



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Acuerdo Social y Económico **02**

Planes de igualdad: tres años recorridos **05**

Nueva jubilación flexible **08**

Reforma de la negociación colectiva **11**

Primer balance de la reforma laboral **13**

La negociación colectiva en los países de la Unión **18**

Impacto del tiempo y horarios de trabajo sobre la salud **20**

La flexiguridad, a debate **22**

Memoria de actividades del SIMA **24**

El Fondo de Garantía Salarial **25**

Memorias de sostenibilidad **28**

Derecho de huelga y despido **31**

Recortes en los presupuestos de las AAPP **34**

Los derechos laborales y sociales en Murcia **37**



En el mes de marzo de 1911 se celebró por primera vez en varios países europeos el Día Internacional de la Mujer, como consecuencia de la decisión adoptada en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague el año anterior, de realizar cada año una jornada de lucha por los derechos de las mujeres.

Cien años después, esta jornada reivindicativa se celebra a lo largo y ancho de todas las regiones del mundo, bajo múltiples manifestaciones de expresión, reclamando derechos universales y denunciando los problemas más graves y acuciantes que tienen las mujeres en cada país.

La Confederación Sindical de CCOO, un año más, invita a las trabajadoras y trabajadores a que el próximo 8 de marzo participen en los actos y manifestaciones que se convoquen para celebrar este día internacional, denunciando las discriminaciones existentes y reivindicando más empleo y de mayor calidad para crear una sociedad más justa e igualitaria.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

Acuerdo Social y Económico

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El Consejo Confederal de Comisiones Obreras adoptó, el pasado 1 de febrero, una resolución por la que se daba el apoyo a la firma del Acuerdo Social y Económico (ASE) suscrito por el Gobierno y las confederaciones sindicales CCOO y UGT y empresariales CEOE y CEPYME.

El Consejo Confederal de CCOO aprobó esta resolución tras valorar el resultado de las intensas negociaciones llevadas a cabo durante el mes de enero, en las diferentes mesas que abordaron materias tales como la reforma del sistema público de pensiones, la reforma de la estructura de la negociación colectiva, la recuperación de las ayudas económicas a las personas en situación de desempleo que hayan dejado de percibir cualquier tipo de prestación, la política industrial, energética y la política en I+D+i, así como la reapertura de la Mesa de la Función Pública.

Las negociaciones del ASE se han llevado a cabo en un contexto particularmente adverso, con unas perspectivas de crecimiento para el año 2011 poco halagüeñas y muy negativas en relación al empleo,

y con la presión constante de los mercados internacionales sobre la deuda soberana. Además, las directrices de la UE han seguido apostando por los planes de ajuste "duro" y el Gobierno español, como otros, ha renunciado a su programa de gobierno y ha cedido sumiso tanto a la presión de los especuladores como a las de la UE.

Las decisiones del Gobierno tomadas el 3 de diciembre en las que se daba inicio al proceso de privatización de AENA y Loterías del Estado, así como la supresión del PRODI, entre otras medidas, fueron una prueba más de la deriva de la política económica y social, junto con la aceleración del proceso de bancarización de las cajas de ahorros. Y, entre tanto, el paro alcanzaba porcentajes de desempleo superiores al 20% al tiempo que aumentaba la precariedad del empleo.



Hemos demostrado que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos

El desgaste que para el Gobierno y para las expectativas electorales del PSOE supuso la huelga general del pasado 29 de septiembre, así como la amenaza de una nueva convocatoria y la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas abrieron un nuevo escenario, más favorable a la recuperación del diálogo social y las posibilidades de alcanzar acuerdos.

En este nuevo escenario, el Consejo Confederal celebrado el 11 de enero acordó apostar decididamente por promover un acuerdo global, en el cual deberían estar clarificados antes del Consejo de Ministros del 28 del mismo mes los temas referidos a pensiones, negociación colectiva y prestaciones a las personas desempleadas que carecieran de subsidio.

A partir de ese momento se intensificaron las negociaciones, cuyos resultados tangibles, recogidos en el ASE, han sido el acuerdo para la reforma del sistema de pensiones, como elemento central; el acuerdo en torno a políticas activas de empleo, con la nueva ayuda a personas desempleadas en sustitución del desaparecido PRODI; el acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva; el capítulo en torno a temas

estratégicos como la política industrial, la política energética, los temas de I+D+i, con compromisos de negociaciones específicas; y en cuanto al personal empleado en la Administración Pública, el compromiso de diferir a la Mesa de Función Pública lo referente al desarrollo del Estatuto Básico, el Acuerdo de empleados públicos 2009-2011 y el Régimen de Clases Pasivas.

Los resultados de las negociaciones fueron expuestos ante el Consejo Confederal del 1 de febrero valorando tanto lo que representan como avance en la estrategia sindical adoptada en su día a favor de un pacto de Estado frente a la crisis, como los contenidos concretos y sus efectos sobre algunos de los objetivos sindicales definidos en los acuerdos de los órganos de dirección de Comisiones Obreras, en concreto sobre la necesidad de garantizar la pervivencia de los sistemas de protección social, en este caso el sistema público de pensiones; promover el cambio de modelo de crecimiento y garantizar la protección de las personas, especialmente ante situaciones de máxima vulnerabilidad provocada por la crisis económica. Otro objetivo esencial de la política sindical es garantizar el derecho a la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, gravemente vulnerado con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo.

Hemos demostrado que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos.

Se ha verificado, una vez más, que la movilización es útil para la negociación porque permite resituar la relación de fuerzas. Sin la manifestación expresa del rechazo de la población trabajadora a las políticas de recortes de derechos económicos y sociales, se haría mucho más difícil vencer esta tendencia regresiva y garantizar el mantenimiento de niveles básicos de protección, la suficiencia y calidad de los servicios públicos, y la defensa del empleo y las rentas salariales. El Consejo Confederal, tras valorar el resultado de la negociación, consideró que reunía las condiciones suficientes para suscri-



CCOO está llevando a cabo una campaña de extensión de la afiliación, a la vez que pretende revalidar su posición de primer sindicato más representativo en el proceso de elecciones sindicales que se está desarrollando en los centros de trabajo

bir un acuerdo, y decidió llevar a cabo una amplia campaña de información y explicación del conjunto de la negociación y especialmente de aquello que tiene mayor trascendencia social, como son las pensiones; campaña que se está desarrollando en todo el Estado, mediante la difusión de folletos y la realización de multitud de asambleas y actos sindicales, convocados por las organizaciones sectoriales y territoriales de Comisiones Obreras.

CCOO trabajará intensamente para que en las mesas de negociación comprometidas en el ASE puedan alcanzarse acuerdos sobre las medidas que deben contribuir a cambiar de manera efectiva el patrón de crecimiento de la economía española.

El Consejo Confederal de CCOO se reafirmó también en su determinación de seguir combatiendo la reforma laboral impuesta y cuyos resultados se miden en más paro y mayor temporalidad. En este sentido, en cuanto la Junta Electoral Central lo auto-

rice, se iniciará la recogida de firmas para que la ILP "Por el empleo estable y con derechos" llegue al Parlamento, dado que una ley sólo puede cambiarse con otra.

El ASE supone un punto de inflexión en la debilitada situación del diálogo social que se ha vivido en España a lo largo de los dos últimos años, pero la intensa gravedad de la crisis económica y del empleo nos obliga a mantener la intensidad de la actividad sindical para atender los diferentes frentes y retos que aún tenemos por delante, y en los que de nuevo se pondrá a prueba la fortaleza del movimiento sindical.

CCOO está llevando a cabo una campaña de extensión de la afiliación, a la vez que pretende revalidar su posición de primer sindicato más representativo en el proceso de elecciones sindicales que se está desarrollando en los centros de trabajo.

Siguen abiertos procesos de reforma y reestructuración fundamentales, como el que afecta a las cajas de ahorros y, en general, al sistema financiero o al del Sistema Público de Empleo y siguen pendientes otros no menos esenciales, como la reforma del sistema fiscal y la del cambio de modelo productivo y el necesario ensamblaje entre éste y el modelo educativo, con las reformas que también proceda realizar para que las personas jóvenes no vean truncadas sus expectativas de encontrar un empleo conforme a su formación y conocimientos, y las personas adultas no se vean expulsadas del mercado laboral por una inadecuada política de formación permanente y la falta de reconocimiento a la cualificación adquirida en el desarrollo de su vida profesional.



Planes de igualdad: tres años recorridos

Esmeralda Sanz Berzal
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Con la aprobación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007 se introdujo la obligación de negociar planes de igualdad, y de hacerlo de acuerdo a determinados criterios, lo que implica un nuevo modo de encarar la negociación en las empresas.

Después de tres años desde la aprobación de la Ley de Igualdad, y aprovechando que el aniversario coincide con el mes del año en que se disparan las reivindicaciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, parece oportuno un mínimo balance de lo acaecido en este tiempo en relación a la negociación de los planes de igualdad.

De la información disponible en la Secretaría de Acción Sindical se desprende que el número de planes de igualdad firmados de acuerdo a la normativa, es decir, efectivamente negociados con la representación legal de los y las trabajadoras en la empresa, asciende a 228 y se hallan abiertos al menos otros 180 procesos de negociación. Si sumamos ambas cifras el resultado es que sólo en 408 empresas se han puesto en marcha. En el informe "Retrato de la PYME 2009", realizado por la Subdirección General de Fomento Empresarial (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio) a partir de datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, se estima que el número de empresas con más de 250 personas en plantilla en nuestro país es de 4.712 de modo que, aun obviando el hecho de que una parte de estos 408 planes corresponde a empresas con menos de 250 personas en plantilla que han negociado el acuerdo de forma voluntaria, apenas el 8,6% de las que están legalmente obligadas a negociar un plan de igualdad cumple con este precepto legal.

Es evidente que la inexistencia de una obligación legal de registrar los planes de igualdad acordados dificulta mucho la realización de un balance categorico sobre la materia y esperamos que con la entrada en vigor, el pasado mes de octubre, del nuevo registro de convenios y acuerdos colectivos, en el que se recogen expresamente como documentos inscribibles los acuerdos de planes de igualdad con eficacia general, será más



fácil su conocimiento y seguimiento. Sin embargo, y aun reconociendo que probablemente desconozcamos un porcentaje muy significativo tanto de acuerdos como de procesos de negociación abiertos, se hace patente que el despegue definitivo de este objetivo en la negociación colectiva aún no se ha producido.

Al margen de esta valoración general, y aterrizando en el ámbito concreto de nuestro

nido en el tiempo y que han abierto una brecha cada vez mayor entre unas y otras, de tal modo que la suma de los acuerdos firmados por Comfia, Industria, Fiteqa y Servicios a la Ciudadanía supone más del 68% del total, mientras que, en el polo opuesto, entre las cuatro federaciones más retardadas en la materia no alcanzan el 10% del total.

Los datos de los que disponemos en relación a los procesos de negociación abiertos indican, además, que esta brecha será cada vez mayor: las organizaciones que más planes han firmado son también las que más procesos tienen en marcha. Si bien hemos de señalar que, como punto intermedio entre las cuatro más avanzadas y las cuatro más atrasadas en la materia, se sitúan Agroalimentaria y Fecoht, con 20 y 21 acuerdos, respectivamente, y negociaciones abiertas en más de 30 empresas en cada una de ellas. En cualquier caso hemos de ser optimistas a tenor de lo que el gráfico de evolución (página siguiente), realizado sólo con los planes localizados en los que ha sido comprobado que efectivamente han sido firmados por la representación legal de los y las trabajadoras, nos indica: una línea ascendente muy pronunciada hasta 2009 que parece haberse estancado en 2010, si bien cabe esperar que la cifra relativa a este último año se incremente sensiblemente a medida que las noticias de firma se concreten mediante la localización de los textos de los acuerdos.

Si difícil resulta la evaluación cuantitativa de un proceso del que carecemos de datos oficiales, más difícil aún es hacer una valoración en términos cualitativos; máxime si tenemos en cuenta que, frente a la claridad con la que la Ley de Igualdad establece la obligación de negociar los planes de igualdad y a la necesidad de partir para ello de un diagnóstico previo de situación, aspecto clave tanto para el desarrollo como para el resultado de la propia negociación, es sin embargo manifiestamente ambigua en la determinación del modo y los sujetos sobre los que recae la responsabilidad de realizarlo, dando pie a un amplio abanico de situaciones de las que no siempre queda constancia en los textos acordados.

En este sentido, prácticamente todos los

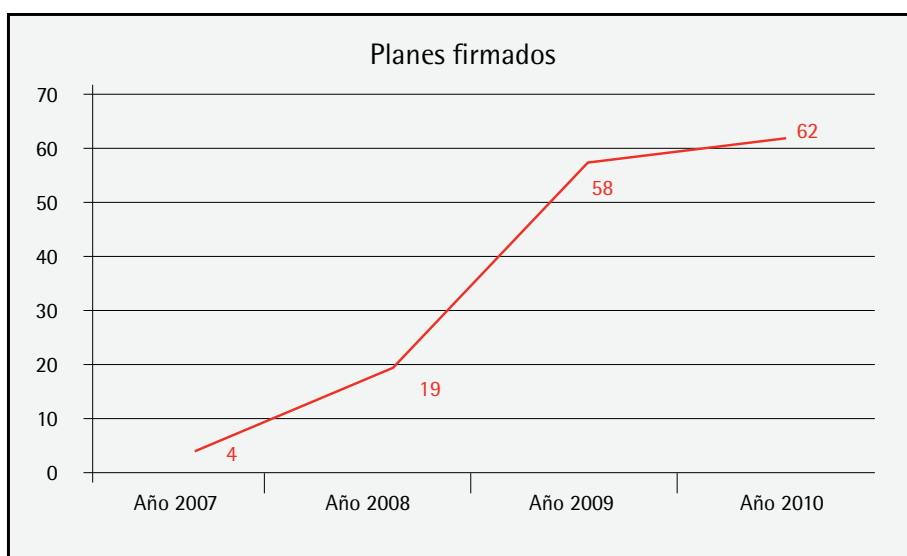


sindicato, desde el principio se hicieron evidentes diferencias por federaciones en el proceso de puesta en marcha de los planes de igualdad, diferencias que se han mante-

planes firmados a lo largo de 2010 contienen alguna referencia a la elaboración previa de un diagnóstico de situación, si bien en algunos no se especifica quién o cómo se ha realizado, en otros se atribuye esta tarea a una comisión paritaria, en la mayoría se especifica que ha sido la empresa o una consultora por ella contratada y, finalmente, en algún caso esta obligación se ha

incorporado como una más de las medidas a desarrollar.

Otro aspecto básico y poco claro es la capacidad que ostentan y el papel que juegan las comisiones paritarias, en unos casos de constitución previa a la negociación del plan y con competencias para su elaboración e, incluso, su firma, y en otros casos de creación futura y encargadas del seguimiento del acuerdo.



La nueva jubilación flexible a diferentes edades: garantía del sistema público de pensiones

Carlos Bravo Fernández
Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social
Complementaria de CCOO

El Acuerdo de Pensiones tiene como objetivo responder a los verdaderos retos demográficos y económicos de las pensiones para garantizar el sistema público y la posibilidad de que también los más jóvenes disfruten en el futuro de un modelo flexible de jubilación a diferentes edades.

La experiencia nos ha enseñado que los sistemas de Seguridad Social deben estar constantemente sometidos a evaluación y revisión para adaptarlos a las cambiantes necesidades de la sociedad y a los retos socioeconómicos que habrán de afrontar en el futuro.

El Pacto de Toledo nos ha servido para acordar entre sindicatos, empresarios y sucesivos Gobiernos de distinto signo político cuantas reformas han sido necesarias (1996, 2001 y 2006). El actual Acuerdo de Pensiones se ha hecho con la misma lógica de equilibrio que los anteriores, y tiene como objetivo dar respuesta a los retos pro-

que vienen siendo de forma sostenida más altas: mientras la pensión media de jubilación del sistema es de 850 euros, las nuevas altas de pensión del Régimen General son de 1.400 euros.

El equilibrio en la reforma supone que cada medida de ajuste va acompañada de elementos que la compensan o suavizan, por el avance en la protección social en otro aspecto, e incluso cada ajuste en sí mismo está diseñado para un reparto equitativo del esfuerzo entre generaciones, trabajadores, empresarios y autónomos. También el refuerzo de la contributividad en algunos aspectos se equilibra en otros mediante el incremento de los instrumentos de solidaridad del sistema público de pensiones.

El Acuerdo de Pensiones ha conseguido modificar la propuestas originales del Gobierno, que estaban orientadas exclusivamente a una reducción del gasto y los derechos, con especial énfasis en los trabajadores por cuenta ajena, por otras más justas y equitativas que preservan derechos y los elementos básicos de protección social. También supone "blindar" el sistema público de reparto como nuestro modelo de pensiones, frente a los que defendían y defienden sustituirlo por uno "mixto" con fórmulas de capitalización obligatoria. La sostenibilidad financiera del sistema garantiza que nadie podrá utilizarlo como excusa para impedir que también los más jóvenes puedan acceder en el futuro a un modelo de jubilación

El equilibrio en la reforma supone que cada medida de ajuste del crecimiento del gasto futuro contiene "compensaciones" por el avance en la protección social de otros aspectos

pios que tiene que afrontar el sistema de pensiones en el medio y largo plazo: pagar el doble de pensiones que las actuales en algo más de tres décadas (16 millones), durante más tiempo por la mayor esperanza de vida (casi 20 años), y por cuantías

flexible a diferentes edades como el que ha permitido el acuerdo final.

La propuesta original del Gobierno de impedir o eliminar en la práctica las fórmulas de jubilación anticipada y establecer con carácter general y obligatorio la edad legal de jubilación a los 67 años para todos los trabajadores se ha convertido en una nueva regulación de la edad de jubilación que implica un nuevo modelo de jubilación flexible a diferentes edades entre los 61 y los 67 años. La edad de acceso a la jubilación estará determinada en buena medida por el esfuerzo previo de cotización que hayan realizado los trabajadores, lo que refuerza la equidad y la justicia interna de la medida. La edad ordinaria de jubilación se mantiene a los 65 años para las personas que hayan cotizado 38 años y medio, estableciéndose para el resto la edad de 67 años. No obstante, todos los que así lo deseen o lo precisen y hayan realizado un esfuerzo

Las nuevas alternativas de edad de jubilación están determinadas por el esfuerzo previo de cotización que haya realizado cada persona. Todos los que lo deseen o precisen, acreditando los periodos mínimos exigidos, tienen alternativas para adelantar la edad de jubilación

de cotización suficiente al sistema, tienen alternativas a su disposición para adelantar la edad de jubilación incluso antes de los 65 años.

Con las nuevas reglas de acceso a la jubilación, más del 50% de los trabajadores por cuenta ajena mantendrá la jubilación a los 65 años. Si tenemos en cuenta, además, la media de cotización que acreditan las personas que acceden a la jubilación anticipada y el efecto que tendrán las medidas de refuerzo de la cotización, el porcentaje será aún superior y configura una situación en la que el acceso a la jubilación en el Régimen General seguirá siendo mayoritariamente a los 65 años.

El acuerdo garantiza el acceso a la jubilación anticipada a los 61 años para aquellos trabajadores que pierdan el empleo por causa de la crisis: ERE, despido económico, etc. El requisito para acceder a esta modalidad de jubilación será haber cotizado al menos 33 años y asumir un coeficiente reductor en la cuantía de la pensión que aún se está discutiendo y que podría variar en función del número de años cotizados. Aquellos trabajadores que no puedan o no quieran optar a esta modalidad de jubilación anticipada podrán seguir disfrutando del subsidio de mayores de 52 años en los términos actuales. Se amplía el derecho a la jubilación anticipada para convertirse en un nuevo derecho subjetivo al que podrán acceder los trabajadores de forma voluntaria desde los 63 años, sin que tenga que mediar como ocurría antes la intervención del empresario. El requisito en este caso será haber cotizado 33 años y asumir un coeficiente reductor en los términos avanzados en el párrafo anterior.

Se amplía el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajos especialmente penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos, que permitirá jubilarse incluso antes de los 61 años. Se establece por primera vez un sistema objetivo para que los trabajadores que realicen actividades de especial exigencia puedan jubilarse anticipadamente sin merma en su pensión. A diferencia de la regulación precedente, podrá iniciarse a instancia de los sindicatos o empresarios.



Se mantiene la figura de la jubilación parcial a partir de los 61 años y con los mismos requisitos de acceso, 30 años cotizados y 6 años de antigüedad en la empresa, aunque se habrá de cotizar íntegramente por el relevado con lo que se conseguirá que esta figura de jubilación, manteniendo sus rasgos esenciales, sea menos gravosa y contri-



buya a aumentar los ingresos de la Seguridad Social.

Se mejoran los incentivos para aquellos trabajadores que voluntariamente opten por alargar su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. Estos trabajadores verán mejorada la cuantía de su pensión con un coeficiente adicional en su pensión que, unida a la mejora de los coeficientes de adquisición de derechos de pensión por cada año cotizado, supondrá mejoras en la pensión anual de quienes decidan voluntariamente retrasar la jubilación más allá de los 65 o 67 años, de entre un 4 y un 5% por cada año de trabajo adicional.

Finalmente, se han creado nuevas medidas que mejorarán las carreras de cotización mediante el reconocimiento de nuevos periodos cotizados (nacimiento/adopción de hijos y periodos de estudios-becas) y ampliación de otros (excedencias por cuidados) para corregir al alza las carreras profesionales discontinuas o de tardía incorporación al mercado de trabajo y facilitar con ello el cumplimiento de los nuevos requisitos, medidas que beneficiarán mayoritariamente a mujeres y jóvenes.

Reforma de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El Acuerdo Social y Económico firmado el pasado 2 de febrero incluía, en la parte tercera, el contenido del "Acuerdo sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva"¹, alcanzado entre las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las confederaciones sindicales CCOO y UGT, como base para el inicio de una negociación bipartita que debía desarrollarse en un breve plazo de tiempo, por lo que en las semanas siguientes se iniciaron las reuniones con un intercambio de documentos de propuestas.

El documento presentado por las confederaciones empresariales desvirtúa el compromiso del acuerdo del 2 de febrero

Por un lado, el documento sindical unitario detallaba los objetivos y criterios que ambas organizaciones plantean para cada una de las materias que el acuerdo fijaba como esenciales para abordar esta reforma: estructura y vertebración de la negociación colectiva; legitimación de las partes negociadoras; flexibilidad interna; innovación y adaptación de contenidos; gestión de los convenios; adecuación a las dificultades en el ámbito de las empresas, y otros problemas de la negociación colectiva como los vacíos de cobertura, los ámbitos de aplicación per-

sonal y funcional, los ámbitos negociales derivados de nuevas realidades económicas, el papel de las organizaciones sindicales en las PYME y los derechos de participación sindical en relación con la organización del trabajo, especialmente en las decisiones empresariales que pueden tener consecuencias en el empleo y en las condiciones de trabajo.

El escueto texto presentado por las confederaciones empresariales el pasado 24 de febrero no se corresponde con el marco establecido en el acuerdo ni fija posición sobre el conjunto de materias, además de insistir en planteamientos, como la eliminación de la ultractividad de los convenios, que cuentan con el rechazo sindical por lo que ya fueron retirados en su momento para poder cerrar el acuerdo; por lo que ambos sindicatos criticaron el documento de CEOE-CEPYME y exigieron la presentación de propuestas empresariales con un contenido más concreto y coherente con el objetivo esencial de alcanzar un acuerdo global para la reforma de la negociación colectiva. Las confederaciones empresariales quedaron comprometidas a presentar un nuevo documento de propuestas a tratar en las próximas reuniones.

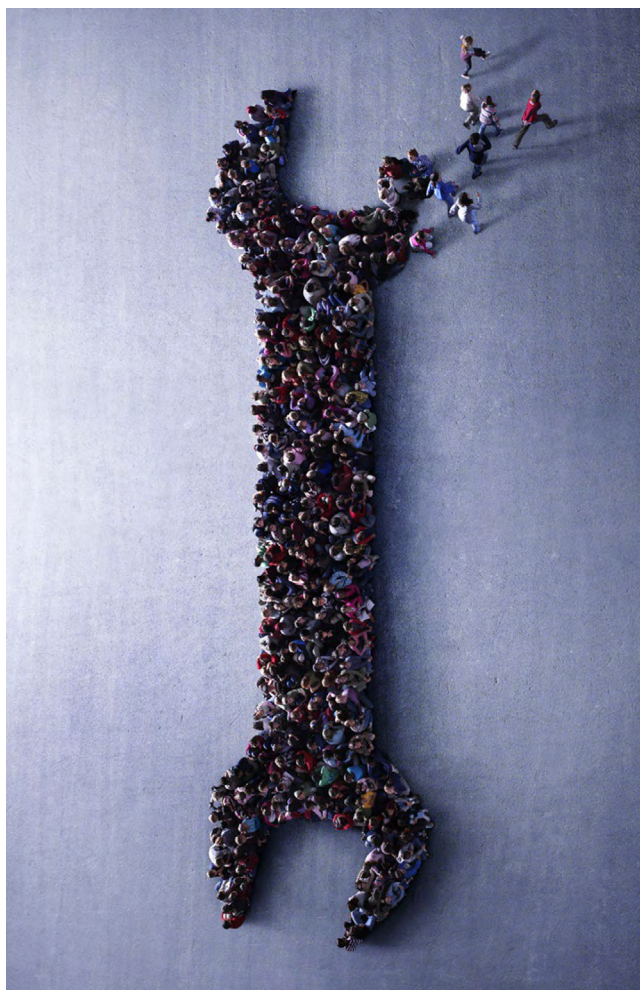
Aunque existe el compromiso de concluir las negociaciones antes del 19 de marzo, esta fecha no debería ser un condicionante que impidiera abordar la negociación de una de las reformas estructurales más importantes de este convulso periodo económico,

Notas: 1. En adelante "acuerdo".

aunque tampoco sería conveniente que las negociaciones se dilataran en el tiempo y se enquistaran las posiciones.

Es una reforma necesaria y demasiado tiempo pendiente. En 2001 no se alcanzó el acuerdo y, posteriormente, en los procesos ligados a las dos Declaraciones para el Diálogo Social suscritas por el Gobierno y las confederaciones sindicales y empresariales en 2004 y en 2008 ni siquiera llegó a abrirse el debate, a pesar de que en ambos periodos se contemplaba el compromiso de abordar la negociación para esta reforma.

Ahora, tras la recuperación del diálogo social en el Acuerdo Social y Económico, diálogo que se quebró en 2009 y fue sustituido por la confrontación abierta durante 2010, y que se mantiene en torno a aquellas



materias que fueron reformadas o modificadas desde la imposición unilateral del Gobierno, es el momento de intentar establecer un compromiso sobre el alcance y contenidos de la reforma de la negociación colectiva, mediante un acuerdo interconfederal desde el que se deriven peticiones al Gobierno para el inicio de las acciones legislativas que fuesen necesarias para adecuar la regulación legal a los contenidos pactados por las confederaciones sindicales y empresariales.

A la complejidad de esta negociación se añade el handicap que supone las modificaciones de elementos claves de la regulación legal de la negociación colectiva, introducidas por la reforma laboral impuesta por el Gobierno el pasado año, como es la disponibilidad para descolgarse o modificar, en el ámbito de la empresa, los contenidos pactados en el convenio sectorial en materias esenciales tales como el salario y las condiciones de trabajo.

No obstante, no debería desaprovecharse esta oportunidad sin cerrar un acuerdo, al menos en temas esenciales que puedan garantizar no sólo una mejor adecuación de la estructura y contenidos de la negociación colectiva a las transformaciones económicas y laborales de la última década, sino también para afrontar la crisis de empleo que perdurará más que la económica, y para incidir sobre la adaptación del modelo de relaciones laborales al cambio de modelo económico y productivo que las organizaciones sindicales venimos demandando.

Primer balance de la reforma laboral

Paloma López Bermejo
Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

Finalizado el primer semestre tras la entrada en vigor de la reforma laboral, la Secretaría confederal de Empleo y Migraciones de CCOO presentó un primer balance de los resultados de su aplicación en materia de contratación y empleo.

En junio de 2010 entró en vigor el Real Decreto Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que en septiembre del mismo año adquirió rango de Ley, tras ser aprobado por el Parlamento (Ley 35/2010).

Esta reforma ha supuesto un duro ataque a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras y llevó a la convocatoria de una huelga general en el mes de septiembre del pasado año.

Los principales cambios que ha introducido en la legislación laboral son:

- En relación al despido: se amplían las causas, se introduce el despido preventivo, se limita el control judicial, se facilita el despido "expres" y el despido por causas objetivas; y se subvencionan los despidos con fondos públicos.
- En materia de contratación: se extiende el contrato para el fomento de la contratación indefinida y se introducen leves mejoras en los contratos temporales.
- Se recorta el derecho a una prestación por desempleo, con la eliminación de la posibilidad de renovar la duración del PRODI.

- En relación a la negociación colectiva: se facilita el descuelgue salarial y la modificación de condiciones establecidas en el convenio sectorial, mediante acuerdo en el centro de trabajo; y se permite incumplir acuerdos de empresa.
- Se deja la puerta abierta al despido del personal fijo en la Administración.
- Se modifica el uso de empresas de trabajo temporal en la Administración y en trabajos de riesgo.
- Se regulan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

Una vez transcurridos los seis primeros meses de aplicación de la reforma laboral, el análisis de las estadísticas oficiales permite analizar sus primeros efectos en el mercado de trabajo y en la contratación.

El año 2010 terminó con un total de 4.696.600 personas en paro y una tasa de desempleo del 20,33%, con 370.000 parados más en los últimos doce meses.

El número de empleos disminuye en el último trimestre del año en 138.600 (-1,28%), rompiendo el crecimiento de ocupados en los trimestres anteriores. La tasa de temporalidad se sitúa en el 24,8%.

	IV T 2009		IV T 2010	
	TOTAL	Tasa	TOTAL	Tasa
ACTIVOS	22.972.500	59,76%	22.104.800	59,99%
OCUPADOS	18.645.900	48,50%	18.402.200	47,77%
PARADOS	4.326.500	18,83%	4.696.600	20,33%

Fuente: EPA INE.

Del total de los 13.927.712 contratos iniciales realizados en el año 2010, los indefinidos no alcanzan los 750.000 contratos (5,3%), destacando además el considerable descenso, en el último semestre del año, de la contratación indefinida de fomento de empleo. El volu-

men de estas contrataciones en el segundo semestre del año 2009 es de 90.804 contratos iniciales frente a los 59.568 contratos realizados en el segundo semestre de 2010, tras la aplicación de la reforma laboral, según se puede observar en el cuadro siguiente.

CONTRATOS REGISTRADOS

	2009		2010	
	Enero-junio	Junio-diciembre	Enero-junio	Junio-diciembre
Indefinido ordinario	308.669	294.135	292.305	287.628
Indefinido fomento de la contrat. indef.	90.413	90.804	91.090	59.568
Indefinido personas con discapacidad	4.107	3.859	4.345	3.840
Obra o servicio	2.549.763	2.919.393	2.602.768	3.020.908
Eventual circunstancias de la producción	2.602.442	2.862.856	2.781.836	2.970.389
Interinidad	654.707	847.302	699.693	867.306
Temporal personas con discapacidad	6.607	6.528	7.491	6.994
Temporal inserción	0	0	0	0
Relevo	15.621	18.541	11.207	9.252
Jubilación parcial	16.459	20.059	14.895	12.892
Sustitución jubilación 64 años	1.116	1.004	1.158	1.062
Prácticas	19.514	23.775	19.906	27.630
Formación	28.800	32.727	24.933	34.114
Otros contratos	40.248	41.961	38.384	36.118
TOTAL CONTRATOS INICIALES	6.338.466	7.162.944	6.580.011	7.337.701
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	281.229	239.198	235.991	253.447
ADSCRIPCIONES EN COLABORACIÓN SOCIAL	2.451	2.107	2.079	1.834
TOTAL CONTRATOS	6.622.146	7.404.249	6.828.081	7.592.982

En cuanto a los contratos convertidos en indefinidos se han realizado 489.438 en el año 2010 frente a los 520.427 del año 2009. En el primer semestre del año 2009, con mayor incidencia de la crisis en la destrucción de empleo y sin reforma laboral, es cuando, dentro de los dos años analizados, mayor número de conversiones a la contratación indefinida se produce.

Asimismo, la contratación temporal ha crecido en el último semestre de 2010, con la reforma laboral vigente; 6.986.665 de los

contratos realizados son temporales (de ellos, 5.991.297 contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción), cifra superior a la del segundo semestre del año 2009, con 6.774.146 contratos temporales registrados (5.782.249 contratos para estas mismas modalidades). En términos interanuales, y según los datos de la Encuesta de Población Activa, es mayor la reducción de personas asalariadas con relación laboral indefinida que temporal, -92.500 con contratos indefinidos y

-85.900 con contratos temporales. El ajuste del empleo sigue operando de igual manera que antes de la reforma laboral.

En el último trimestre del año, el 13,44% de las personas ocupadas trabajaba a tiempo parcial, un 13,25% en el mismo período de 2009.

La contratación temporal a tiempo parcial crece en el último semestre del año en 40.534 contratos respecto al segundo semestre de 2009, mientras que la contratación indefinida a tiempo parcial, que está bonificada para los empresarios, sigue decreciendo, con 1.942 contratos indefinidos menos.

CONTRATOS REGISTRADOS A TIEMPO PARCIAL (incluidos fijos-discontinuos)

	2009		2010	
	Enero-junio	Junio-diciembre	Enero-junio	Junio-diciembre
Indefinidos	134.878	141.552	129.813	139.610
Temporales	974.330	1.289.318	1.053.701	1.329.852



En cuanto a los despidos, decrecen los despidos "expres" desde la aplicación de la reforma y aumentan los despidos por causas

objetivas; disminuyen los ERE de suspensión temporal y se incrementan los de extinción de contratos.

16

EMPLEO

BENEFICIARIOS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR CAUSA DE ACCESO

		Despido procedente	Despido causas objetivas art. 52 a,b,d ET	Despido causas objetivas art. 52 c ET	Despido por Ley 45/2002	ERE extinción	ERE suspensión	ERE reducción jornada	Terminación relación laboral
2009	Enero	2.476	5.370	76.124	534.595	49.289	7.824	848	801.497
	Febrero	2.796	5.864	87.235	577.896	55.009	9.579	1.136	814.777
	Marzo	3.092	5.990	94.708	595.102	56.949	10.515	1.378	784.340
	Abril	3.285	6.031	100.466	605.880	60.691	11.109	1.792	770.793
	Mayo	3.529	6.136	103.570	604.760	64.104	11.503	2.174	723.953
	Junio	3.593	5.972	104.683	594.711	65.514	10.980	2.898	696.643
	Julio	3.841	5.855	106.524	591.178	67.613	10.998	3.367	699.933
	Agosto	4.060	5.837	109.981	595.663	70.743	11.649	3.265	708.715
	Septiembre	4.149	5.713	109.874	586.214	72.430	11.638	3.398	669.341
	Octubre	4.287	5.747	112.151	592.657	72.731	10.702	3.145	690.006
	Noviembre	4.335	5.836	115.433	600.040	74.415	11.427	3.135	678.320
	Diciembre	4.398	5.916	118.318	603.406	76.018	11.444	3.350	687.245
2010	Enero	4.538	5.932	122.257	607.459	78.108	10.360	3.185	697.283
	Febrero	4.629	6.015	125.305	610.958	80.522	10.094	3.210	658.931
	Marzo	4.652	6.199	126.452	602.643	81.302	10.100	3.299	624.286
	Abril	4.563	6.467	125.366	586.430	81.222	9.625	3.479	587.477
	Mayo	4.450	6.753	123.493	569.361	80.958	8.922	3.360	549.439
	Junio	4.271	6.874	120.182	547.184	79.373	8.200	3.185	531.080
	Julio	4.155	7.116	119.066	532.352	78.545	7.800	3.012	543.716
	Agosto	4.122	7.440	121.527	531.496	80.859	7.510	2.863	561.790
	Septiembre	4.037	7.766	120.816	517.472	79.610	7.025	2.938	524.441
	Octubre	3.991	8.121	123.242	514.619	79.273	6.956	2.870	533.190
	Noviembre	3.935	8.660	126.572	513.009	79.553	8.244	3.100	530.839
	Diciembre	3.851	9.268	130.902	511.023	80.431	9.021	4.105	545.165

La reforma laboral no ha servido ni servirá para reducir la temporalidad injustificada y, como se desprende de los datos, tampoco sirve para generar empleo

La conclusión evidente es que para el Gobierno efectivamente funciona el objetivo fundamental de la reforma que es el abaratamiento del despido, lo que supone, entre otros, la reducción de derechos para los trabajadores y trabajadoras.

Cuando se supere la crisis económica y comience a producirse una reactivación de la economía observaremos que esta reforma habrá generado más dualidad en el mercado de trabajo, mayor precariedad y pérdida de derechos de los trabajadores y trabajadoras. Es imprescindible modificar la reforma laboral en los aspectos que más afectan al empleo como son, entre otros, el abarata-

miento del despido, la falta de incidencia sobre la contratación indefinida y no actuar sobre la contratación temporal injustificada. Para reducir el desempleo es imprescindible actuar sobre los ingresos públicos de forma que sirvan para potenciar la reactivación de la actividad económica mediante inversión pública que genere empleo, y esto debe ir acompañado por una modificación del sistema financiero que haga llegar el crédito a las familias y a las empresas.

Es imprescindible realizar inversiones selectivas que posibiliten el cambio de modelo productivo, de forma que sea sostenible a largo plazo y cree empleo de calidad.

Seguir actuando exclusivamente sobre el gasto y no sobre los ingresos prolongará la situación de desempleo y la crisis económica. La Iniciativa Legislativa Popular que promueven CCOO y UGT debe conducir a un replanteamiento por parte del Congreso de los Diputados de dicha reforma laboral, que está haciendo crecer la dualidad en el mercado laboral, la precariedad y la desprotección de los trabajadores y trabajadoras.



La negociación colectiva en los países de la Unión

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En la escuela de invierno celebrada en Lisboa, las confederaciones sindicales de la inmensa mayoría de los países de la Unión Europea analizaron la actual situación de los trabajadores en Europa en un intento por encontrar políticas de coordinación homogéneas para todos los países comunitarios.

Durante los pasados 20 y 21 de enero se celebró, en Lisboa, la escuela de invierno que organiza el Comité de Coordinación de Negociación Colectiva de la CES. El encuentro contó con la participación de las confederaciones sindicales de la inmensa mayoría de los países miembros de la Unión Europea y estuvo centrada, más que nunca, en la propia realidad que estamos viviendo los trabajadores en Europa, y al mismo tiempo para intentar buscar políticas de coordinación que nos sirvan de forma homogénea en todos los países de la Unión.

El seminario se abrió el día 20 por la mañana con la intervención de los representantes de los dos sindicatos portugueses (CGTP y UGTP), en la que plantearon la situación de la negociación colectiva bajo un entorno de austeridad y de continuos recortes y reformas que han sufrido por parte del Gobierno y que les han llevado a la celebración de dos huelgas generales.

Acto seguido Maarten Van Klaveren, profesor de la Universidad de Ámsterdam, presentó un interesante trabajo sobre la descentralización de la negociación colectiva en Europa y un estudio comparado de siete países (Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Portugal y España) con un denominador común en todos ellos: podía apreciarse la intención de trasladar la negociación colectiva desde el ámbito sectorial al ámbito de la empresa.

Desgraciadamente hay que resaltar que España era el país de los siete comparados donde más empleo se había perdido, como

consecuencia de la flexibilidad de nuestro mercado de trabajo y, sobre todo, por el gran volumen de trabajadores con contratos temporales que habían perdido su trabajo al finalizar el mismo.

Siendo paradójico, pero en sentido contrario, el caso de Alemania que, tras ser durante el año 2009 uno de los países con mayor recesión en Europa (-4.9%), no había perdido prácticamente empleo, gracias a fórmulas como el ya famoso contrato alemán (Kurzarbeit) que, básicamente, consiste en que una empresa en situación de crisis, en vez de despedir a los trabajadores, los mantiene en plantilla a cambio de una reducción del salario y de su jornada de trabajo. Obviamente esto repercutiría en una disminución del poder adquisitivo del trabajador, pero para que la pérdida de ingresos no sea elevada para el trabajador, una parte de la reducción del salario (un 60% en el caso alemán, que llega al 67% si el trabajador tiene cargas familiares) es sufragada por el Estado.

De hecho esta situación excepcional del modelo alemán formó parte de la intervención de la representante de la DGB, en la que remarcó también la preocupación de los sindicatos alemanes por la cada vez mayor apertura e introducción de cláusulas de descuelgue salarial en los convenios sectoriales, con la consiguiente rebaja, fundamentalmente en las pequeñas empresas.

Se analizaron también los casos de Grecia y España y la situación de la negociación colectiva bajo la presión de los mercados financieros.

En el caso de Grecia nos encontramos ante el mayor ajuste regresivo que han sufrido los trabajadores de la Unión Europea y que ha llevado a los sindicatos a la convocatoria de numerosas huelgas generales en el país. La representante griega planteó igualmente su malestar por lo que consideraba falta de apoyo en sus movilizaciones por parte de la Confederación Europea de Sindicatos.

El caso de la situación laboral y económica de España fue expuesto por CCOO a través de un análisis de la situación económica y del sesgo liberal de las medidas del Gobierno: reducción del salario de los funcionarios, reforma laboral, congelación de las pensiones, y la respuesta sindical a ellas (huelgas de junio y septiembre), en el que está siendo uno de los ajustes presupuestarios más duros de la Unión Europea. Pero también planteamos, desde la reflexión y a la vista de las situaciones de cada país, la necesidad de impulsar medidas coordinadas de acción sindical en Europa por parte de la Confederación Europea de Sindicatos. Puesto que las agresiones a los trabajadores están siendo coordinadas por parte de los Gobiernos europeos y los mercados financieros.

Entre las conclusiones finales y las orientaciones de la CES para 2011, podemos resaltar los principios clave de autonomía, cooperación y solidaridad sobre las siguientes bases:

- Defender la autonomía de los interlocutores sociales para negociar, rechazando

el falso equilibrio entre "salvar el euro y ahorrar salarios".

- Rechazar la negociación de empobrecimiento del vecino, en particular los recortes y las congelaciones salariales.
- Situar la solidaridad como elemento central, limitando las prácticas de trabajo precario, en particular el trabajo de duración determinada.

Igualmente, por parte de algunas confederaciones del sur, fundamentalmente de Italia y de España (CGIL y CCOO), defendimos la necesidad de una mayor coordinación de los sindicatos europeos en la defensa del Estado del bienestar, tomando medidas de colaboración y mayor presión hacia los Gobiernos y los mercados; dando a conocer nuestras propuestas a la ciudadanía y evitando que se produzcan desavenencias como las producidas en la última reunión del comité ejecutivo de la CES, en la petición de la implantación del eurobono por parte del Banco Central Europeo, como método de defensa de la deuda soberana de los países, defendida por los sindicatos del sur y no apoyada por los sindicatos del centro y norte de Europa.

Europa, en su conjunto, está sufriendo la mayor agresión social por parte de los mercados desde la firma del Tratado de Roma y la respuesta sindical unitaria debe estar a la altura de las medidas adoptadas. Porque éstas no son un ataque a un determinado país, sino al modelo social europeo.



El impacto del tiempo y los horarios de trabajo sobre la salud

Ana Herranz Sainz-Ezquerro
Secretaria de Internacional de COMFÍA-CCOO

Bajo el lema "Workinf for better times", durante los días 8 y 9 de febrero, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) celebró unas jornadas con la finalidad de abordar el impacto del tiempo y los horarios de trabajo sobre la salud de los trabajadores y valorar la segunda ronda de consultas que la Comisión Europea ha establecido para una posible modificación de la directiva sobre tiempo de trabajo.

Por la información presentada por reconocidos expertos como la Fundación Dublín, y por las conclusiones a las que llegaron los diferentes grupos de trabajo, todas las organizaciones presentes reconocieron que en la actualidad las empresas exigen cada vez más flexibilidad en los tiempos de trabajo, exigencia que si no es adecuadamente regulada puede poner en peligro la salud de las personas trabajadoras.

Las patronales europeas argumentan que para un buen funcionamiento de las empresas de cara a la adecuación de la demanda,

a las puntas de producción, a la globalización de aquellas que trabajan en diferentes usos horarios, o bien para dar satisfacción a los consumidores que exigen una atención continuada 24 horas al día y 7 días a la semana, es necesario dotarlas de un marco horario flexible para cubrir estas demandas. Sin embargo, esta flexibilidad que exigen las empresas debe verse limitada, tal y como la Directiva 2003/88/CE establece, por factores de más entidad: "La mejora de la seguridad, la higiene y la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede supeditarse a consideracio-



nes de carácter puramente económico". En estos momentos de crisis económica debemos traer a colación, más que nunca, este acervo comunitario.

Pero si bien para CCOO este principio comunitario es irrenunciable, la Comisión Europea plantea una serie de propuestas con la finalidad de modificar una directiva que ha supuesto un dique de contención a la utilización desmedida del tiempo de trabajo como factor de competitividad entre países, sin tener en cuenta otros usos del tiempo en la vida de las personas trabajadoras. Unas modificaciones basadas en una mayor flexibilidad en los horarios, eliminando el tiempo de jornada máxima semanal que establece la directiva en 48 horas a la semana, lo que equivaldría a generalizar la posibilidad del descuelgue individual "opt-out", perjudicando en gran medida a las mujeres, por ejemplo, que son las que mayores dificultades tienen a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Cualquier intento de extender el tiempo de trabajo, con horarios largos e irregulares y poco saludables, por motivos de negocios y/o razones financieras, debe considerarse no conforme con la actual legislación europea.

La CES lamenta que las preocupaciones expresadas en la primera fase de la consulta para proceder a la modificación de la directiva no hayan sido suficientemente tenidas en cuenta por la Comisión, como la eliminación definitiva del opt-out o posibilidad de que las personas individualmente puedan realizar más de 48 horas a la semana de tiempo de trabajo, dinamitando cualquier opción a la negociación colectiva y

a la posibilidad, pues, de que los representantes de los trabajadores puedan limitar el uso abusivo del tiempo de trabajo, lo que supondrá en la práctica una mayor precariedad laboral y un riesgo serio para la salud de las plantillas.

Un periodo de referencia de cuatro meses para el cálculo de la semana de trabajo media de 48 horas es suficientemente amplio para las necesidades actuales de las empresas y los trabajadores. Periodos más largos de referencia sin las debidas garantías que los convenios colectivos establecen, pueden llevar a imposiciones unilaterales de nuevos patrones de tiempo, con periodos extremadamente largos e irregulares de trabajo que son inaceptables.

Una vez más a la hora de hacer sus propuestas, la Comisión no tomó en consideración los resultados de la evaluación de impacto, que sugiere una limitación de las horas de trabajo seguido de un período de descanso adecuado.

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso forman parte de la organización del trabajo, constituyendo una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales.

Su regulación, en el marco de los convenios colectivos, debe dirigirse a equilibrar el uso flexible de los tiempos de trabajo y descanso, que permita atender a las necesidades de las personas y de las empresas, con el establecimiento de criterios que otorguen seguridad a ambas partes en relación a las condiciones en que se ejercerá la flexibilidad establecida, prevaleciendo siempre la salud de las personas trabajadoras.

La flexiguridad, a debate

Ana Hermoso Canoura

Secretaría confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El concepto de flexiguridad aparece en la Unión Europea con la publicación en 2006, por parte de la Comisión, del Libro Verde sobre "Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI", cuyo contenido fue sometido a debate en las instituciones europeas, con los gobiernos, agentes sociales y especialistas en la materia.

Durante los días 7 y 8 de febrero se celebró en la ciudad de La Haya, Holanda, el seminario integrado en el programa del Diálogo Social Europeo y organizado por BusinessEurope (patronal europea) titulado "La implementación de la flexiguridad y el papel de los agentes sociales".

CCOO considera que entre los principios de flexiguridad se debe incluir con más fuerza el componente de la negociación colectiva, imprescindible para abordar la flexibilidad interna, que tiene mucho que ver con la organización del trabajo

El punto de partida de este seminario ha sido un estudio realizado por expertos europeos sobre la situación de la flexiguridad en los veintisiete países miembros de la Unión Europea y su posterior presentación en distintos seminarios divididos por grupos de siete países. Este en concreto era el cuarto, en el que hemos participado los agentes sociales de Luxemburgo, Holanda, Eslovenia, Eslovaquia, Reino Unido, Bulgaria y España. En nuestra intervención recalcamos que el diálogo social y la negociación colectiva

son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas, y para abordar los cuatro componentes de los que trata la flexiguridad¹. Además, en toda estrategia de empleo se debe añadir una política macroeconómica y microeconómica que apoye el crecimiento productivo con empleos de calidad. Esto significa suficiencia de los ingresos del Estado, frente a rebajas fiscales, para aumentar la inversión en I+D+i, en educación y formación, así como en protección social y cohesión, si el Estado quiere asumir una transferencia de costes de las empresas para que sean más flexibles.

Porque la seguridad no será tal, en esa idea de combinarla con la flexibilidad, si no se generan empleos, si los nuevos empleos que se crean no son intercambiables cualitativamente con los que desaparecen, si la política fiscal y presupuestaria no es solvente y no permite al Estado asegurar los otros componentes, las políticas activas eficaces y las prestaciones sociales suficientes.

La economía debe crear empleo para asegurar que la pérdida de un empleo es sustituido por otro. Sin crecimiento no puede hablarse de seguridad para los trabajadores. Además, no basta con crear empleo, sino que éste debe ser de calidad. Si hay una brecha cualitativa grande entre los empleos que desaparecen y los nuevos que

Notas: 1. Disposiciones contractuales flexibles y fiables, Estrategias globales de aprendizaje permanente., Políticas activas del mercado laboral eficaces y Sistemas de Seguridad Social modernos.

se crean –de mayor calidad los primeros que los segundos–, y si hay un fuerte desajuste entre demandantes de empleo cualificados y oferta de empleos poco cualificados, la sustitución de un empleo por otro no aporta seguridad.

También consideramos que entre los principios de flexiguridad se debe incluir con más fuerza el componente de la negociación colectiva, imprescindible para abordar la flexibilidad interna, que tiene mucho que ver con la organización del trabajo.

De los cuatro componentes de la flexiguridad que enumera la comunicación, el componente más débil en España es el de las políticas activas, el acompañamiento en la búsqueda de empleo y la prevención frente al paro.



En nuestro país, la crisis ha tenido una repercusión y consecuencias de mayor calado, por coincidir con el agotamiento del modelo de crecimiento que se ha seguido en las últimas décadas. El mercado de trabajo español creó mucho empleo en los últimos años, pero mayoritariamente fue empleo de baja calidad asociado a las actividades económicas sobre las que se sustentó el crecimiento: en la construcción, residencial y especulativa, y los servicios intensivos en mano de obra de baja cualificación.

En este contexto, los elementos a exigir en este debate de la flexiguridad pasan imprescindiblemente por abordar conjuntamente el cambio de modelo productivo que conlleve la generación de empleos de calidad, reforzar y mejorar los servicios públicos de empleo, las políticas activas de empleo, la formación, así como la protección social, la conciliación y la integración social.

Por parte de la patronal española, la intervención sobre flexiguridad se centró sobre la rigidez de nuestro mercado de trabajo, lo que causó sorpresa entre los participantes. Para la CEOE, el mercado de trabajo en España es poco flexible y los costes del despido son excesivamente elevados (45 días por año trabajado). Para ellos la reforma laboral aprobada por el Gobierno había sido insuficiente y no había resuelto el problema. Ante esta postura, CCOO rebatió tales argumentos: ¿cómo es posible hablar de poca flexibilidad en el país de la Unión Europea donde se han perdido más de dos millones de puestos de trabajo, en su mayor parte temporal, con un coste de indemnización de 8 días por año trabajado? En el que además se ha introducido el despido preventivo por causas objetivas de 20 días por año (previsión de pérdidas) y se facilita el descuelgue salarial en los convenios sectoriales, etc.

Desgraciadamente, en el resto de los casos planteados por los diferentes países la situación fue bastante similar. Por tanto, el camino a recorrer en el terreno de la flexiguridad es excesivamente largo y difícil. Sobre todo porque en estos tiempos de crisis, el capital entiende, y en eso es insaciable, que en el término de flexiguridad sólo es importante un objetivo a cumplir, la flexibilidad. Pero ni sabe, ni quiere saber qué significa la segunda parte, la seguridad.

Para ayudarnos a cambiar esta opinión hay una gran oportunidad en el proceso de diálogo social y en el debate que se está produciendo en este momento sobre la reforma de la negociación colectiva. Como ya se ha comentado, mejorar la flexibilidad interna en las empresas y preservar el empleo, actuando sobre las condiciones de trabajo, es mejor que recurrir a ajustes de plantilla.

Memoria de actividades del SIMA

Francisco González Moreno
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Durante el año 2010, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) resolvió conflictos que beneficiaron a un millón de trabajadores y trabajadoras.

El 28 de febrero se presentó ante los medios de comunicación la memoria de actividades de la Fundación SIMA del pasado año.

El SIMA ha tramitado en el año 2010 un total de 264 procedimientos de mediación y arbitraje. La comparación de estos datos con respecto a los del año anterior ilustra, por un lado, una reducción del 10% en cuanto al número de procedimientos tramitados, pero por otro, y como consecuencia de la huelga general del 29 de septiembre, un incremento del 469% respecto al número de personas afectadas.

Este incremento se debe fundamentalmente al procedimiento de mediación previa a la convocatoria de la huelga y que afectó al 84% de los trabajadores sometidos a procedimientos. No obstante, si desagregamos los datos de la convocatoria de huelga general, el número de afectados ascendería a 3.023.769 trabajadores, cifra muy similar a la del año 2009.

Es de destacar que, aunque todavía parezca insuficiente, en el 35% de los procedimientos de mediación el conflicto se solucionó con acuerdo entre las partes. Estos acuerdos, de los que se beneficiaron casi un millón de trabajadores/as, se alcanzaron en 80 empresas de 11 sectores de actividad.

Estos datos implican un importante incremento en la actividad del SIMA, casi 9 puntos porcentuales de subida con respecto a los datos del año 2009, en el que el número de procedimientos solucionados fue sólo del 27%.

Por motivo de huelga se habían tramitado a 31 de diciembre de 2010, 44 procedimientos, 14 casos más que en 2009, lo que supone un 47% más en términos porcentuales. De los 44 procedimientos, 12 finalizaron con acuerdo, es decir, que en el 27,2% de los casos se evitó la convocatoria de huelga.

Sin embargo, el mayor número de procedimientos tramitados en el SIMA, y la crisis económica no parece ajena a esta cuestión, fueron los conflictos salariales, que con 96 expedientes suponen el 36% del total del año, afectando a un total de 529.389 trabajadores.

En menor medida destacan los 31 expedientes relacionados con el tiempo de trabajo y los 30 relacionados con derechos sindicales.

Por último hay que destacar que durante el año 2010 utilizaron los servicios de la Fundación un total de 49 sectores diferentes, lo que nos muestra la cada vez mayor diversidad de empresas que utilizan los servicios del SIMA. En cuanto a la distribución de los procedimientos tramitados por sectores de actividad destacan el sector de la industria química con 42, el sector de seguros con 34, el sector de contact center con 19 y el sector del metal con 18 procedimientos.



El Fondo de Garantía Salarial

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en el año 2010 aumentaron un 54,36% respecto a 2009.

Las prestaciones abonadas por el FOGASA en el año 2010 han sido 1.287 millones de euros, 453,242 millones de euros más respecto al mismo periodo de 2009 en que se abonaron 833,758 millones, lo que supone un aumento del 54,36%.

Con el abono de estas prestaciones se ha superado en un 43% el total del presupuesto inicial disponible para este año, que ascendía a 900 millones de euros, y se ha consumido el 99% del presupuesto final aprobado de 1.300 millones.

Se han resuelto 135.577 expedientes, un 43% más. En salarios se han pagado 448 millones y en indemnizaciones 839 millones. El total de trabajadores que han percibido prestaciones ha sido 232.722, un 34% más que en 2009, mientras que el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un incremento del 23%.

Por procedimiento concursal se han abo-

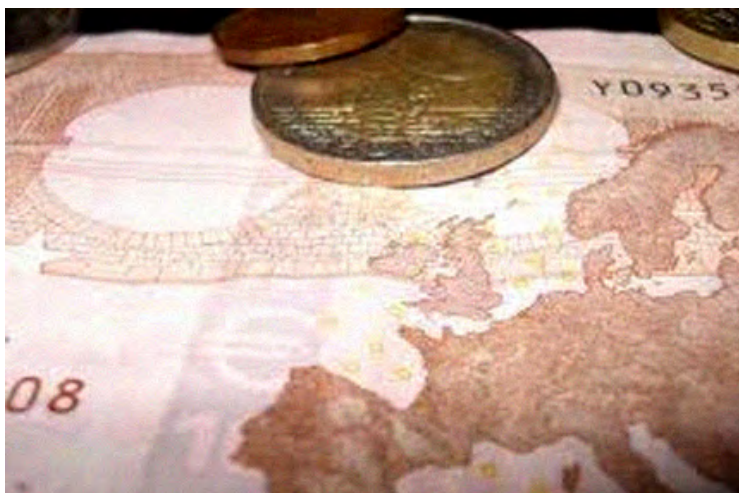
nado prestaciones por valor de 514 millones, superando por primera vez a las procedentes por insolvencia, que han percibido 510 millones.

Las CCAA que más prestaciones han pagado en 2010 han sido Cataluña y la Comunidad Valenciana que han pagado entre las dos el 41,68% del total (Cataluña el 21,35% y la Comunidad Valenciana el 20,33%), la primera ha pagado 274,815 millones y la segunda 261,642 millones. Las CCAA que han pagado más prestaciones después de las dos referidas y que superan los cien millones de euros son Andalucía, Madrid y País Vasco, que han pagado 133, 129 y 108 millones, respectivamente.

De los 232.722 trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA en 2010, la mayoría pertenece al sector servicios, 101.268, que se corresponde con el 43,51% del total; en el sector industrial son 62.317 trabajadores, el 26,78%; 61.317 lo son del sector de construcción, el 26,50%; y al sector agrario pertenecen 2.503 trabajadores, el 1,08%. Sin actividad definida hay 4.972 trabajadores, el 2,14%.

Los trabajadores que han percibido prestaciones se agrupan mayoritariamente en las empresas de hasta 24 trabajadores, que con una cifra de 191.943 trabajadores suponen el 82,48% del total.

Si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2010 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2007, las prestaciones se han incrementado en un 238%, la recaudación por cuotas ha tenido un descenso del 4%, los trabajadores que han



percibido prestaciones han aumentado un 217%, las empresas se han incrementado en un 219% y los expedientes resueltos han aumentado un 247%.

El saldo disponible del organismo acumulado de ejercicios anteriores, a 31 de diciembre de 2010, era de 3.713 millones de euros. El presupuesto inicial del FOGASA para el abono de prestaciones en el año 2011 asciende a 1.400 millones de euros y representa un incremento del 55,56% respecto al presupuesto inicial del año 2010, que era de 900 millones, que resultó insuficiente y al que hubo que adicionar un suplemento de crédito de 400 millones de euros, quedando finalmente en los ya mencionados 1.300 millones de euros.

El saldo disponible del organismo acumulado de ejercicios anteriores, a 31 de diciembre de 2010, era de 3.713 millones de euros

Del referido presupuesto, 100 millones aproximadamente serán destinados a resarcir al empresario una parte de la indemnización equivalente a 8 días, como consecuencia de la extinción de los contratos indefi-



nidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010, según establece la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, por tanto el empresario con anterioridad debe haber abonado al trabajador la totalidad del importe de la indemnización legal.

Esta prestación para las empresas de menos de 25 trabajadores no será acumulable a lo que estipula el artículo 33.8 del TRET respecto al abono del 40% y el FOGASA en ningún caso, para estas empresas, abonará el

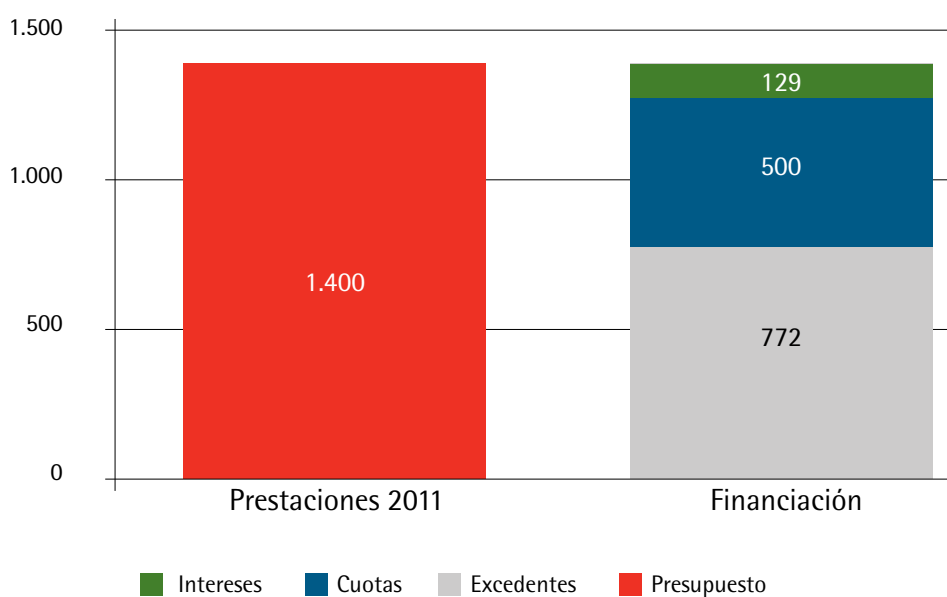
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

	2007	2008	2009	2010	% 2010 / 2007
PRESTACIONES	380,52	433,59	833,76	1.287	238
P. SALARIOS	147,48	160,05	278,58	448	204
P. INDEMNIZ.	233,03	273,96	555,18	839	260
RECAUDACIÓN	488,85	508,28	473,01	470,73	-3,71
TRABAJADORES	73.448	90.138	174.177	232.722	217
EMPRESAS	21.502	27.923	55.888	71.868	234
EXPEDIENTES	39.032	48.792	94.644	135.577	247

40% más los 8 días, lo que supondría que al final el empresario tan sólo tuviera que abonar 4 días de indemnización.

Asimismo en los casos de despido que sean declarados posteriormente por los tribunales como nulos, el FOGASA tendrá que articular

la forma para reclamar al empresario los 8 días que se habrían abonado indebidamente. El presupuesto de 2011 del organismo será financiado con 129 millones de intereses, 500 millones por cuotas y los restantes 772 millones con el excedente del organismo.



Memorias de sostenibilidad

José Carlos González Lorente

Jordi Ribó i Flos

Representantes de CCOO en el Consejo Estatal de RSE

Las memorias de RSE, también llamadas memorias de sostenibilidad (la RSE puede definirse también como la "aportación de la empresa al desarrollo sostenible"), son el instrumento de concreción, a través de indicadores, de los compromisos (voluntarios o no) sobre RSE establecidos en las empresas, tanto públicas como privadas. La información sobre riesgos sociales, medioambientales y de buen gobierno, así como la previsión y la adaptación de las empresas a los múltiples retos y cambios a los que está sometido

La crisis actual ha demostrado que las memorias de sostenibilidad no tenían un enfoque preventivo que permitiera evitar los diversos riesgos que han llevado a la actual situación

el mundo en estos momentos, deben tener un fiel reflejo en las memorias. Por ahora no ha sido así, pero existen iniciativas y modelos para poder hacerlo. Y desde CCOO instamos a su rápido desarrollo.

España es líder mundial en la confección de estas memorias. La mayoría de las empresas del índice IBEX35¹ elaboran memorias bajo

el marco GRI (el estándar universalmente aceptado). Casi todas las cajas de ahorros, que forman el 50% del sistema financiero español, realizan también este tipo de informes. Sin embargo, el carácter voluntario que aún acompaña a su elaboración y la inexistencia de procesos de homogeneización, corrección y contraste han hecho que las memorias tengan, en la mayoría de los casos, un marcado carácter de información publicitaria o enfocada hacia la mejora de la reputación de las empresas.

La crisis actual ha demostrado que las memorias de sostenibilidad no tenían un enfoque preventivo que permitiera evitar los diversos riesgos que han llevado a la actual situación. Aún así, la crisis no ha hecho que las empresas dejen de elaborar estas memorias. En septiembre de 2010 se habían realizado en España 138 memorias de RSE, con formato GRI. Casi un 10% más de las confeccionadas en todo 2009.

Es cierto que los procesos de elaboración de estas memorias son costosos y complicados. Y también, los procesos de valoración de las mismas. Pero ha quedado demostrado que los costes de "no informar" son muy superiores a los costes de elaboración de una información verdaderamente transparente y adecuada a los riesgos y oportunidades sectoriales.

Notas: 1. El pasado 10 de febrero, el Observatorio de la RSC, al que pertenece CCOO, presentó la 7ª edición de su estudio sobre "La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX35", siendo los resultados obtenidos similares a los de otras ediciones y su conclusión ahondaba en la necesidad de que éstos mejorasen.

Si la información correcta no se recoge, analiza y divulga debidamente, es difícil que las partes interesadas o incluso la propia gestión de estas empresas comprendan el alcance y el impacto de las operaciones corporativas sobre derechos legales, intereses públicos y las responsabilidades de los gestores involucrados. En todo el proceso es clave tanto la información sobre la cadena productiva (filiales, proveedores) como sobre la cadena de inversiones. Este punto tiene una relación directa con nuestro discurso sobre el "cambio de modelo productivo", con el cada vez más reivindicado "derecho a saber", y también con nuestro objetivo de incorporar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo.

En las últimas semanas se han producido varios acontecimientos importantes para corregir la situación expuesta aquí:

- La comisión permanente del Consejo Estatal de RSE (CERSE) ha aprobado formalmente³ un primer **Documento consensuado en el Grupo 2 del CERSE como resumen de una primera fase de su trabajo y punto de partida para una segunda etapa del mismo**, elaborado por el grupo de trabajo sobre Transparencia, Comunicación y Estándares de los informes de sostenibilidad con recomendaciones sobre el contenido de las memorias de RSE. La coordinación de este grupo corresponde a CCOO. El valor de este documento reside en el consenso alcanzado entre organizaciones sindicales,



Notas: 3. Deberá ser ratificado en el próximo pleno del CERSE.

Comisiones Obreras reclama una mejor regulación del contenido de las memorias de sostenibilidad

organizaciones empresariales, Administraciones Públicas y otros grupos de interés de la sociedad civil.

- La declaración conjunta instando a la regulación del contenido de las memorias, acordada por la Confederación Europea de Sindicatos, la **European Coalition for Corporate Justice** (una importante coalición de la sociedad civil que trabaja en torno a la RSE) y el propio Global Reporting Initiative (el estándar de memorias que sigue la mayor parte de las empresas).

- Documento de CCOO en respuesta a la consulta de la Comisión Europea sobre la información no financiera de las empresas.

- Documento sindical conjunto de **Comentarios de las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT**, en respuesta a la consulta del Grupo de Alto nivel en Responsabilidad Social de las Empresas de la Comunidad Europea.

En todos estos documentos, en los que CCOO ha colaborado activamente, se reclama una mejor regulación (incluso obligación) del contenido de las memorias. Si el desarrollo sostenible es el objetivo de una nueva economía con visión global, tal como lo define la Unión Europea en su estrategia 2020⁴, o como pretende establecer la recién aprobada Ley de Economía Sostenible, debe existir un modelo de reporte (memoria) que integre y complemente la información contable y financiera con la información sobre factores sociales, medioambientales y de buen gobierno, y que incorpore a las organizaciones sindicales como grupo de interés imprescindible en temas sociolaborales.

Notas: 4. El Programa de la UE para 2020, en el eje sobre el crecimiento sostenible y el empleo promueve la renovación de la responsabilidad social de las empresas. En su reciente comunicación sobre la política industrial, la Comisión anunció su intención de presentar una nueva iniciativa política en el ámbito de la RSE. La comunicación sobre la Ley del Mercado Único (SMA), aprobada el 27 de octubre, subraya la importancia de fortalecer la confianza del consumidor en el mercado de la UE, y el logro de una economía social de mercado altamente competitiva, con un crecimiento económico sostenible.

El derecho de huelga y despido por finalización de contrata

Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

En la sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de octubre de 2010, Recurso de Amparo 3568/2006, se resuelve el caso de una trabajadora de una empresa subcontratada que fue despedida y demandó por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva al derecho de huelga.

ASUNTO: La empresa Unigel, S.L. era contratista de la empresa principal, Samoa Industrial, S.A. Los trabajadores de Unigel venían realizando unas reivindicaciones en aras de lograr que sus condiciones de trabajo se igualaran con las de los trabajadores de la empresa principal, incluyendo varias jornadas de huelga, y denunciando también la existencia de una cesión ilegal de trabajadores con respecto a Samoa ante la Inspección de Trabajo.

Según el TC, lo que se discute en este recurso es la determinación de la vigencia y contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales en régimen de subcontratación

En este contexto, la empresa principal comunicó a la contratista la rescisión parcial del contrato de servicios en las secciones de soldadura y fresadora, rescisión que generó dos despidos. Meses después, también se puso fin al contrato mantenido entre ambas de arrendamiento de servicios, y, en este caso, se produjeron 24 despidos más, entre ellos el de la demandante. La trabajadora demandante en amparo fue objeto de un despido objetivo por la empresa Unigel, S.L., contratista de otra empresa,

Samoa Industrial, S.A. Presentó demanda por despido instando la declaración de su nulidad por vulneración del derecho fundamental de huelga y de la garantía de indemnidad, o subsidiariamente su improcedencia, con condena solidaria a ambas empresas por existencia de una cesión ilegal de mano de obra.

La demanda fue desestimada tanto en la instancia como en suplicación por la STSJ de Asturias de 10-03-2006, planteando la trabajadora el recurso de amparo ante el TC con base en la vulneración de los arts. 14, 28.2 y 24.1 de la CE.

DOCTRINA: El TC considera acreditado que la extinción del contrato de la trabajadora se produjo como consecuencia de las movilizaciones previamente desarrolladas por los trabajadores en la empresa, materializadas en el ejercicio de sus derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga. Sin embargo, en este contexto de la subcontratación, la situación es algo más complicada: quien reacciona frente a los trabajadores entendiéndose dañado por sus acciones no es el empresario que los despide, sino el titular de la actividad contratada, destinatario último de los servicios prestados por aquéllos; mientras que quien efectivamente despide a los trabajadores -su empresario en la relación laboral- lo hace determinado por la previa decisión de la empresa principal de rescindir la contrata mercantil, que, en las condiciones de conflictividad laboral existentes, ha dejado de resultarle útil. En definitiva, dice el TC, lo que se discute en este recurso es la determinación de la vigencia

y contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales en régimen de subcontratación.

Pues bien, la sentencia mantiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados anticonstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél. Dice el FJ 9: "Si a través de la técnica de la subcontratación se posibilita que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la

El TC sienta el criterio de que la tutela de los derechos fundamentales no permite aislar a la empresa principal de las actuaciones que lleva a cabo y que afectan al personal de la empresa contratista

actividad productiva de una empresa principal e, incluso, que la propia vigencia de su contrato de trabajo se haga depender directamente de la vigencia del contrato mercantil que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la actuación del contratista sino también por la del empresario principal, del mismo modo habrá de salvaguardarse que en el ámbito de esas actuaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados. Pues no sería admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carecieran de los instrumentos de

garantía y tutela de sus derechos fundamentales con que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada ante actuaciones empresariales lesivas de los mismos". Dice al efecto que "en la práctica, si no pudiese otorgarse tutela jurisdiccional ante vulneraciones de derechos fundamentales como éste, se originaría una gravísima limitación de las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable".

Por ello declara la nulidad radical del despido de la recurrente y el restablecimiento en la integridad de su derecho. Sin embargo, dadas las concretas circunstancias (la finalización del contrato mercantil de arrendamiento de servicios suscrito entre una y otra empresa, de la que trae causa la extinción de la relación laboral de los trabajadores de Unigel), se remite a lo que el Juzgado de lo Social determine al efecto en incidente de ejecución, en orden a "si la efectiva readmisión de la recurrente en su puesto de trabajo es posible y, de no serlo, la indemnización que procediera abonar entonces a la misma, así como los salarios de tramitación, y la responsabilidad de las empresas concernidas en orden a la reparación de la lesión de derechos fundamentales ocasionada".

APLICACIÓN: Este pronunciamiento es muy relevante puesto que supone abordar uno de los problemas más graves que genera la técnica de la contratación en el ámbito de las relaciones laborales. Al depender la vigencia del contrato de trabajo no sólo de las decisiones de la empresa contratista empleadora, sino también de la principal, dado que ésta es ajena al contrato de trabajo, no existen en la legislación mecanismos eficaces para corregir las prácticas generadas por la empresa principal que pueden determinar, a su vez, unos perjuicios profesionales, o incluso la extinción del contrato de trabajo del personal de las empresas contratistas. En el caso que enjuicia el TC, ello sucede con la decisión de rescindir la contrata adoptada por la principal, que supone en definitiva la extinción de los contratos vinculados a la misma.



El TC sienta el criterio de que la tutela de los derechos fundamentales no permite aislar a la empresa principal de las actuaciones que lleva a cabo y que afectan al personal de la empresa contratista. Por ello considera que la decisión realizada en el ámbito del contrato mercantil, de rescindir la contrata como represalia ante la huelga y las demandas de cesión ilícita, es una decisión que lesiona los derechos fun-

damentales de los trabajadores, y por tanto los despidos son nulos, aunque realmente la decisión de despido la haya adoptado la empresa contratista, y ella no hubiera sido la responsable de dichas vulneraciones. Si la readmisión no resulta posible, la indemnización de daños por lesión de derechos fundamentales se impondrá no sólo a la contratista, sino en particular a la empresa principal.



Los recortes en los presupuestos de las Administraciones Públicas y sus repercusiones en el empleo y la negociación colectiva

Rafael López González

Secretario de Política Sindical y Sectorial de la Federación de Actividades Diversas de CCOO

La Federación de Actividades Diversas viene analizando en los últimos meses la repercusión que están teniendo las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas sobre el empleo y su calidad, en sectores cuya facturación económica depende fundamentalmente de la adjudicación de contratos por parte de estas Administraciones, como son saneamiento urbano, jardinería, atención domiciliaria, seguridad privada y limpiezas de edificios y locales.

El recorte económico que se ha producido en los presupuestos de estos últimos años por parte de las Administraciones Públicas, que son las que deben garantizar estos servicios públicos privatizados a los ciudadanos, ha sido muy importante, llegando en algunos casos hasta más

del 15% de lo presupuestado en años anteriores. Si a esto le unimos que los concursos públicos se están convirtiendo en meras subastas, como demuestran los diferentes estudios realizados por nuestra organización, donde la media del precio de licitación y de adjudicación en la mayoría de ellos es de hasta un 11% a la baja, podemos decir sin temor a equivocarnos que hay más de un 20% de diferencia económica con las anteriores adjudicaciones si se suman ambos fenómenos.

Estos dos factores unidos en sectores donde el valor de la mano de obra tiene una repercusión que puede oscilar entre el 75 y el 90% en el peso económico de los contratos, están contribuyendo de manera decisiva a la destrucción de miles de puestos de trabajo en nuestro país.

Del estudio que recientemente hemos efectuado en el sector de limpieza de edificios y locales, se desprende que con los trescientos millones de euros que se han perdido de valor económico en el sector en el último año, se podrían haber mantenido o creado 15.000 puestos de trabajo a jornada completa como mínimo en nuestro país, sólo en este sector.

Otro de los graves problemas que están sufriendo los trabajadores y trabajadoras es que, al conceder las Administraciones los contratos de la forma anteriormente descrita a empresas de dudosa solvencia, éstas dejan de pagar los salarios, provocando multitud de conflictos laborales resaltando, por su especial gravedad, los del sector de atención a la dependencia que han afectado ya a miles de trabajadoras.

Nuestra Federación efectuó un estudio para conocer qué empresas realizaban los servicios de limpieza viaria y recogida de



basuras, jardinería y limpieza de los edificios municipales en los cien ayuntamientos más endeudados de nuestro país, con el resultado de que los cuatro grupos empresariales más importantes de construcción y servicios eran los que tenían adjudicados el 70% de estos contratos y, por tanto, soportaban en este porcentaje la deuda acumulada en estos sectores por estas corporaciones locales, lo que supone, por una parte, una amenaza para el cobro de la nómina de las plantillas en algunos de estos ayuntamientos y, por otra, la amenaza con despidos por parte de las empresas para que les paguen.

Las cláusulas de subrogación han hecho de barricadas para el mantenimiento del empleo fijo en estos años de crisis

Esto está provocando, además del bloqueo de una parte muy importante de la negociación colectiva, recortes en el empleo, sobre todo en el que se creaba de manera eventual o por circunstancias de la producción para cubrir campañas extraordinarias, sustituciones por IT o vacaciones; hoy muchas planti-

llas están bajo mínimos tras la destrucción de varios miles de puestos de trabajo.

Estas son algunas de las consecuencias de la miopía política de las Administraciones Públicas y de unas prácticas empresariales sin escrúpulos, en unos sectores donde el factor trabajo es importantísimo para la realización de estos servicios públicos, que en la mayoría de los casos sólo se valoran cuando se dejan de prestar a los ciudadanos, al anteponer unos el beneficio económico y otros el recorte del gasto como solución única para rebajar el déficit público, sin tener en cuenta las repercusiones que estas prácticas pueden tener en la destrucción o en la creación de empleo.

Las cláusulas de subrogación, recogidas generalmente en la negociación colectiva en estos sectores, han hecho de barricadas para el mantenimiento del empleo fijo en estos años de crisis, y el trabajo del sindicato en preservar el empleo ha supuesto también que se paliara en parte la destrucción del mismo.

Fueron las patronales de algunos de estos sectores las que encabezaron en el año 2009 la posición de no aplicar el IPC previsto por el Gobierno en los convenios colectivos firmados con vigencias plurianuales, y fue la presión sindical y la movilización de los trabajadores/as en la mayoría de los casos, y



las sentencias judiciales en otros, quienes les hicieron cumplir lo firmado. Hoy nuevamente están planteando el incumplimiento de lo firmado en los convenios colectivos, negándose a la aplicación de las cláusulas de revisión salarial para el año 2011 con el pretexto de que el IPC de 2010 ha sido muy elevado y no lo pueden repercutir a sus clientes, como en el caso de las patronales del sector de atención a la dependencia.

También lo están planteando en algunos convenios provinciales las patronales de limpieza de edificios y locales, lo que va a suponer un aumento de la conflictividad y un nuevo bloqueo en la negociación colectiva a la que el sindicato tendrá que hacer frente con la participación de los trabajadores/as afectados/as como única manera de preservar los derechos que tanto costaron conseguir en estos sectores.



Recortes de derechos laborales y sociales en Murcia: La lucha continúa

Daniel Bueno Valencia
Secretario general de CCOO Región de Murcia

Desde que la Asamblea Regional de Murcia aprobó, el pasado 23 de diciembre, la Ley 5/2010, de Medidas Extraordinarias para la Sostenibilidad de las Finanzas Públicas, Comisiones Obreras de la Región de Murcia ha desplegado un incesante esfuerzo para promover su derogación, por tratarse de una ley que castiga injusta y desproporcionadamente a los trabajadores y trabajadoras de la comunidad autónoma -ya sean funcionarios, estatutarios, laborales, interinos o temporales-, además de significar, por su desarrollo, un severo deterioro de los servicios públicos.

Lo que persigue realmente el gobierno es reducir la capacidad de intervención de los sindicatos como instrumento de los trabajadores

Desplegamos inmediatamente un importante proceso de movilizaciones, que han sido ejemplares en la expresión de la indignación y la oposición de todos los trabajadores y trabajadoras hacia la ley. Movilizaciones que tuvieron su punto culminante en la manifestación desarrollada el 25 de enero, en la que más de 60.000 personas volvieron a expresar su rechazo a la ley y respaldaron nuestras protestas, dejando patente que no se puede vincular las protestas con episodios de violencia absolutamente rechazables, como el acaecido al consejero de Cultura a mediados de enero. También de forma inmediata, el 3 de enero, dos días después de la entrada en vigor de la ley, las confederaciones sindicales de Comisiones Obreras y la UGT instaron al Gobierno de España a la interposición de un conflicto de competencias, con la exigencia de paralización de la aplicación de la



ley, al haber invadido la Asamblea Regional competencias en materia de regulación de las relaciones laborales que son exclusivas del Estado.

La Ley de Medidas Extraordinarias la puso en marcha el grupo parlamentario del Partido Popular con la intención de satisfacer las demandas de recorte presupuestario que, debido al incumplimiento del objetivo de déficit por parte del Gobierno regio-

Se está intentando dar un golpe mortal a la capacidad de negociación, al derecho a la negociación colectiva y a los mecanismos de representación sindical

nal, exigía y exige el Ministerio de Economía para permitir la emisión de deuda pública por parte de la Comunidad de Murcia. Una cadena de exigencias que, empezando por el FMI, y siguiendo por la Unión Europea, presiona a los Gobiernos de los países y que éstos, a su vez, trasladan a las finanzas del conjunto de Administraciones Públicas.

El Partido Popular, siguiendo las indicaciones marcadas por el Gobierno regional, presentó así una ley que pretendía cumplir esas exigencias únicamente mediante el deterioro de las condiciones salariales, laborales y sociales de los empleados y empleadas de la Administración Pública. Una medida fruto de la improvisación, injusta, pues carga exclusivamente sobre los trabajadores la ineficacia de la política económica del Gobierno de la CARM, eximiendo a los altos cargos y a las rentas más altas de asumir coste alguno en esta política de recortes, y desproporcionada, pues ya se había recortado un 5% de media los salarios en 2010, precisamente con la intención de contribuir al control del déficit público.

Gracias a las movilizaciones realizadas, y al fuerte respaldo a las mismas, que ha ido creciendo progresivamente, el Gobierno regional se vio obligado a aceptar un escenario de diálogo con los sindicatos, en el que formulamos alternativas para promover la modificación profunda de la ley con el objetivo de evitar la aplicación de las medidas planteadas. No es la primera vez que hemos pedido al Gobierno que se revise la política fiscal, especialmente en relación a las rentas altas, y que se tomen medidas de control del gasto público en capítulos donde se producen crecimientos excesivos derivados del descontrol o de una ineficiente gestión de los servicios públicos.

Pese a ello, las organizaciones sindicales corporativas con representación en la Comunidad, que en su conjunto no llegan al 40% de representatividad, han apoyado un maquillaje de la ley, para reducir los recortes, pero manteniendo el esquema de trabajar más tiempo por menos dinero, reduciendo empleos y devaluando los servicios públicos. CCOO no ha apoyado esa modificación insuficiente de la ley por responsabi-



lidad, en primer lugar con el empleo, en una región que ya cuenta con el 25% de paro según la EPA. Pero también ante la ineficacia de un Gobierno regional que tiene otras opciones pero elige castigar de nuevo a los trabajadores y trabajadoras al servicio de la administración. Una nueva manifestación el día en que firmaron el preacuerdo, el 10 de febrero, con más de 40.000 asistentes, dejó patente la felonía de estos sindicatos.

Tanto con la Ley 5/2010 como con este intento parcial de rectificación se está intentando dar un golpe mortal a la capacidad de negociación, al derecho a la negociación colectiva y a los mecanismos de representación sindical. El auténtico objetivo del Gobierno regional no es reducir los recursos sindicales ni reducir los "liberados sindicales", como declaran y pretenden hacer creer

a la opinión pública: lo que persigue realmente el Gobierno es reducir la capacidad de intervención de los sindicatos como instrumento de los trabajadores, en su función de representación colectiva de los intereses de afiliados/as y de quienes nos dan su confianza en las elecciones sindicales.

Así lo han avalado irresponsablemente los sindicatos corporativos, que no tienen legitimidad ni representatividad suficiente para alcanzar acuerdos que supongan retrocesos en materia de negociación colectiva. CCOO se mantendrá firme en la defensa de los derechos laborales, en la defensa de los servicios públicos y en su apuesta para que no sean los trabajadores y trabajadoras quienes paguen la mala gestión económica del Gobierno regional de Murcia. La lucha continúa.