentas.

Así, los datos en el sector industrial arrojan una pérdida de 36.100 empleos, el 24,7% del empleo existente respecto al inicio de la crisis, y se han destruido 1.834 empresas, el 13% de las mismas, lo que nos retrotrae al año 1999.

Sin embargo la industria es, sin duda, el sector económico con mayores garantías para encabezar la salida de la actual crisis. En ese contexto se inscribe la propuesta y el emplazamiento de CCOO CLM a las fuerzas políticas para definir un Plan para la Reactivación de la Industria en Castilla-La Mancha y que debiera articularse, en torno a los siguientes ejes:

- Mejorar la dimensión de las empresas industriales en nuestra comunidad



autónoma (el 94% de las mismas son empresas sin asalariados o microempresas de 1 a 9 trabajadores), para lo cual es imprescindible incrementar su tamaño, mejorar la cultura y profesionalización empresarial y de gestión de las mismas, incorporar la innovación en sus procesos y apostar por la internacionalización para ganar con ello competitividad; condiciones ineludibles para su viabilidad y el mantenimiento del empleo.

- Restablecer los canales de financiación del crédito bancario, pero explorando a la vez nuevas formas de financiación tales como el capital riesgo en sus diferentes modalidades o el micromecenazgo. En España merecería la pena considerar el papel de una banca pública y, desde luego, dotar de mayor protagonismo a organismos públicos que, como el ICO, debieran jugar un papel esencial en el restablecimiento del crédito.
- La apuesta decidida por la I+D, al no ser de recibo que la inversión en I+D en la región sea tan solo del 0.64% del PIB, lejos del 1,3% nacional y muy alejados ambos del objetivo del 3% fijado por la UE en la Estrategia 2020. Castilla-La Mancha necesita impulsar compromisos de gasto público sostenidos en el tiempo en esta materia, y poner en marcha organismos que como una Agencia Regional de Investigación e Innovación integre y coordine todas las actuaciones.
- Impulsar decididamente las exportaciones y la internacionalización de nuestras empresas mediante el reforzamiento de la influencia de España en el exterior en la defensa de sus intereses industriales y el desarrollo de servicios específicos de información y asesoramiento.
- Mejorar las infraestructuras, el entorno industrial y los costes energéticos. En nuestra región, es imprescindible considerar una mejora de las infraestructuras de comunicación vial y ferroviaria, la red de comunicaciones internas y externas y el acceso y la extensión de la banda ancha. Abordar los costes energéticos de las empresas españolas, un 35% más elevados que la media de la OCDE.
- Una política que impulse el desarrollo industrial debe tener presente la cualificación de los recursos humanos, tanto individual como colectiva, y la generación de empleo de calidad. La rotación laboral y el empleo precario contribuyen a la pérdida de cualificación profesional de los recursos humanos.
- Una apuesta decidida por el dialogo con el gobierno y con las organizaciones empresariales de la industria, para concretar las políticas en el ámbito industrial, pues el capital humano y las relaciones laborales son parte fundamental del proceso productivo.
- La creación del Observatorio de la Industria de Castilla-La Mancha, sería un foro muy adecuado para estos objetivos.

En conclusión, estas propuestas están concebidas desde la voluntad de contribuir a que el impulso de la industria favorezca la recuperación de un crecimiento sostenible y que los graves problemas económicos y sociales derivados de la crisis económica en Castilla-La Mancha puedan encarar una senda de solución ■

### Convenios registrados con efectos económicos de 2015 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2015	Firmados en 2015
<b>Convenios</b>	<b>654</b>	<b>600</b>	<b>54</b>
<b>Empresas</b>	242.861	226.966	15.895
<b>Trabajadores/as</b>	2.027.305	1.976.849	50.456
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.759,24	1.758,90	1.772,86
<b>Variación salarial media en %</b>	0,69	0,69	0,39

### Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	3.751	8.850,5
<b>2014</b>	2.440	5.875,8
<b>2015</b>	654	2.027,3
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	2.833	771,7
<b>2014</b>	1.861	493,2
<b>2015</b>	451	120,0
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	918	8.078,7
<b>2014</b>	579	5.382,6
<b>2015</b>	203	1.907,4

### Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	2.492	5.245.752
<b>2014</b>	1.713	2.083.020
<b>2015</b>	113	183.360
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	1.887	374.647
<b>2014</b>	1.398	235.873
<b>2015</b>	91	7.265
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	605	4.871.105
<b>2014</b>	315	1.847.147
<b>2015</b>	22	176.095

### NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2015 registrados hasta 31 de Marzo 2015.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 15 de Abril 2015.

(3) Expedientes FOGASA al 31 de Marzo 2015, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 al 31 de Marzo 2015, informe de actividad de la Fundación SIMA n.9 de Abril de 2015.

### Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2015 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>548</b>	<b>516</b>	<b>18.097</b>
Agrario	1	1	78
Industria	84	84	3.187
Construcción	27	27	513
Servicios	436	404	14.319
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>548</b>	<b>516</b>	<b>18.097</b>
1-49 trabajadores	460	437	5.102
50-249 trabajadores	63	57	4.528
250 o más trabajadores	18	15	8.369
No consta	7	7	98
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>548</b>	<b>100,0</b>	<b>18.097</b>
Cuantía salarial	358	65,3	6.078
Cuantía salarial y sistema de remuneración	61	11,1	1.272
Sistema de remuneración	25	4,6	643
Cuantía salarial y jornada de trabajo	22	4,0	1.045
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	20	3,7	246
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	13	2,4	536
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	8	1,5	202
Resto de casos	41	7,5	8.075

### Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Abril 2015 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2013	825	238	576
	2014	727	109	751
	2015	59	27	184
Empresa	2013	622	152	541
	2014	509	77	712
	2015	49	19	176
Grupo de empresas	2013	20	11	17
	2014	15	3	24
	2015	1	1	3
Sectoriales	2013	183	75	18
	2014	203	29	15
	2015	9	7	5

### Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 99		Trabajadores 501.606
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	91	92	187.106
Sector	8	8	314.500
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	76	77	255.323
Huelga	14	14	46.199
Periodo de consultas	3	3	188.581
Impugnación Convenios Colectivos	2	2	253
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	2	2	250
Bloqueo negociación	1	1	11.000
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	1	0
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	99	100	501.606
Arbitraje	0	0	0
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	23	23	147.350
Laudos arbitrales	0	0	0
Sin acuerdo	57	58	239.753
Intentado sin efecto	3	3	1.261
Archivado	4	4	4.520
En trámite	12	12	108.722

### Expedientes FOGASA al 31.3.2015 (3)

<b>Nº expedientes</b>	14.689
<b>Nº empresas</b>	8.880
<b>Nº trabajadores/as</b>	21.371
	66 % Hombres 34 % Mujeres
<b>Total prestaciones (euros)</b>	141.237.949
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	46.194.500
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	95.043.449