



acción sindical CONFEDERAL

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

Contra los recortes sociales **02**

Evolución de la negociación colectiva **06**

El empleo no declarado en España **09**

Reforma de la negociación colectiva **12**

Más Europa, pero no esta Europa **18**

La igualdad en el trabajo, un objetivo pendiente **21**

Nuevo director de la Oficina de la OIT en España **23**

Nueva etapa en el CERSE **24**

Fondo de Garantía Salarial **26**

La elección de turno de trabajo **28**

Recortes en la enseñanza pública **30**

En defensa de los servicios públicos **32**



Los sindicatos europeos llevan a cabo una jornada de movilización contra los planes de ajuste

El secretario general de CC OO y presidente de la CES, Ignacio Fernández Toxo manifestó que "la movilización de junio tiene un motivo muy claro: reclamar una Europa social y denunciar que las medidas de ajuste impuestas a países como España, Grecia y Portugal son inaceptables, ya que provocan un aumento de la deuda y del desempleo, y ponen en peligro el futuro de Europa".

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

La movilización sindical contra los recortes sociales en la Unión Europea

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ante la grave situación social generada por la crisis y por las políticas seguidas por las instituciones europeas, que tienen su más reciente expresión en el contenido del Plan de gobernanza económica y el Pacto por el euro, convocó una jornada de acción europea el 21 de junio. Además de las movilizaciones que se han organizado

en cada país, se realizó una euromanifestación en Luxemburgo, donde más de 20.000 personas participaron para mostrar su rechazo a los recortes sociales y a las políticas de austeridad, de marcado corte neoliberal, que se están aplicando en el conjunto de la Unión Europea, con resultados muy perjudiciales para el empleo y un serio retroceso en los derechos sociales y laborales.



La manifestación la encabezaban Ignacio Fernández Toxo y Bernadette Segol, Presidente y Secretaria General de la CES, elegidos en su reciente Congreso, y también estuvieron presentes delegaciones de los diferentes sindicatos nacionales y federaciones sectoriales que integran la CES.

En España, la movilización se desarrolló el 22 de junio y participaron más de 20.000 representantes de ambos sindicatos, en las asambleas, concentraciones y/o manifestaciones convocadas por CCOO y UGT en las capitales de las Comunidades Autónomas y en algunas capitales de provincia.

El Comité Ejecutivo de la CES, reunido en Bruselas, los días 28 y 29 de junio, manifestó su solidaridad con los trabajadores griegos que secundaban una huelga general de 48 horas convocada para esos mismos días por los principales sindicatos del país y que se desarrolló con un seguimiento masivo y la paralización de los centros de trabajo, los transportes y los servicios públicos. También acordó, el Comité Ejecutivo de la CES, convocar una nueva euromanifestación el 17 de septiembre, en la ciudad polaca de Wroclaw, coincidiendo con la reunión del Ecofin (Consejo de ministros de Finanzas de la UE) que se realizará en dicha ciudad.

Tras las elecciones del 22 de mayo, se anuncian nuevos recortes sociales, ahora en las Comunidades Autónomas

El importante avance de la derecha en las elecciones municipales y autonómicas se está traduciendo, por un lado, en un Partido Popular crecido que combina la presión política para forzar el adelanto electoral y desgastar aún más al Gobierno del PSOE, y la preparación o puesta en marcha de su programa oculto de políticas de ajuste más severas y lesivas que las aplicadas hasta ahora; también, dando su apoyo a otros partidos, como CiU, en Catalunya, para la aplicación de similares políticas de recortes sociales. Por otro, en un PSOE empeñado en agotar la legislatura y tratando de ganar tiempo para que un hipotético inicio de la recuperación económica le permita afrontar las próximas elecciones generales con una mejor expectativa que la que los resultados del 22 de mayo y las encuestas le auguran. Lo peor, que encima de estar aplicando po-



líticas económicas y sociales contrarias a sus compromisos electorales, interpreten su debacle electoral como una consecuencia del desplazamiento de su electorado hacia el centro y la derecha, y le lleve a mantener y reforzar sus políticas hacia ese espacio, comprometiendo o materializando nuevas reformas estructurales, con el mismo sesgo político que las llevadas a cabo en estos dos últimos años.

Mientras que una parte mayoritaria de la ciudadanía participaba en las elecciones municipales y autonómicas, en muchas de las principales ciudades de España acampaba un movimiento ciudadano heterogéneo, mayoritariamente joven, que ha concitado amplios apoyos populares, la atención continúa de los medios de comunicación y el interés y la preocupación de los partidos políticos y de otras organizaciones sociales, también de los sindicatos.

El rechazo generalizado que el movimiento 15M manifiesta hacia cualquier partido político, institución pública o hacia las organizaciones sindicales, no es óbice para destacar que una parte de sus denuncias y reivindicaciones son coincidentes con las que defienden las organizaciones sindicales mayoritarias, los partidos de izquierda y otros movimientos sociales organizados.

Es el momento de buscar la confluencia en las movilizaciones

Es el momento de buscar la confluencia en las movilizaciones, sabiendo que hay espacios y formas de actuación diferentes, pero que otras se pueden compartir con el objetivo de sumar fuerzas frente a la potente maquinaria de los poderes económicos que presionan de forma constante para que esta crisis se salde a favor de sus intereses y con severos recortes de los derechos sociales, laborales y sindicales.

Si la movilización popular se ha abierto camino a través de nuevas formas de expresión, debemos encontrar el punto de encuentro entre ésta y las organizaciones sindicales, políticas y ciudadanas que compartimos objetivos y reivindicaciones. En cualquier caso, las organizaciones sindicales y particularmente, Comisiones Obreras, seguiremos estando en el frente de lucha diaria que son los centros de trabajo, con la acción sindical en los expedientes de crisis, en los cierres de empresa, en la negociación de los convenios, en los espacios de interlocución social y de representación de los intereses generales de los trabajadores y trabajadoras. En esta línea de actuación sindical se enmarca la campaña de recogida de firmas para avalar la Iniciativa Legislativa Popular, preparada por CCOO y UGT, contra la reforma laboral de 2010. Una vez recogidas más de un millón (son necesarias 500.000), ambas Confederaciones la registraron en el Congreso el pasado 16 de junio, realizándose un manifestación de apoyo en la que participaron varios miles de delegados y delegadas sindicales.

Igualmente, CCOO iniciará una amplia campaña de información en los centros de trabajo para evitar que, tras la reforma de la negociación colectiva decretada por el Gobierno, avance una flexibilidad laboral de "libre disposición" empresarial sin contrapartidas de más seguridad para los trabajadores y trabajadoras ni de mayor participación sindical en la determinación de los cambios o en los procesos de descuelgue salarial, y para frenar los intentos de deteriorar el papel vertebrador de los convenios sectoriales, por la vía de convenios de empresa que regulen "a la baja" las condiciones de trabajo y las retribuciones. CCOO apoyará, en todos los sitios que sea necesaria, la activación de las negociaciones de convenios que estén bloqueadas, recurriendo para ello a la movilización o a la presentación de conflicto colectivo. La movilización sindical también debe ser

reforzada ante los recortes de empleo y/o salarios que puedan producirse en las Administraciones Públicas y frente a los impagos de salarios que se están extendiendo y dejando a muchos miles de personas en una situación dramática.

CCOO convocará para el sábado 24 de septiembre un gran acto sindical con los nuevos delegados y delegadas elegidos en las elecciones sindicales celebradas en los centros de trabajo

Otro de los ejes del trabajo sindical en los próximos meses será la defensa de los servicios públicos de calidad en la enseñanza, la sanidad, la atención a la dependencia y los servicios sociales, frente al progresivo deterioro y privatización que están poniendo en marcha muchas Administraciones públicas o los nuevos recortes que ya se están anunciando. Para ello, CCOO, en unidad de acción con UGT, tratará de establecer alianzas con la sociedad civil que permitan sumar el máxi-

mo de apoyos en defensa del mantenimiento y mejora del Estado del bienestar. Por la recuperación de la actividad económica y del empleo, CCOO reclama la reforma del sistema financiero y de la política fiscal; la modulación de los plazos para la reducción del déficit público; un plan urgente de apoyo al empleo para las personas jóvenes y medidas eficaces contra el paro de larga duración; el mantenimiento de las ayudas a las personas desempleadas que carecen de otras rentas; el incremento del Salario Mínimo Interprofesional y la revalorización de las pensiones; apoya la recuperación de los objetivos de empleo como prioridad central de las políticas comunitarias y la implantación en el ámbito de la Unión Europea de un impuesto a las transacciones financieras. La actividad sindical para la negociación y para la movilización tendrá como referente principal la unidad de acción con la UGT.

En el reciente debate sobre el Estado de la Nación, el Presidente Zapatero hizo un discurso tramposo y autocomplaciente, valorando una "abultada" agenda de realizaciones de su Gobierno con un "alto nivel de acierto", lo que lleva a pensar que se niega a afrontar los resultados de las elecciones del 22 de mayo -inexplicables con tanto acierto en la gestión gubernamental- y pretende persistir en su negativa política de orientación neoliberal. El Presidente volvió a centrar su actuación económica en la reducción del déficit público y en las reformas que le marcan las instituciones financieras y la Unión Europea. En ningún caso, en medidas que reactiven la economía y la creación de empleo. La voluntad del Gobierno de profundizar en la política de recortes sociales será respondida con firmeza por CCOO ■



La negociación colectiva en los primeros meses del 2011

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Según datos del MTIN¹, hasta finales de mayo de 2011, los convenios colectivos que han registrado sus efectos económicos para este año ascienden a 1.756 que afectan a 446.417 empresas y 4.006.584 trabajadores y trabajadoras; durante el mismo periodo del 2010 se registraron 1.519 convenios que afectaban a 368.088 empresas y 3.083.441 personas. Aunque sigue constatándose un retraso

en el registro de los convenios con respecto a lo que venía ocurriendo antes del inicio de la crisis, las cifras correspondientes a los cinco primeros meses del año son sensiblemente superiores a las del pasado ejercicio, ya que 2010 fue un año especialmente problemático, tanto desde el punto de vista del registro estadístico como por la conflictividad arrastrada desde el segundo semestre de 2009.

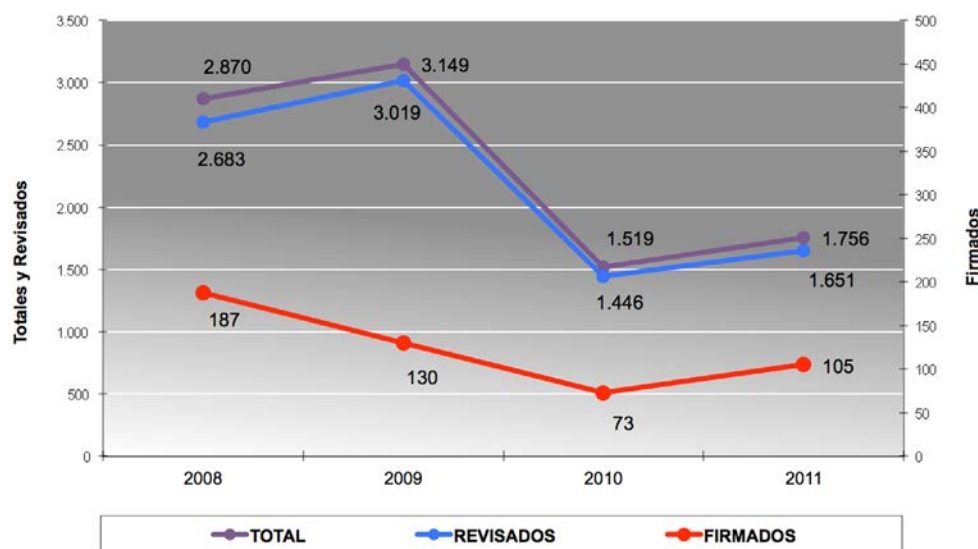
¹ Los datos contenidos en este artículo corresponden a los convenios colectivos registrados con efectos económicos en 2010 y 2011, según el Boletín de Estadística de Convenios Colectivos, Avances mensuales de mayo de 2010 y 2011, publicación monográfica del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).



Si comparamos la evolución en el registro distinguiendo entre revisiones y convenios firmados, se advierte una distribución porcentual muy parecida entre 2010 y 2011: el 94% de los registros de este año corresponden a revisiones y el 6% a firmas de convenio; muy similar a lo registrado en igual periodo del 2010: el 95% eran revisiones y el 5% convenios firmados.

Tal y como nos muestra el gráfico, la línea de evolución de los registrados durante los cinco primeros meses de los últimos cuatro años, en 2011 se ha frenado la tendencia descendente, especialmente acusada en 2010, con una cierta recuperación del número de registros, sobre todo en relación a los convenios firmados.

Evolución del registro de convenios 2008-2011
(hasta el 31 de mayo de cada uno de los años)



El incremento salarial medio inicialmente pactado en los convenios registrados en estos meses se sitúa en el 2,80%, duplicando ampliamente el incremento medio correspondiente a los registrados hasta el 31 de mayo de 2010 (1,31%). Aunque son datos provisionales que muy probablemente varíen a lo largo del año, se trata de una provisionalidad que afecta a los relativos al 2011 tanto como afectaba en su momento a los del 2010 y que, en cualquier caso, muestran significativas divergencias entre ambos periodos. Divergencias atribuibles, en buena medida, a la conjunción de dos factores: el primero de ellos es la abultada diferencia, superior a los dos puntos, entre el IPC a diciembre de 2009 (0,8%) y diciembre de 2010 (3%), referentes para la negociación

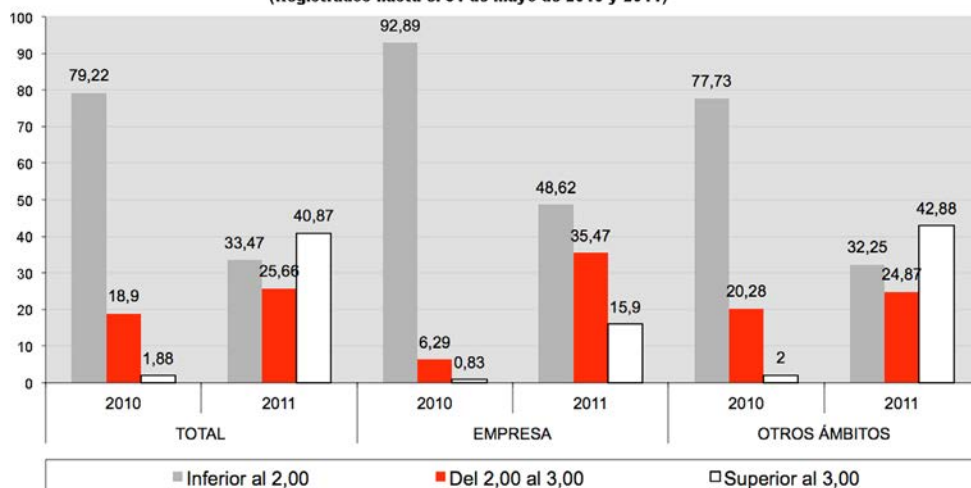
de muchos convenios de 2010 y 2011 respectivamente; y en segundo lugar, al efecto que han tenido los dos puntos de diferencia entre el IPC previsto para 2010 y el IPC a diciembre de ese año al activarse, en los convenios que las contienen, las cláusulas de garantía salarial sin efecto retroactivo, es decir, aquellas que suponen la actualización de las tablas como paso previo a la aplicación del incremento salarial pactado para este año. Sobre estos porcentajes generales se observan notables diferencias si atendemos a los distintos ámbitos funcionales de los convenios, así en 2011, los convenios que han pactado un incremento más elevado son los sectoriales de ámbito autonómico (3,32%) seguidos por los sectoriales estatales (3,28%) y, por el contrario, son

los convenios de empresa con un 1,85% y los de grupo de empresas con el 1,83% los que han pactado las subidas salariales más bajas; los convenios de ámbito provincial se sitúan muy cercanos a la media con el 2,71%. Sin embargo, para valorar correctamente estos incrementos es necesario considerar el diferente impacto que cada uno de estos ámbitos de negociación tiene en base al número de personas por ellos afectadas: mientras los convenios sectoriales provinciales afectan al 63% de los 4.006.584 de trabajadores/as y los sectoriales estatales al 24%, los convenios de empresa afectan sólo al 7,4% y los de grupo de empresa apenas superan al 1%. Estas notables diferencias entre unos ámbitos de negociación y otros, implican un cambio con respecto a los datos del 2010, si bien es cierto que en ambos periodos fueron los convenios de ámbito sectorial

los que pactaron incrementos salariales más altos, las diferencias entre unos y otros fueron el año pasado muchísimo menos abultadas: todos los porcentajes se encontraban entre el 1,65 pactado en los sectoriales provinciales y el 0,94% en los de empresa.

El siguiente gráfico muestra, para cada uno de estos ámbitos de negociación, la distribución porcentual de las y los trabajadores en base al incremento salarial que les afecta. Tal y como podemos apreciar, en todos los casos se ha producido este año un importante descenso en el tramo de incremento salarial más bajo y una subida de los otros dos tramos pero, mientras en los convenios sectoriales esta subida es mucho más pronunciada en el tramo superior, en los de ámbito empresarial el alza se produce fundamentalmente en el tramo intermedio ■

Distribución porcentual de trabajadores/as por tramos de incremento salarial pactado y ámbito de aplicación de los convenios colectivos
(Registrados hasta el 31 de mayo de 2010 y 2011)



El trabajo no declarado en España: elementos para un enfoque complejo de intervención¹

Fernando Rocha Sánchez
*Director del Área de Empleo y Relaciones Laborales
Fundación 1º de Mayo*

El fraude en las actividades económicas, incluido el fraude tributario, el laboral y a la Seguridad Social, ocasiona graves perjuicios para la sociedad en general y para las trabajadoras y trabajadores en particular. Ello determina que desde diversos ámbitos se venga planteando la necesidad de potenciar la

con el acuerdo de los interlocutores sociales; especialmente de las organizaciones sindicales, que han manifestado una valoración muy negativa sobre el mismo. Una de las principales críticas a este Plan es su aproximación en exceso simplificada al trabajo no declarado (también denominado como empleo sumergido o irregular). Un fenómeno que presenta sin embargo una notable heterogeneidad, en relación a aspectos como: sus factores determinantes y las motivaciones de los agentes implicados; las características de su desarrollo, en base a variables como los supuestos de fraude, sector de actividad, tamaño de empresa, territorio y colectivos afectados; y sus efectos en distintos ámbitos (desde la seguridad social a las condiciones de vida y trabajo de las personas afectadas).

Todo ello permite apuntar como idea central el hecho de que no existe un patrón uniforme o unívoco de desarrollo del trabajo no declarado. Una tesis cuyo corolario político es la necesidad de articular enfoques complejos de intervención, que permitan atender a las diversas dimensiones de este fenómeno.

Un enfoque de estas características debería partir en primer lugar de un diagnós-

Es necesario promover una transición justa del trabajo irregular al formal, e impulsar políticas de mejora de la calidad del empleo que permitan el acceso a condiciones de trabajo decentes para todas y todos los trabajadores

lucha para reducir este fenómeno, máxime considerando su posible repunte en el contexto de la actual crisis económica. En España, el debate público sobre esta cuestión ha cobrado una renovada actualidad con motivo del Plan extraordinario de medidas para la regularización y control del empleo sumergido impulsado por el gobierno (BOE, 6/5/2011). Un plan aprobado tras un proceso de consulta -aunque no de negociación- y sin contar

¹ Este artículo se basa en los resultados de un estudio realizado por la Fundación 1º de Mayo.

tico en profundidad sobre la realidad del trabajo no declarado en España, especialmente en sus vertientes menos estudiadas y atendiendo a sus diversas características. Dicho diagnóstico debería acompañarse, en paralelo, de una evaluación de las actuaciones previstas en los últimos años para reducir este fenómeno.

A partir de este diagnóstico, el diseño de toda intervención en esta materia debería participar de los siguientes criterios generales:

(a) Integral, que contemple la adopción de medidas tanto de carácter general u horizontal en diferentes ámbitos –administrativo, laboral, seguridad social...– como otras específicas atendiendo a las distintas variables que determinan las características y desarrollo del empleo sumergido.

(b) Multidimensional, que no priorice únicamente la dimensión disuasoria y/o sancionadora sino que además contemple otras dimensiones igualmente relevantes como la prevención, inclusión –mediante políticas activas de empleo– sensibilización y el conocimiento y evaluación de este fenómeno.

(c) Equilibrado, que tenga en cuenta los intereses y motivaciones de los distintos actores involucrados y muy especialmente de los trabajadores afectados, que son los más vulnerables en las situaciones de empleo sumergido en la medida en que repercute muy negativamente sobre sus condiciones laborales y de vida, incluyendo sus perspectivas profesionales y el derecho a las prestaciones públicas.

(d) Coordinado, que prevea la creación y/o reforzamiento de mecanismos de colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas e Instituciones responsables.

(e) Participado, que contemple la implicación activa de los interlocutores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas.

(f) Estructurado temporalmente, de forma que, por un lado, se contemplen medidas a corto plazo que faciliten a los trabajadores la transición al empleo regular y, en paralelo, garanticen que quienes buscan un primer empleo y los empresarios potenciales puedan integrarse en la parte más formal, protegida y decente de la actividad económica. Por otro lado, medidas a largo plazo de carácter estructural, que permitan avanzar hacia un nuevo modelo productivo basado en la mejora de la calidad y el valor añadido de los bienes y servicios, y que favorezca la creación de suficientes oportunidades de empleos formales, protegidos y decentes para todas las personas.

(g) Apoyado en una dotación suficiente de recursos humanos y materiales, que posibilite el desarrollo de las diferentes actuaciones y garantice su eficacia.



En definitiva, a modo de conclusión cabe remarcar la necesidad de seguir profundizando en el debate público, serio y riguroso sobre un fenómeno que registra una significativa magnitud en España, y que tiene importantes consecuencias negativas tanto en el ámbito económico como principalmente en el social.

En este sentido, frente a los argumentos simplificadores que plantean una mayor liberalización y flexibilización –particularmente, en ámbitos como la legislación

laboral– como vía principal para estimular el afloramiento del empleo sumergido, la reflexión central que se defiende es la de promover por un lado una transición justa del trabajo irregular al formal, y por otro la de impulsar políticas de mejora de la calidad del empleo que permitan el acceso a condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores, favoreciendo en paralelo la reducción del empleo sumergido ■

La reforma de la negociación colectiva aprobada por Decreto-Ley

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El Consejo de Ministros celebrado el 10 de junio aprobó el Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y el Parlamento lo convalidó el 22 de junio.

Después de más de tres meses de un intenso proceso de negociación entre las confederaciones empresariales y sindicales dirigido a acordar una reforma pactada del marco legal de la negociación colectiva, el objetivo se vio truncado, en su recta final, por la intención de CEOE de incluir contenidos que fueron desestimados, de forma definitiva, en el marco de la negociación para el Acuerdo Social y Económico (ASE), suscrito el 2 de febrero de 2011, e insistir en sus objetivos de eliminación de la ultraactividad de los convenios, asegurar la discrecionalidad empresarial en los procesos de flexibilidad interna, cuando no se alcanzase acuerdo entre las partes o en un procedimiento de mediación o arbitraje y reducir la cobertura de la negociación colectiva, excluyendo de su aplicación a amplios colectivos de trabajadores.

Cuando estaba a punto de cerrarse un acuerdo, CEOE rompió los consensos establecidos e impidió la consolidación del pacto. En mi opinión, la CEOE renuncia a

la reforma pactada porque se impone, en su seno, la concepción de la crisis como una oportunidad para aumentar el poder empresarial, limitar el factor armonizador de la negociación colectiva sectorial y el papel de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo y salarios. Y todo ello, remando a favor de los vientos neoliberales que proceden de la Unión Europea (gobernanza económica, pacto por el euro, estabilidad presupuestaria y prioridad absoluta de la reducción del déficit, planes de ajuste para el rescate financiero de la deuda soberana...) que están provocando el empeoramiento drástico de las condiciones de vida en la mayoría de los países europeos, la reducción de los derechos laborales y la protección social y el aumento del desempleo.

Su concepto del diálogo y la negociación se sitúa lejos del equilibrio entre los intereses que cada parte representa. Los intentos de incumplimiento y abandono de lo firmado se están convirtiendo en una

práctica reiterada en la conducta de las organizaciones empresariales. El seguimiento de la aplicación del AENC 2010-2012 y del ASE, así lo ponen en evidencia. Mientras, CCOO y UGT manteníamos el guión de materias que debían formar parte de esta reforma de la negociación colectiva y presentábamos propuestas para mejorar la estructura y vertebración de los convenios, la legitimación empresarial y sindical, la flexibilidad interna, la innovación y adaptación de contenidos, la gestión de los convenios, el papel de los sindicatos en las PYMES y los derechos de participación sindical en relación a la organización del trabajo, con un objetivo adicional de evitar la judicialización de los conflictos de la negociación colectiva, y, aceptábamos, en aras a propiciar una reforma pactada, abordar otras materias que estaban fuera del guión (absentismo, Mutuas) y que no guardan ninguna relación con el marco normativo de la negociación colectiva.

Negociación e interferencias

El proceso bipartido de negociación ha estado influido por continuas interferencias: la gubernamental, la situación interna de CEOE y las presiones externas proceden-

tes de diversos ámbitos del poder político, económico y mediático; presiones dirigidas a debilitar la negociación sectorial a favor de la negociación en el ámbito de la empresa y a incentivar la individualización de las relaciones laborales.

UGT y CCOO, atendiendo a las soluciones que demanda la negociación colectiva, hemos buscado compatibilizar la necesidad de adaptación de las empresas a los cambios derivados de la crisis y las transformaciones empresariales, con la seguridad y protección de los derechos de los trabajadores, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias de los convenios y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje, persiguiendo mayor agilidad en la resolución de los conflictos y la desjudicialización de los mismos.

El Gobierno legisla en una materia reservada al diálogo social bipartito

Y ahora el Gobierno aprueba, mediante un Real Decreto-Ley (RD-Ley), una reforma del marco legal de la negociación colectiva que las organizaciones sindicales estamos lejos de considerar como nuestra, porque pretendiendo situarse en un punto de equilibrio entre las posicio-



nes finales de CEOE y de los sindicatos, la aleja de lo que eran las bases de acuerdo que habíamos ido estableciendo en la negociación.

CCOO y UGT rechazamos el “vaciado” de contenidos básicos de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa

El RD-Ley de reforma de la negociación colectiva es una decisión unilateral del Gobierno que no recoge los compromisos alcanzados en el proceso de negociación de los interlocutores sociales. El Gobierno incumple los compromisos adquiridos en sucesivos acuerdos de diálogo social tripartito (2004-2007; 2008-2012 y en el Acuerdo Social y Económico, firmado en febrero de 2011), en los que se reconoce, por todas las partes, que la reforma de la negociación colectiva era una materia reservada al diálogo social bipartito y que el papel del Gobierno debía limitarse a facilitar la aplicación de lo que acorda-

ran en esta materia las confederaciones sindicales y empresariales.

Los sindicatos trasladaremos a los grupos parlamentarios nuestras propuestas y alegaciones frente al contenido del RD-Ley y del anunciado Proyecto de Ley que el Gobierno presentará para su tramitación parlamentaria. A través de la acción sindical sectorial y en los centros de trabajo, desde Comisiones Obreras intentaremos impedir la aplicación de aquellas medidas que signifiquen una regresión de las condiciones laborales y una reducción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El arbitraje, una solución consensuada o una imposición legal

La norma legal se propone reforzar la utilización de la mediación y arbitraje para resolver los conflictos colectivos. Por un lado, mantiene la obligación creada, con la reforma laboral de 2010, de que los convenios recojan sistemas eficaces de solución de conflictos, incluido el arbitraje, para los supuestos de modificación substancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos



(según lo establecido en el artículo 41.6) y para la no aplicación del régimen salarial del convenio sectorial. Añadiéndose ahora, la obligación –contenido mínimo del convenio– de adherirse a los procedimientos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo, siempre que dichos acuerdos interprofesionales no sean de aplicación directa.

Pero mientras la intención de reforzar los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos es un objetivo compartido por las organizaciones sindicales y empresariales, el RD-Ley fuerza la opción del arbitraje obligatorio a sabiendas de la inconstitucionalidad de la medida y del rechazo de ambas partes a la imposición legal de dicho arbitraje.

El RD-Ley contempla que los acuerdos interprofesionales por los que se establecen los sistemas de solución autónoma de conflictos deben determinar el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje pero, en defecto de pronunciamiento y en tanto los acuerdos vigentes no se adapten a lo establecido en la norma legal ahora modificada –adaptación para la que marca como plazo máximo el 30 de junio de 2012–, fija su carácter obligatorio.

La prevalencia del convenio de empresa

CCOO y UGT rechazamos el “vaciado” de contenidos básicos de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa y de grupo y/o agrupación de empresas, a los que se les otorga prevalencia sobre el contenido del convenio sectorial; descuelgue que ya no estaría motivado por la existencia de condiciones económicas adversas para las empresas incluidas en un convenio sectorial, ni limitado a las condiciones económicas pactadas

y a la duración del convenio, sino por la simple existencia de un ámbito negocial prevalente. Objetamos también que se siga dando alas a los convenios “franja”, ámbito donde se aposentan intereses corporativos que, llegado el caso, no dudan en convertir un conflicto laboral en un conflicto social.

El poder empresarial versus la participación de los trabajadores

Rechazamos también el aumento del poder discrecional del empresario en materia de flexibilidad interna (distribución del tiempo de trabajo y jornada, movilidad funcional, modificación substancial de condiciones de trabajo y descuelgue salarial). El RD-Ley no avanza en medidas de participación de los trabajadores, y las competencias de las comisiones paritarias no quedan establecidas de facto en la norma legal (como si sucede en aspectos regresivos), sino que requieren del acuerdo entre las partes. Mantiene inalterable la figura de las comisiones “ad hoc” creadas en la reforma laboral de 2010, como representación de los trabajadores en aquellas empresas donde no tengan elegidos representantes legales con capacidad para negociar la inaplicación de un convenio sectorial, es decir, sin intervención de la comisión paritaria del convenio que se pretende inaplicar.

Por otra parte, las previsiones sobre participación de los trabajadores en materia de negociación colectiva son insuficientes. Habiendo compartido en el Acuerdo Social y Económico (ASE) que debería impulsarse la flexibilidad interna de las empresas, tal objetivo se unió a la necesidad de mejorar la participación de los trabajadores en estas decisiones, con la finalidad de evitar que la aplicación de las medidas diera lugar a un desequilibrio en las relaciones laborales dentro de la empresa.



Sin embargo, las distintas previsiones del RD-Ley, no permiten avanzar con la misma trascendencia en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en las medidas de flexibilidad interna que se aplican en la actualidad por decisión discrecional del empresario conforme a la norma vigente, en contraposición a la manera en que fija como contenido mínimo de los convenios la previsión de medidas que contribuyan a la flexibilidad interna. Salvo las referencias a los artículos 41.6 y 82.3, no se mandata a los convenios a que desarrollen mecanismos claros de participación en las decisiones de flexibilidad, lo que rompe nuevamente el equilibrio entre las partes a favor del lado empresarial.

Agilización de los procesos de negociación y vigencia del convenio

En esta materia, la posición sindical es más coincidente con lo establecido en la norma legal, pues agilizar y mejorar los procesos de negociación de los convenios colectivos es un objetivo sindical. Se fija un plazo mínimo para la denuncia del convenio vigente de tres meses antes de su finalización, salvo pacto en contrario, y la necesidad de iniciar el proceso de negociación, constituyendo la comisión negociadora, en el mes siguiente a la denuncia, salvo que el convenio establezca otro régimen. Estas medidas supondrán anticipar el comienzo de la negociación (artículo 85.3.d) y, salvo que el convenio establezca otras normas, la negociación del nuevo convenio debe empezar mes y medio antes de que finalice el convenio vigente.

También en esta línea se prevé expresamente la adopción de acuerdos parciales durante el proceso de negociación, con la vigencia que las partes determinen, aunque el elemento más significativo es el establecimiento de un plazo máximo de negociación que se fija en 8 meses, para los convenios con vigencia inicial inferior a dos años, y en 14 meses para el resto, salvo pacto expreso previsto en el propio convenio.

La vigencia de los convenios no decae aunque no haya acuerdo para su renovación

Los plazos de negociación comienzan a contar desde la pérdida de la vigencia (Art. 85.3.f y 89.2 párrafo tercero), pérdida de vigencia que debe ser interpretada desde la terminación de la vigencia inicial.

El transcurso de estos plazos no supone la pérdida de vigencia del convenio (manteniéndose la ultraactividad), sino la necesidad de aplicar procedimientos de solución de conflictos (mediación y en su caso arbitraje) que puede haberse asumido como compromiso previo.

Diálogo social y negociación colectiva sectorial tras la entrada en vigor del RD-Ley

El desarrollo y adaptación de nuestro sistema de relaciones laborales requiere de la participación e implicación de los interlocutores sociales a través de acuerdos entre partes en el ámbito interconfederal. Por ello, cabe esperar que las organizaciones empresariales más representativas compartan esta visión y apuesten por recuperar el diálogo social sobre negociación colectiva.

Las reformas legales realizadas a espaldas de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales están abocadas al fracaso, y sólo los acuerdos alcanzados entre estas organizaciones podrán dar efectividad a los objetivos dispuestos por los poderes públicos, tanto más cuando afecta a una materia que es consustancialmente propia de las organizaciones sindicales y empresariales, y así ha sido reconocido en nuestra etapa constitucional, sin que lo dispuesto en la Ley 35/2010, sea justificación suficiente para tal imposición, ya que no se pueden dejar en el olvido otros mandatos de reformas legales que se han dilatado "sine die" en el tiempo.

A su vez, la entrada en vigor del RD-Ley exige el impulso y refuerzo de la negociación de los convenios colectivos para proteger los derechos de los trabajadores. En este contexto, el papel que los convenios y acuerdos sectoriales estatales o de comunidad autónoma tienen en la definición de la estructura y articulación de la negociación colectiva y las reglas de concurrencia, serán fundamentales para intentar limitar los efectos de la prevalencia aplicativa del convenio de empresa para disponer, aún a la baja, de las condiciones de trabajo básicas reguladas en los convenios sectoriales.

La apuesta en materia de estructura y concurrencia del RD-Ley va a generar un grave quebranto para la cohesión de las empresas del sector, al facultar a éstas a que compitan en debilitar las condiciones de trabajo de sus plantillas, pero Comisiones Obreras empleará toda su capacidad de negociación y de movilización para evitar que este sea el resultado de una nueva reforma laboral impuesta por un Gobierno plegado a los dictados de los eufemísticamente llamados "mercados" ■

Más Europa, pero no esta Europa

Ignacio Fernández Toxo
Secretario General de la CS de CCOO
Presidente de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha celebrado su XII Congreso en Atenas (16-19 de mayo). La CES, organización unitaria del sindicalismo europeo, tiene 60 millones de miembros procedentes de 83 confederaciones nacionales de 36 países y 12 federaciones sectoriales europeas. Con mucho, la CES es la organización social europea más importante, por su tamaño y su entronque en todas las sociedades europeas.

El Congreso de la CES ha realizado una crítica frontal y bien fundamentada de las políticas adoptadas por las instituciones europeas –el Consejo y la Comisión– en los últimos tiempos, en particular de las políticas de ajuste presupuestario y de reformas estructurales promovidas o impuestas a partir de la reunión del Ecofin, del 9 de mayo de 2010, y posteriormente consagradas en el Plan de gobernanza y el Pacto por el euro. Las políticas de la nueva gobernanza económica tienen un único objetivo: la reducción de los déficits públicos en un corto espacio de tiempo. El modo, casi exclusivo: recortar salarios, pensiones y gastos sociales, aumentar los impuestos indirectos y privatizar bienes públicos. La aplicación de las más duras recetas del ideario neoliberal está teniendo un elevado coste social en numerosos países –del Sur y el Este de Europa, pero también en Irlanda o el Reino Unido– y deteriorando seriamente el modelo social

europeo y con ello el propio proyecto de la UE. El poder financiero –el que produjo la crisis– y unos gobiernos que parecen responder, casi al unísono, al peor pensamiento conservador están imponiendo que el coste de la misma la paguen exclusivamente trabajadores y clases medias. La UE ha renunciado a gobernar sobre los mercados, a los que por el contrario, ofrece la privatización de buena parte de los servicios públicos en los que se sustenta el estado del bienestar social. El problema no es sólo lo injusto de estas políticas sino que, además, son erróneas. Al año y medio de manifestarse los primeros síntomas de la crisis de su deuda soberana y al año de ser “rescatada”, Grecia está mucho peor: ahora se habla de reestructuración de su deuda y, algunos, de su salida del euro. ¿Qué hubiera pasado si después de la quiebra de Lehman Brothers, los políticos hubieran actuado tan tarde y tan mal como lo han hecho con Grecia, Irlanda y Portugal?

A la banca privada se le rescató, sin límite de fondos y sin apenas condiciones –la regulación del sistema financiero es débil y tardía– y el BCE le presta al 1% en barra libre. A las naciones que necesitan ayuda se les presta al 6% y se le imponen unas condiciones leoninas que pagan sus ciudadanos menos pudientes. Y estas condiciones –los recortes salariales, sociales y de la inversión pública y la consiguiente caída del empleo– deprimen aún más la demanda interna, y pueden hacer caer a las economías que las padecen en una profunda espiral depresiva.

El Pacto por el euro entierra definitivamente los objetivos positivos de la Estrategia de Lisboa, al menos para los países periféricos a quienes va destinado. Les dice que para recobrar competitividad hay que reducir los salarios, debilitar la negociación colectiva y proceder a fuertes recortes del Estado de bienestar. El Pacto no es nada más. El fomento de la insolidaridad entre los Estados miembros y en el interior de los mismos –responsabilidad de los actuales gobiernos, sin visión de futuro de los países de la UE–

tiene costes políticos añadidos: el auge electoral de los partidos populistas y de extrema derecha en numerosos países, el deterioro de la cohesión necesaria entre los Estados, y un peligrosísimo olvido de los valores básicos sobre los que descansa la Unión.

Es lamentable que 30.000 refugiados o emigrantes, tunecinos y libios, hayan puesto en crisis el Tratado de Schengen. Después de haber sostenido a los peores dictadores árabes, porque supuestamente nos protegían del terrorismo islamista y la emigración incontrolada, después de haber actuado de forma tan vacilante y contradictoria ante las rebeliones democráticas de los pueblos árabes –el acontecimiento más importante y positivo del Siglo XXI–, la UE, en lugar de encabezar el apoyo decidido a los procesos democráticos, se preocupa ante todo de cerrar las fronteras, incluso a costa de uno de los pilares de la construcción europea: el fin de las fronteras internas.

Cuando se prescinde de los valores democráticos y sociales fundamentales, se gobierna al dictado de las élites que ayer generaron la crisis y hoy imponen sus recetas para la salida de la misma.

Si el haber alcanzado 23 millones de parados (casi cinco millones en España) no mueve a priorizar ninguna iniciativa para la creación de empleo, si se deteriora el modelo social europeo, las consecuencias no serán sólo un mayor alejamiento de la ciudadanía de las instituciones europeas, lo que se pone en riesgo es la propia Unión.

Son esas políticas y sus consecuencias las que han provocado la movilización de los trabajadores y sus organizaciones a lo largo y ancho de la UE; las mismas que la motivan hoy en España y que cuenta con nuestra comprensión y simpatía, las mismas que, de mantenerse, concitarán nuevas manifestaciones de rechazo del movimiento sindical y la reprobación de la mayoría de la ciudadanía.



El Congreso de la CES ha planteado alternativas a estas políticas tan injustas y equivocadas para:

- Asegurar la estabilización de las finanzas públicas, al tiempo que se promueve el crecimiento y el empleo.
- Hacer frente a la crisis de las deudas soberanas: que el Fondo de Estabilidad Financiera preste a tipos de interés moderado y plazos largos de vencimiento; que se proceda a emitir eurobonos, se regule con rigor el sistema financiero, se erradiquen los paraísos fiscales y se establezca un impuesto a las transacciones financieras.
- Que se cumplan los objetivos de déficit y deuda del Plan de Estabilidad y Crecimiento: que se alarguen los plazos hasta 2016/2017, se acuerde con los interlocutores sociales el modo de lograrlo compartiendo cargas, se actúe sobre los ingresos incorporando la armonización fiscal a la gobernanza económica, y, por una vez, que el Pacto sea también de "crecimiento": la coordinación de las políticas económicas tiene que priorizar las medidas para fomentar el crecimiento económico y la creación de empleo, entre ellas un Plan europeo de inversiones con recursos equivalentes al 1% del PIB.
- El gobierno económico de Europa: que además de la política fiscal incluya otras como la industrial, la energética y la medioambiental, que promueva el cambio de modelo económico hacia una economía verde para garantizar un desarrollo sostenible y que el cambio se produzca bajo los principios de una "transición justa", negociada con los interlocutores sociales.

No sin debate, la CES ha superado la tentación de limitar la acción de los Sindicatos al ámbito de cada país. La CES quiere fortalecer, con la ayuda de todas sus organizaciones nacionales y sectoriales, su capacidad de movilización y negociación transnacionales. Es su gran reto. Para ello, a partir de una propuesta conjunta de CC OO y UGT, va a impulsar un debate, en sus órganos de dirección, sobre el modo de articular los procesos de movilización y negociación nacionales con los de ámbito europeo, que por primera vez incluirá el examen de la posibilidad de promover una huelga general europea. En lo inmediato, para modificar las propuestas de gobernanza, actualmente en trámite en el Parlamento Europeo, la CES convocó las movilizaciones del 21 de junio (del 22 en España).

La CES, que inequívocamente quiere más Europa, no quiere esta Europa

Para que la UE salga de la profunda crisis económica, social y política en la que la han sumido especuladores, financieros y malos políticos, el sindicalismo no puede actuar sólo. La CES deberá hacer un llamamiento a la sociedad europea –a las organizaciones de la sociedad civil, al mundo académico e intelectual, a los jóvenes, a las instituciones y organizaciones políticas, etc.- para que se movilicen en defensa de los valores democráticos y solidarios que inspiran el Tratado de Lisboa y su Carta de Derechos Fundamentales, y en defensa del Modelo Social Europeo, hoy tan severamente atacado. ■

La igualdad en el trabajo: objetivo pendiente

Elena Martín Vidal¹

*Secretaria de Juventud y Empleo de la Federación Estatal
de Actividades Diversas de CCOO*



En la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo convocada por la Organización Internacional del Trabajo celebrada entre el 1 y el 17 de junio, Juan Somavia, Director General de la OIT, presentó "La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2011".

En el informe se explica cómo la discriminación por diversos motivos puede agravarse en tiempos de incertidumbre económica como la actual y afectar especialmente a ciertos colectivos.

Según un reciente estudio de la OIT, los trabajadores migrantes se han visto especialmente afectados por la crisis, entre otras cosas debido a un aumento de las situaciones de discriminación en el acceso al empleo y las oportunidades de migración, así como por un incremento de la xenofobia y la violencia, y por el deterioro de las condiciones de trabajo.

En varios países el empleo de las mujeres se ha visto muy afectado por el impacto particular que ha tenido la crisis en los sectores exportadores. En la industria textil de África, por ejemplo, cuya mano de obra está compuesta en un 90% por mujeres con baja cualificación y escasa formación, se han producido recortes del empleo como resultado de la contratación de las importaciones en los mercados extranjeros.

Según datos recientes, hay 829 millones de mujeres en el mundo que viven por debajo del umbral de pobreza frente a 522 millones de hombres. En una situación en que las mujeres perciben entre un 70 y un 90% de lo que ganan los hombres por un trabajo de igual valor, la no discriminación en la remuneración debería ser parte integral de las medidas a favor de la igualdad de género y la reducción de la pobreza.

Desde 2007 se han creado varios programas de discriminación positiva. En España, por ejemplo, se ha señalado un plazo que vencerá en 2015 para que las sociedades mercantiles adopten medidas para que las mujeres lleguen a cubrir entre el 40 y 60% de los puestos en los consejos de administración.

En la Unión Europea la legislación sobre la igualdad de remuneración es obligatoria y los países candidatos a la adhesión deben adoptar leyes que preceptúen esa igualdad.

Un factor que afecta significativamente

¹ Delegada de CCOO a la 100ª Conferencia de la OIT

a la índole y calidad de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es el acceso de éstas a la enseñanza. Aunque en muchos países en desarrollo las niñas se encuentran en situación de desventaja, de acuerdo con los Indicadores del desarrollo mundial de 2010, 64 países en desarrollo han alcanzado la igualdad de género en la matriculación en la escuela primaria. En lo que respecta a la enseñanza secundaria, 72 países han logrado la paridad de género.



Si analizamos la discriminación por razón de raza y de origen étnico, el Centro Europeo de derechos romaneses señaló que la discriminación social contra el pueblo romaní sigue siendo un problema corriente y persistente en toda Europa. Los romaneses están expuestos a la discriminación en todos los ámbitos de la vida, y ello representa un factor de exclusión y pobreza. Todavía son muchos los romaneses privados de educación y trabajo que residen en viviendas marginales y de mala calidad, cuya esperanza de vida es muy inferior a la de los no romaneses. La discriminación por razones de nacio-

nalidad es una de las vertientes de la discriminación múltiple que a menudo sufren los trabajadores migrantes. En muchas circunstancias resulta difícil determinar si el trato discriminatorio que ha de aguantar un trabajador migrante se debe exclusivamente a su nacionalidad real o supuesta, a motivos raciales, étnicos, religiosos u otros rasgos visibles, o a una combinación de todos estos factores.

Otra clara violación de derechos humanos se produce con las personas del colectivo LGTB (Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales). Las principales barreras que se encuentran son la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y los prejuicios.

En los cuatro últimos años parece haber aumentado el número de mujeres y hombres objeto de discriminación religiosa. Cuando es sistemático, este tipo de discriminación suele no limitarse al empleo ni a la ocupación, pues afecta a todos los aspectos de la vida.

Otra cuestión muy debatida hoy en algunas regiones y relacionada con el empleo y la ocupación, es la discriminación basada en el estilo de vida, especialmente es el caso de los fumadores y las personas obesas.

Finalmente, y en relación a los jóvenes, en el Informe se advierte que según la Comisión Europea, este colectivo ha sido proporcionalmente el más afectado por la crisis, con una disminución de su participación en el empleo del 7,3% entre 2008 y 2009. Tanto en las economías industrializadas como en las economías en desarrollo, los jóvenes tienen más probabilidades de trabajar más horas en el mercado de trabajo informal, intermitente e inseguro, que suelen caracterizarse por una productividad escasa, unos salarios bajos y una protección laboral limitada ■

Joaquín Nieto, nuevo Director de la Oficina de la OIT en España

Francisco González Moreno
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 27 de abril se celebró en la sede del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el acto de presentación del nuevo Director de la Oficina de la OIT en España, Joaquín Nieto.

El acto contó con la presencia del Ministro Valeriano Gómez, así como de representantes de la CEOE, José María Lacasa, CCOO, Ignacio Fernández Toxo, y UGT, Candido Méndez y también de Juan Felipe Hunt, Director del Departamento de Cooperación para el Desarrollo de la OIT y de Manuel Simón, primer Director de la Oficina de la OIT en España.

Joaquín Nieto fue durante diez años Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO y ha ocupado entre otros puestos el de presidente de Sustainlabour (Fundación laboral internacional para el desarrollo sostenible); colaborador del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); miembro del Consejo Rector de la Cátedra Trabajo, Ambiente y Salud de la Universidad Politécnica de Madrid; así como asesor en sostenibilidad de los Ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz y de Rivas Vaciamadrid. Durante su intervención en el acto, Joaquín Nieto hizo referencia a la justicia social, la igualdad de oportunidades, el balance de género y el dialogo social,

conceptos todos ellos entendidos como base para construir una nueva era sobre las bases del trabajo decente, pero "...con la mirada abierta hacia los nuevos desafíos que como la sostenibilidad ambiental y la economía verde, no han venido a traer nuevos problemas sino a aportar soluciones constructivas a los problemas de nuestro tiempo y nuevas oportunidades de empleo".

También centró la atención en nuestro país, en la agenda que tanto el gobierno como los agentes sociales consideren en cada momento por si otras experiencias en otros países pudieran facilitar el entendimiento y alumbrar soluciones compartidas.

Para cerrar su intervención manifestó: "como corresponde a una organización tripartita como es la OIT, con la debida consideración y receptividad hacia el interés y las propuestas de sus constituyentes (Gobierno, Organizaciones Empresariales y Sindicales) que son sus mandantes. Todos ellos encontrarán en la Oficina, en su Director y en su personal, la atención y disponibilidad que merecen" ■

Nueva etapa en el Consejo Estatal de Responsabilidad de la Empresa

Jordi Ribó I Flos

Secretario confederal de Economía Social y Autoempleo de CCOO

Hemos cerrado una primera fase en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) que creemos que ha resultado positiva, pese a las dificultades y trabas puestas por los representantes de la patronal española –CEOE–, y con algunas contradicciones notorias internas de la representación empresarial, que además se manifestaron de forma pública en varios grupos. Se han llegado a consensos interesantes en los Grupos de Transparencia y Memorias –coordinado por CCOO–, en Educación y Formación, y en Cooperación y Diversidad. También ha habido consensos en los temas de Inversión Socialmente Responsable y Consumo, de los cuales CEOE se descolgó después de haber llegado a pre-acuerdos (¿os suena?) y ha habido un desacuerdo de los sindicatos en el tema de **Crisis y Competitividad**, tanto por las formas como por los contenidos que el grupo patronal, coordinador del trabajo, trató de imponer a todos los participantes en el mismo (unas formas que también nos son familiares).

Todos los documento pueden consultarse en la web de CCOO, pero como resumen muy breve podemos decir:

- Las **Memorias de Sostenibilidad** deben realizarse con criterios de transparencia y con indicadores reconocidos internacionalmente, abarcando toda la cadena de producción, subcontratación, compras, etc. de la empresa, y asegurando la participación de las y los trabajadores a través de sus representantes.
- La **educación en RSE** es un asunto de carácter público, no sólo de las "Business Schools". Las Universidades públicas deben integrar este tema, así como la Formación Profesional y el sector público de la enseñanza.
- Se recogen los criterios ya asumidos por el Gobierno en cuanto a las inversiones de las empresas españolas y el uso de fondos públicos condicionados a seguir criterios de RSE, así como en la **gestión de la diversidad**.
- En **Inversión Socialmente Responsable** y **Consumo Responsable**, el documento realiza un recorrido sobre compromisos ya adoptados en el Foro Español de Inversión Socialmente Responsable (SpainSIF), así como en la utilización de fondos de inversión con criterios de RSE ya reconocidos.

Ratificados los documentos en el plenario del CERSE, con las objeciones señaladas, se aprobó también la apertura de tres nuevos grupos.

La Ley de Economía Sostenible en su artículo 39 mandata temas que pueden ser interesantes y que dan juego para que las políticas de Responsabilidad Social tengan un carácter dinámico y regulado: las empresas de más de 1.000 trabajadores deberán registrar sus memorias en el CERSE, y todas aquellas que quieran desarrollar compromisos en esta materia también. Asimismo, en la disposición final 31 se citan expresamente los fondos de pensiones como un tema importante. Todo ello va a ser discutido en dos nuevos grupos de trabajo que tratarán acerca de los procedimientos e indicadores a utilizar en las Memorias de RSE, y sobre los criterios a emplear en los Fondos de Pensiones en relación a esta materia. A regañadientes, la CEOE ha aceptado participar en estos grupos. También se ha creado un tercer grupo para examinar y mejorar el funcionamiento del CERSE, que debe ser dotado de fondos según prevé la citada ley.

Las CCOO debemos seguir participando en esta carrera de fondo en que se ha convertido la RSE, con los siguientes criterios:

- Seguir obteniendo espacios de participación y negociación en el seno de las empresas, poniéndola en las agendas de nuestra acción sindical.
- Seguir influyendo para que llegue a ser un espacio compartido, también en lo institucional y alejarla de la concepción unívoca y voluntaria que pretenden los empresarios.
- Convertirla en un espacio más de diálogo social y concertación, para avanzar en el papel decisorio que los trabajadores y trabajadoras deben tener en un modelo productivo distinto, renovado y dispuesto a afrontar los retos que la sociedad del siglo XXI necesita.
- Reforzar el CERSE como organismo impulsor de las políticas de RSE.

Veremos qué da todo esto de sí. Los y las representantes de CCOO, sin desconocer las dificultades e incomprensiones (por hablar de forma correcta), pero impulsados por el optimismo que nos caracteriza, creemos que estamos en condiciones de seguir avanzando, modestamente eso sí, en el importante rol que los trabajadores deben cumplir en el desarrollo de políticas de RSE en el seno de las empresas ■



Fondo de Garantía Salarial. Dinero público para despidos sin causa

Eva Silván, Miguel Sánchez y Julián Iglesias

Gabinete Jurídico confederal y Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO y UGT se oponen en el Consejo Rector a que el FOGASA financie parte de la indemnización por despido, conforme a la Disposición Transitoria tercera de la ley 35/2010.

El pasado 1 de junio, se celebró reunión del Consejo Rector del FOGASA en la que se sometió a aprobación la propuesta de Instrucción sobre la actuación del mencionado Organismo en la aplicación de lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, en la que se contempla el abono de parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, con duración superior a un año y extinguidos

por las causas previstas en los artículos 51 ó 52 del ET y 64 de la Ley Concursal.

En la mencionada Instrucción se establecen los requisitos, procedimiento, ordenación e instrucción para el abono por el FOGASA de la parte de la indemnización señalada en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, incluyéndose el pago incluso en los supuestos de reconocimiento de la improcedencia del despido. Con carácter previo, en tramite de audiencia, las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT habíamos realizados observaciones, tanto de carácter general como de carácter particular, estas últimas con un contenido más técnico, mostrando nuestra disconformidad con el borrador de Instrucción.

En la reunión del Consejo Rector, CCOO y UGT votamos en contra, pues si bien se habían aceptado todas nuestras propuestas de carácter técnico, no así las de contenido general. No obstante la Instrucción fue aprobada con los votos a favor de la Administración y de la representación empresarial, y ha sido publicada en el BOE, de 24 de junio, mediante Resolución de 3 de junio.



Con la financiación de los despidos sin causa, se está apoyando mediante dinero público una conducta antijurídica, a la vez que se sustituye la obligación de los poderes públicos de promover la estabilidad en el empleo, derivada del derecho constitucional al trabajo, por el fomento de los despidos improcedentes

La razón fundamental que nos han llevado a votar en contra, y que ya expusimos en nuestras observaciones generales al borrador de Instrucción, y reiteraremos en el recurso que, una vez publicada en el BOE, vamos a interponer ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo que corresponda, es la arbitrariedad que supone financiar con dinero público una conducta antijurídica, cual es el despido

relacionado con la denominada función de garantía salarial. El que sea abonado por los empresarios no significa que no se trate de un recurso público, porque los empresarios no han formado voluntariamente una mutua de seguros para financiar colectivamente mediante contribuciones sus despidos improcedentes¹.

Por otra parte, el pago por el FOGASA de parte de la indemnización por despido, va a suponer en el transcurso de pocos años una situación insostenible, pues sin incrementar las aportaciones empresariales, en un futuro cercano su disponibilidad presupuestaria no podrá hacer frente a las distintas prestaciones previstas legalmente, más aún cuando se ha descartado la creación del Fondo de Capitalización previsto en la disposición adicional décima de la Ley 35/2010, por lo que, "sine die", el Fondo de Garantía Salarial ha de asumir la nueva obligación impuesta por la Ley 35/2010.

Asimismo, la nueva prestación consistente en el abono de parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, que se empezará a abonar a partir de junio, va a implicar un aumento de expedientes a los que tendrá que hacer frente el Organismo, con el consiguiente incremento de carga de trabajo, por lo que hemos reiterado nuevamente la solicitud de la puesta en marcha, por la vía legalmente establecida, de las actuaciones que correspondan con el fin de cubrir la totalidad de las numerosas vacantes que actualmente existen. Todo ello a fin de contar de manera definitiva con los recursos humanos necesarios para afrontar la nueva situación, y así aminorar el actual retraso en el cobro de las prestaciones y las graves consecuencias que ello genera para los afectados ■

sin causa. Sin que a estos efectos pueda defenderse que no hay financiación pública en tanto que el FOGASA se financia con las aportaciones efectuadas por los empresarios, afirmación que en modo alguno procede en tanto que "la cuota del FOGASA es un tributo, porque constituye un ingreso público consistente en una prestación pecuniaria exigida por una Administración Pública como consecuencia de la realización de un supuesto de hecho al que la ley vincula la obligación de contribuir con el fin de obtener un ingreso necesario para el sostenimiento de determinado gasto público

1 Ver "La reforma del despido en la Ley 35/2010" de Aurelio Desdentado y Ana de la Puebla en *Lex Nova*.

La elección de turno de trabajo, un derecho fundamental a la no discriminación por circunstancias familiares

Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO¹

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC), Sección Primera, 26/2011, de 14 de marzo de 2011, sobre recurso de amparo 9145/2009, aborda el derecho a elegir turno de trabajo por parte de un trabajador varón al que se le deniega la adscripción fija a turno de noche para el cuidado de dos hijos de corta edad. La sentencia establece nueva doctrina sobre la lesión del derecho fundamental a la no discriminación por circunstancias familiares.

El trabajador, que prestaba servicios para la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León como ayudante técnico en una residencia de Educación Especial, solicitó realizar todas las jornadas del curso en un turno de noche, con base en los arts. 36.3 y 34.8 ET, a fin de atender a sus dos hijos de corta edad, solicitud que le fue denegada.

Tanto la demanda inicial formulada por el trabajador ante el Juzgado de lo Social de Palencia, como el posterior recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, fueron desestimadas al considerar que el ET, pese a las reformas introducidas por la Ley de Igualdad, no reconoce como un derecho directo del trabajador la elección del turno de trabajo por motivos familiares máxime cuando, como es el caso, no existe en la empresa un turno fijo de noche. El afectado formuló, entonces, recurso de

casación para la unificación de doctrina que fue inadmitido por el Tribunal Supremo por falta de contenido casacional por lo que, finalmente, interpuso Recurso de Amparo ante el TC.

A diferencia de lo ocurrido en las anteriores instancias, el TC valora la lesión del derecho a la no discriminación del trabajador en base a otras "circunstancias personales y sociales" distintas al sexo, tal y como prevé el Art. 14 CE, estableciendo por primera vez en la doctrina constitucional, la categoría de "discriminación por razón de circunstancias familiares", al señalar que "La prohibición de discriminación entre mujeres y hombres (art. 14 CE), que postula como fin y generalmente como medio la parificación, impone erradicar de nuestro ordenamiento normas o interpretaciones de las normas que puedan suponer la consolidación de una división sexista de papeles en las

1 Puede consultarse la reseña completa del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO sobre esta sentencia en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/978667.pdf>.

responsabilidades familiares", debiendo considerarse discriminatorias aquellas medidas que pueden "contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, al mantener a los hombres en una función subsidia-

La sentencia establece una nueva categoría de discriminación: discriminación por circunstancias familiares

ria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental", señalando "que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre,... y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo..."

La sentencia considera, pues, que se ha lesionado el derecho a la no discriminación del trabajador por razón de sus circunstancias familiares, toda vez que el órgano judicial de instancia denegó la petición de adscripción a un turno fijo de

noche, con fundamento en consideraciones de exclusiva legalidad, sin valorar adecuadamente la dimensión constitucional del asunto planteado (Art 14 CE y 39 CE), lo que implicaba ponderar el alcance de la solicitud para la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador y el reparto equitativo de responsabilidades familiares, y las dificultades que la pretensión del trabajador pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa. La sentencia establece una nueva categoría de discriminación: discriminación por circunstancias familiares, que resulta determinante de la dimensión constitucional de todos los derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, cuando se trata de trabajadores varones, a los que la denegación o restricción de tales derechos no puede constituir una discriminación por razón de su sexo.

Con ello se abre la puerta a que las medidas de conciliación de la vida personal y familiar pueden ser invocadas al amparo de un derecho fundamental no sólo por las mujeres, sino también por los trabajadores varones en función de sus circunstancias familiares ■



Los recortes en el empleo también han llegado a la enseñanza pública

Luis Castillejo Gómez

Secretario de Enseñanza Pública de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

La política de recortes impuesta por el actual Gobierno desde mayo de 2010, era previsible que tuviera también su reflejo en la política de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas autonómicas.

El Gobierno planteó en la ley de Presupuestos Generales del Estado que en el ámbito de todas las Administraciones Públicas solamente se cubrirían, en 2011, un 10% de las plazas que se hubieran dejado de ocupar -jubilaciones, excedencias, etc.-, en 2010. Lo que se conoce como la tasa de reposición de efectivos.

Se trataba de un porcentaje ridículo en un sistema educativo en expansión, con más alumnado cada día, tanto por la incorporación de más niños y niñas en educación infantil, como por la vuelta de un importante número de jóvenes que, incorporados prematuramente al mundo laboral, se habían quedado en paro y ahora pretendían retomar los estudios que habían dejado en su momento.

Además, todos los datos indicaban que en 2011 se produciría un número anormalmente alto de jubilaciones en el colectivo docente, ya que era el último año previsto para las llamadas jubilaciones LOE (Ley Orgánica de Educación), un sistema que facilita e incentiva las jubilaciones del profesorado.

Aunque finalmente la tasa de reposición del 10% se incrementó hasta el 30%, el resultado ha sido prácticamente el mismo: Algunas comunidades autónomas se plantearon no hacer convocatorias de oposiciones en 2011 ante el número tan "raquítico" de plazas que podrían ofertar; otras encontraron la excusa perfecta para no realizar la convocatoria; y finalmente, las que tenían voluntad de convocar, se encontraron con un gran problema.

Cuando se publicaron los Presupuestos Generales del Estado para 2011, los sindicatos no dimos por perdida la batalla. Conseguimos que el Ministerio de Educación se manifestara públicamente pidiendo que hubiera oposiciones en todas las comunidades autónomas y que algunas de éstas se posicionaran en contra de la tasa de reposición establecida. Gracias en buena parte a nuestra labor sindical, el resultado ha sido la ampliación del número de comunidades autónomas que finalmente convocarán oposiciones a docentes.

CCOO denunciaremos las restricciones de la Ley de Presupuestos porque suponen un ataque muy duro a la enseñanza pública.



Y es que, si no hay entrada de nuevos funcionarios, las posibilidades de actuación serían:

- Reducir el número de grupos docentes, aumentando el número de alumnos en ellos.
- Reducir la oferta educativa, especialmente en algunos sectores (Formación Profesional, Idiomas y Enseñanzas Artísticas).
- Disminuir los programas de refuerzo y diversificación, lo que afectaría al alumnado con más necesidades educativas.
- Privatizar algunas enseñanzas.
- Aumentar la carga de trabajo del profesorado.
- Contratar personal interino en vez de personal fijo, lo que aumentará la inestabilidad del sistema educativo.

Ninguna de estas opciones es buena. Todas ellas van en sentido contrario a alcanzar los objetivos educativos marcados por el Gobierno y la Unión Europea, dirigidos a reducir el fracaso y el abandono escolar prematuro y a convertir a Europa en la Sociedad del Conocimiento.

Si todos los sindicatos representativos del profesorado nos pusimos de acuerdo y exigimos a todas las administraciones educativas amplias ofertas de empleo público fue porque, al margen de las notables diferentes concepciones e ideologías que tenemos, entendimos que era una agresión a la enseñanza pública. Y porque la mejor opción, tanto para ga-

rantizar el futuro del sistema educativo público, como para el mantenimiento del empleo, es el ser funcionario.

Sin embargo, cuando ya estaban publicadas y cerradas la mayoría de las convocatorias de oposiciones, supimos que el Ministerio de Economía -sin el conocimiento ni del Ministerio de Educación, ni del de Administraciones Públicas-, estaba recurriendo estas convocatorias con el argumento de que superaban la tasa de reposición establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

Otra vez los sindicatos nos movilizamos, intentando convencer especialmente a las diferentes administraciones y partidos políticos para que se mantuvieran las ofertas ya convocadas o anunciadas. Además, el tema ponía en evidencia la falta de coordinación entre los distintos ministerios. Los de Educación y de Administraciones Públicas habían dado por buenos -es decir, que estaban dentro de la legalidad-, los criterios utilizados por las comunidades autónomas para calcular y establecer el número de plazas convocadas, mientras que el de Economía, los recurría.

¿Pensó en algún momento el Ministerio de Economía si dentro de dos años los tribunales les dieran la razón y hubiera que anular miles de nombramientos de funcionarios? ¿No valoraron el conflicto social que se generaría?

Además, políticamente la decisión era un desastre. ¿Cómo un gobierno puede despreciar el esfuerzo de miles de opositores (y sus familias) que llevan meses, y en algunos casos años, estudiando y preparándose para presentarse a las oposiciones?

Finalmente parece que la cordura ha reinado y el Gobierno está llegando a "acuerdos" con las comunidades autónomas, interpretando la normativa de forma algo más generosa, para deshacer el lío en el que se ha metido y, afortunadamente, se van a mantener en todos sus términos las convocatorias anunciadas ■



En defensa de los servicios públicos. Basta de recortes

Joan Carles Gallego

Secretario General de la CCOO de Catalunya

Vivimos tiempos convulsos, es una obviedad, no sólo por la situación de crisis económica galopante en la que estamos inmersos, y que tiene consecuencias graves en las condiciones de trabajo y de vida de los sectores más débiles de la población; sino también porque, aprovechándose de ella, se quiere provocar un cambio radical en la concepción y en la provisión de los servicios públicos en todos los ámbitos de la Administración. Las políticas dominantes hoy enfrentan la crisis aireando la "inevitabilidad" de la consolidación de las cuentas públicas para justificar recortes en los gastos sociales, deteriorando los servicios públicos y cuestionando el papel que juegan de aseguramiento, de prevención, de promoción, del conjunto de la sociedad y que facilitan niveles importantes de cohesión social.

Es la lógica ideológica dominante iniciada en los años 80, con la llegada al poder de los gobiernos de Reagan y Thatcher. El debate en relación al papel que deben jugar los servicios públicos de interés general, como freno o impulso a la iniciativa privada y a la creación de riqueza, acaba convirtiéndose en políticas para cercenar, recortar, reformular para que tengan menor coste económico con independencia de su eficacia y utilidad social. Ahora, la crisis proporciona (a los neoliberales) una oportunidad de oro para darles el tiro de gracia. Sitúan el gobierno, la política,

como problema y no solución, apostando así por adelgazar el papel del sector público, disminuir el papel regulador del estado. Conciben la sociedad como suma de individuos y de intereses particulares, dificultando políticas que adopten soluciones colectivas a problemas comunitarios. Estas ideas son hoy hegemónicas en el discurso político y mediático cotidiano, y amenazan con cronificarse.

Frente a la convicción de quienes pretendemos afrontar los problemas sociales sustentándonos en valores políticos de caracterización moral, tales como justicia social, equidad, igualdad de oportunidades, etc.; hoy se yergue la hegemonía política e ideológica de los sectores económicos dominantes que pretenden "liberar" a los poderes públicos de las "cargas sociales". Al devaluar los servicios públicos se abre la vía para su mercantilización, convirtiéndolos en negocio privado y contribuyendo a una mayor individualización de las relaciones sociales y al aumento de las desigualdades.

Este debate, se vislumbra también en nuestro país cada vez con mayor claridad. Se pone de manifiesto en el proyecto de presupuesto para el 2011 presentado por el Govern de la Generalitat en el Parlament de Catalunya y se muestra en todo su esplendor en la ley Omnibus que le acompaña. Con la crisis como coartada, se reducen drásticamente los presupuestos en sus apartados sociales al



**PROU RETALLADES !
ELS NOSTRES DRETS
NO ES TOQUEN**

tiempo que se endurecen los requisitos de la ciudadanía para acceder a ellos. El Govern utiliza la alarma que él mismo ha activado en relación a las cuentas públicas de la Generalitat, para justificar (¿o es una excusa?) unos recortes sociales que deterioran los servicios públicos y que más temprano que tarde acabarán facilitando su puesta en cuestión, lo que sin duda generará inseguridad en el presente e incertidumbre de cara al futuro y aumentará la desconfianza en las formas de organizar la vida social y política. Un anticipo de ello puede haberse visto estos días atrás en las plazas ocupadas de ciudades de toda España.

La sociedad entera debe ser consciente de que lo que no se dedique a prevenir ahora deberá aplicarse, multiplicado por "n", a reparar después, y la educación, la salud y la atención a la dependencia son maneras de prevenir, de cohesionar. Como en los años 60 americanos, hoy la cuestión no puede ser menos Estado (o menos Sector Público) y más Mercado, sino que debe ser más Estado para más igualdad, más libertad, más cohesión.

Los recortes de hoy acabarán indefectiblemente convirtiéndose en mayor gasto en reparaciones de los costes de la fractura social de una sociedad más desigual, mañana. Quizá el gobierno debería inver-

tir los esfuerzos en gestionar el sistema con eficiencia para hacerlo sostenible, en lugar de generar un estado de alarma presupuestaria para aplicar las tijeras al gasto social.

Mantener unos servicios públicos de calidad implica luchar por una sociedad equitativa, que apuesta por la integración y la cohesión sociales, en que la ciudadanía tenga iguales derechos y por lo tanto, es una apuesta por seguir los dictados constitucionales y por seguir apostando por su desarrollo democrático.

Muy probablemente, en los próximos meses nos veremos en la tesitura de tener que defender esos principios en la calle. No es una batalla menor, y no podemos darla sólo "los de siempre". Tenemos que ampliar la capacidad de convocatoria de las organizaciones de la izquierda social y política. Debemos vencer la resignación y ayudar a que la indignación de las plazas se transforme en acción organizada del conjunto de la sociedad en contra de esas políticas trasnochadas, injustas e ineficaces que nos quieren imponer con juegos de palabras y supuestos dictados europeos. Ese es el reto que tenemos por delante, no sólo el sindicalismo confederal, sino el conjunto de las sociedades catalana y española ■

