



acciónsindical CONFEDERAL

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

Por empleos y salarios dignos	02
Fraude en la inaplicación de convenios	05
Formación sindical SINC/REGCON	08
Recomendaciones del Consejo Europeo al PNR de España 2014	10
El modelo energético español	12
Valoración de las políticas de empleo	15
Desempleo juvenil y políticas específicas	17
Otra reforma (fiscal) contra la gente	19
Le llaman movilidad exterior	21
Reflexiones sobre inmigración	24
El derecho de huelga en la OIT	26
III Congreso Mundial de la CSI	29
La Estrategia Española de RSE	32
Jornada Técnica de la CCNCC	35
Empleo público	37
Las AA.PP. y sus relaciones con los particulares	40
La pérdida de empleo en las empresas de servicios privados	43
La política industrial en Navarra	46
Estadística negociación colectiva	49

Efectos de la Reforma Laboral



Pese al empeoramiento de las condiciones de trabajo y la devaluación salarial, la negociación colectiva ha conseguido resistir los envites de la reforma laboral.

La Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO ha realizado una valoración sobre la situación de la negociación colectiva, tras algo más de dos años desde la entrada en vigor de reforma laboral, en la que advierte que se ha conseguido hacerle frente manteniendo una amplia cobertura y capacidad de regulación de condiciones laborales, aunque a costa de una fuerte devaluación salarial y del empeoramiento de las condiciones de trabajo propiciado por el nuevo marco legal, más desfavorable a los trabajadores y trabajadoras y por un mercado laboral más desigual y precario.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

Por empleos y salarios dignos, negociación y movilización

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El mes de junio ha vuelto a confirmar el gran deterioro que está sufriendo la calidad del empleo en España: por primera vez las personas con contrato indefinido y a tiempo completo, ya no son la mayoría de los asalariados y asalariadas. La contratación durante el periodo de recesión y el incipiente crecimiento del empleo en los primeros trimestres de recuperación económica es temporal y a jornada parcial, mientras sigue reduciéndose el empleo indefinido. Este hecho tiene una dimensión importantísima, porque abunda en la senda de la precariedad laboral y genera más desigualdad social.

La protección a los parados sigue cayendo, así como la cobertura y la cuantía de las prestaciones. La afiliación a la Seguridad Social solo aumenta en sectores como la hostelería, el comercio, las actividades administrativas y los servicios auxiliares, mientras se sigue destruyendo empleo en la industria. Este no es el camino hacia la economía productiva moderna que necesita este país. El modelo productivo de futuro que defiende CCOO, exige desarrollo del tejido productivo de forma duradera, investigación, desarrollo e innovación, y exige inversión pública y privada. Sin empleo industrial, sin servicios de alto valor



Foto Fran Lorente

añadido y tecnológico, sin servicios públicos de calidad, la economía española y el empleo digno no tienen futuro.

El paro es dramático en nuestro país, es el principal problema económico, social, político, familiar y personal, y por eso todos los esfuerzos deben dirigirse al objetivo principal: crear empleo, empleo basado en contratación indefinida o de larga duración, con salarios dignos y derecho a prestaciones sociales. Una economía estable y competitiva en el ámbito de la Unión Europea no puede construirse en base a millones de contrataciones de duración mínima y en continua rotación, que desprecia los conocimientos formales de las personas jóvenes que se ven obligadas a salir fuera del país por la ausencia total de expectativas profesionales, de la misma forma que desprecia la experiencia adquirida por quienes tienen una larga trayectoria profesional y son expulsados del mercado laboral, con inciertas posibilidades de obtener un nuevo empleo.

El Diálogo Social es un instrumento básico para impulsar un modelo alternativo de crecimiento económico, basado en la mejora de las condiciones laborales, la calidad del empleo, el bienestar social, la cohesión social y territorial, y la sostenibilidad ambiental

Desde CCOO, consideramos urgente abordar un pacto por el empleo y la cohesión social, que conlleve un cambio sustancial de las políticas practicadas por el Gobierno y la adopción de medidas inmediatas para promover el empleo, la protección social de las personas desempleadas que han agotado sus prestaciones y garantizar unos ingresos mínimos a quienes carecen

de cualquier tipo de rentas. Además es necesario recuperar el poder de compra de los salarios para afianzar la recuperación económica. Reactivar la demanda interna exige incentivar el consumo interno a través de un aumento de los salarios y de otras rentas salariales.

El incipiente cambio de ciclo económico, debería propiciar la recuperación del Diálogo Social estable entre el Gobierno y los interlocutores sociales, impulsando medidas destinadas a favorecer el crecimiento del empleo y la sostenibilidad del modelo social.

Para CCOO, el Plan de Empleo que el país necesita debe poner en marcha urgentes medidas para la recuperación del empleo, fundamentalmente entre parados de larga duración y jóvenes; impulsar la contratación estable; evitar la utilización indebida y abusiva de contratos precarios, separando la temporalidad de la estacionalidad, mejorando las condiciones de la contratación a tiempo parcial y persiguiendo intensamente el fraude en la contratación. También debe garantizar la mejora de los servicios públicos de empleo, dotándolo de los recursos suficientes para el cumplimiento eficaz de sus funciones en lugar de detraerle recursos para ofrecérselos a agencias privadas de colocación; y la permanencia y mejora del sistema de formación profesional, formación para el empleo de las personas en paro y para la mejora de la cualificación de quienes tienen empleo.

El incremento del Salario Mínimo Interprofesional es otro pilar básico para contribuir a mejorar las condiciones de vida y el consumo interno, incremento que no puede ser testimonial, teniendo en cuenta la importante pérdida de poder de compra que ha sufrido a lo largo de todo el periodo de crisis y la gran distancia que guarda con la mayoría de los países de nuestro

entorno; así como la creación de una renta mínima garantizada que llene el vacío de protección que la larga crisis ha abierto y la recuperación de salarios y de empleo en el sector público. En todas estas cuestiones, la acción del Gobierno y de las Administraciones Públicas es esencial, pero deben enmarcarse en procesos de Diálogo Social, sin los cuales la eficacia y el equilibrio de equidad no están asegurados.

Otro espacio fundamental para la recuperación de la economía y de las condiciones de empleo y trabajo es la negociación colectiva, que debe adaptarse al contexto económico cuando hay crisis generalizada pero también cuando el escenario es de recuperación. En cualquiera de las situaciones, los convenios sectoriales son el elemento central por su amplísima cobertura, en torno al 90% de la población asalariada, por lo que ha sido y sigue siendo estratégico garantizar la pervivencia, estabilidad y eficacia del convenio sectorial, que se está viendo seriamente amenazada por algunas de las más relevantes medidas adoptadas por la reforma laboral, al igual que deben protegerse los convenios colectivos de empresa amenazados por la limitación excesiva de la ultraactividad. Para ello, es necesario reforzar el acuerdo interprofesional sobre ultraactividad, y abordar la negociación de un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que opere a partir de 2015, adaptado al nuevo entorno escenario económico.

El Diálogo Social es parte esencial e inseparable de la acción sindical, que desarrolla legítimamente el sindicato en el ejercicio de sus derechos constitucionales. Es un instrumento adecuado para negociar con los poderes públicos nuestras propuestas e influir en los procesos de cambio. No es un fin en sí mismo, ni sustituye la movilización por la negociación.

Aún en un contexto de elevada tensión social, con la implantación de sucesivas y re-

gresivas reformas laborales, y la aplicación intensiva de políticas públicas de reformas estructurales y reducción de derechos sociales aplicadas por los Gobiernos durante todo el periodo de crisis enmarcadas en las políticas europeas de austeridad a ultranza, e incluso con la criminalización de los sindicatos y de las luchas de los trabajadores que ha impulsado el Gobierno del PP, el Diálogo Social sigue siendo un objetivo central de nuestro trabajo sindical.

El Diálogo Social, más pronto que tarde volverá a estar en el centro del gobierno del conflicto entre capital y trabajo, porque es el mejor instrumento junto a la negociación colectiva para reequilibrar las relaciones laborales y defender los intereses generales de la mayoría social. No quepa ninguna duda que ello conllevará propuestas, negociaciones y también movilizaciones, que deberán ser respuestas masivas, efectivas, compartidas por los trabajadores y trabajadoras en confluencia con amplios movimientos sociales, y proporcionadas a las agresiones recibidas desde el Gobierno o desde las élites económicas.

La respuesta sindical frente a la crisis ha sido el muro donde se han estrellado las más duras agresiones del capital. Si hacemos un balance de la negociación colectiva, de los trabajadores y trabajadoras que tienen sus salarios y condiciones de trabajo pactadas en sus convenios, si examinamos el corazón de las políticas públicas, concluiremos que han debilitado y arrancado algunos derechos muy importantes, pero no han logrado eliminar la negociación colectiva ni dismantelar el estado social, porque la resistencia sindical y social lo ha impedido.

Reactivar el Diálogo Social, exige seguir acumulando fuerza, impulsando la afiliación al sindicato y preparando las elecciones sindicales, para conseguir los mejores resultados en la representación sindical ■

Cuando la inaplicación del convenio esconde un fraude a los trabajadores y a la hacienda pública

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La negociación con comisiones "ad hoc" en empresas sin representación legal de los trabajadores, la ausencia de control por parte de la Autoridad Laboral y la no publicación oficial de las inaplicaciones de convenio, facilitan el fraude y las prácticas abusivas de empresas que no respetan los derechos de los trabajadores e incurren, además, en el dumping empresarial.

La información disponible sobre las inaplicaciones de convenios que no cesan de producirse, obligan a hacer un seguimiento constante y en profundidad sobre lo que está suponiendo uno de los instrumentos de la reforma laboral de 2012 que más está incidiendo en la devaluación de los costes salariales, fundamentalmente en empresas que se rigen por convenios sectoriales, muchos de los

cuales establecen salarios que en sus tramos más generalizados difícilmente superan los mil euros.

Los datos de inaplicaciones de convenios publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), en el Avance mensual de mayo de 2014, indican que en 2013 las empresas promo-

Foto Fran Lorente



vieron de forma muy intensa la inaplicación de su convenio de referencia, 2.512 inaplicaciones que afectaron a cerca de 160.000 trabajadores y trabajadoras. Los cinco primeros meses de 2014 la situación continúa, con algunos matices si hacemos una estimación de la media mensual, ya que aumenta el número de inaplicaciones que se registran en REGCON¹, pero desciende el número de personas afectadas por las mismas.

dual las inaplicaciones decididas por organismos tripartitos (Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos, en el ámbito nacional o de comunidad autónoma).

Todo esto lo reflejan los datos de 2014 al mes de mayo², pero la situación es similar en cualquiera de los periodos que se analicen desde su entrada en vigor en febrero de 2012.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS POR MES DE DEPÓSITO		
MES DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014 (a 31 de mayo)	1.220	43.708

Fuente: ECCT del MEYSS – Avance Mensual mayo 2014

Podemos valorar positivamente que las inaplicaciones de las que tenemos constancia a través del REGCON presenten tan alto grado de acuerdo entre las partes porque la inaplicación de materias reguladas por convenio colectivo, si responde a causas justificadas y acreditadas y se producen de forma pactada, es un instrumento de flexibilidad interna aceptable para la superación de circunstancias adversas en periodos de crisis, y así lo reflejaba lo pactado en el II AENC³ firmado pocas semanas antes de aprobarse el RD-ley 3/2013.

A lo largo de todo el periodo en que se vienen produciendo las inaplicaciones acogidas a la previsión legal establecida en el artículo 82.3 del ET, se ha ido poniendo en evidencia que, aunque la norma legal permite el descuelgue tanto de convenios sectoriales como de empresa, en la inmensa mayoría de los casos, más del 90%, se producen sobre los convenios sectoriales y, fundamentalmente, centradas en la retribución, en torno al 90% de los casos, aunque a veces afectan también a alguna otra materia de las que la norma legal permite que se produzca el descuelgue. Otras dos características que se vienen constatando es que la inmensa mayoría se producen en el sector servicios y en las empresas de menos de 50 trabajadores.

Sin embargo tenemos que alertar sobre dos aspectos muy negativos que se están produciendo:

Por una parte, tal y como se deriva de la información suministrada por nuestras organizaciones, un número no cuantificable pero previsiblemente alto de inaplicaciones de convenios no se registran en REGCON, aun cuando pueden haber sido pactadas en la empresa pero que quedan ocultas al conocimiento público, o que pueden haber sido adoptadas unilateralmente por las empresas y que no son denunciadas por los trabajadores por desconocimiento o temor a represalias.

Es reseñable también que las inaplicaciones que aparecen registradas en REGCON se han producido mediante acuerdo entre las partes durante el periodo de consulta en la empresa y, en mucha menor medida, en otros ámbitos: Comisión Paritaria, mediación o arbitraje en organismos autónomos de solución de conflictos, siendo casi resi-

Por otra parte, la posible utilización abusiva e ilegal de esta figura por parte de empresas y asesorías empresariales que hacen negocio reduciendo los costes salariales sin causa justificada, produciendo con ello un perjuicio claro para los trabajadores y trabajadoras afectadas.

1 Registro oficial de Convenios y Acuerdos Colectivos dependiente del MEYSS

2 Ver Tablas 3.1, 3-2 y 3.3 de la ECCT. Avance mensual mayo 2014 <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

3 II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 firmado por CCOO y UGT con las patronales CEOE y CEPYME.

En este sentido, hemos detectado suficientes indicios de un uso irregular de esta figura en una parte de los acuerdos que sí se han registrado ante la Autoridad Laboral y de los que sólo una pequeña parte se notifican y documentan ante las Comisiones Paritarias de los convenios afectados. Indicios de que se registran acuerdos establecidos con "representantes" de los trabajadores que carecen de legitimidad para negociar y acordar; acuerdos en los cuales no consta la fecha de firma, o que no es firmado por el representante legal de la empresa, o donde firman trabajadores sin que conste acta de elección formal, o con anotación de "no conforme", o con una duración de inaplicación superior a la vigencia del convenio que inaplican, o con periodo de inicio de la inaplicación muy anterior a la fecha de firma del acuerdo, por no decir de la falta de documentación acreditativa de la existencia de la causa; así como el uso de "modelos de acuerdos" idénticos para empresas de un mismo sector e, incluso, de diferentes sectores, que recogen la misma descripción de causa, los mismos argumentos y referencias sectoriales, únicamente diferenciados por el nombre de la empresa y, a veces, el del convenio que inaplican.

Estas circunstancias junto con la concentración de acuerdos en determinadas provincias o convenios sectoriales, y el elevado número de los que se producen en empresas muy pequeñas y que carecen de representación legal de los trabajadores, deberían haber alertado a las Autoridades Laborales como nos ha alertado a CCOO.

La reforma ha establecido la obligación de que las inaplicaciones acordadas entre las partes o decididas por arbitraje u organismo tripartito, tienen que ser registradas ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito y comunicadas a la Comisión Paritaria del convenio del que se descuelgan, pero no ha previsto medidas ni instrumentos que garanticen el cumplimiento de estos requisitos legales.

La utilización fraudulenta de la inaplicación del convenio supone una conculcación del derecho constitucional de libertad sindical que lleva inherente el de negociación colectiva

La no obligación de publicar los acuerdos, decisiones o laudos arbitrales en materia de inaplicación, no exime, en modo alguno, las responsabilidades de todas las partes implicadas en el cumplimiento de los requisitos legales básicos, en primer lugar de las empresas que promueven la inaplicación, seguidas de las Autoridades Laborales que deberían realizar un mínimo control sobre aspectos básicos que pueden servir para detectar e impedir que se produzcan fraudes que, además de perjudicar a los trabajadores, suponen una competencia desleal con las empresas de su misma actividad que sí aplican el convenio y cumplen con la legalidad en caso de tener que acordar una inaplicación, así como un fraude a la Seguridad Social y a Hacienda, por la minoración de cotización y tributos que supone la rebaja de las retribuciones aplicada a los trabajadores/as. Por último, pero no menos importante, la utilización fraudulenta de la inaplicación del convenio supone una conculcación del derecho constitucional de libertad sindical, que lleva inherente el de negociación colectiva.

Por todo ello, las organizaciones de CCOO denunciarán estas situaciones antes las instituciones públicas competentes en la materia exigiendo que actúen de oficio o con celeridad ante denuncias concretas, y presentarán demandas judiciales en aquellos casos que lo requieran ■

Formación sindical para el registro y seguimiento de la negociación colectiva

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En el marco del Plan Intersectorial 2013-2014 se impartieron, entre finales de marzo y principios de junio, seis acciones formativas sobre el uso de dos aplicaciones informáticas de eminente utilidad práctica: el Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC), aplicación integrada en el Sistema Informático Confederal de CCOO; y el Registro de Convenios Colectivos (REGCON). Cuatro de los cursos fueron realizados a iniciativa de la Secretaría confederal de Acción Sindical, uno de la Federación de Servicios Sociosanitarios y el último de la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Dirigidas a responsables federales y territoriales de la negociación colectiva y a personal técnico y/o administrativo de apoyo a los mismos, estas acciones formativas tenían como objetivos básicos: facilitar el seguimiento del estado de la negociación colectiva y el conocimiento de lo pactado; depurar y actualizar el mapa de la negociación colectiva tanto

sectorial como de empresa; y favorecer la mejora de la calidad en el registro de los acuerdos y convenios colectivos.

Dado que ambas herramientas se nutren, fundamentalmente, de la información que los negociadores suministran en el momento del registro de lo pactado mediante la cumplimentación de la correspon-



Pese a la complejidad del procedimiento de registro, nuestra implicación en el mismo redundará en una información de mayor calidad que facilitará a la larga nuestro trabajo sindical

diente Hoja Estadística, un cuarto objetivo no especificado a priori, pero de suma importancia para que la información manejada sea lo más veraz posible, fue concienciar a nuestros representantes sobre la importancia de asumir, en la medida de nuestras posibilidades, la responsabilidad en este proceso de registro, por lo que, además de una explicación sobre las opciones de consulta pública que ofrece el REGCON, el equipo docente confederal contó con la inestimable colaboración de Encarni Bonilla, Irene Álvarez y Alberto Margalló, responsables de Negociación Colectiva de las federaciones estatales de Comfia, Sanidad y FSC, respectivamente, que explicaron cómo registrar los diversos productos de la negociación colectiva sin perderse entre las diferentes naturalezas y trámites existentes.

En total fueron cerca de cien personas formadas y habilitadas para hacer consultas, listados y estadísticas con toda la información actualmente disponible en el SINC. Pero también con capacidad para contribuir a la mejora de la misma en un sentido tanto cuantitativo, con la introducción de datos sindicales que no podemos obtener por otros medios (conflictividad en la negociación...) como cualitativo, mediante la supervisión y corrección en su caso de aspectos básicos para nuestro trabajo sindical.

De la información suministrada por la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico, relativa a la valoración realizada por los alumnos asistentes a los cuatro cursos organizados por la Confederación, se desprende un altísimo nivel de satisfacción general. Todos y todas las asistentes consideran que el curso ha estado bien organizado, con un número de alumnos adecuado, en aulas e instalaciones apropiadas y que tanto la documentación y materiales entregados como los medios didácticos empleados fueron los adecuados. Es también prác-

ticamente general este nivel de satisfacción en relación a los contenidos del curso, consideran que éstos respondían a sus necesidades formativas, que se han combinado bien la teoría y la práctica y que se ha impartido ajustándose a la programación prevista.

Aunque las formadoras no obtuvieron una valoración unánime en todos los aspectos evaluados, si fue absolutamente mayoritaria una opinión positiva en relación a su nivel de conocimientos sobre la materia tratada, la capacidad para resolver los problemas y dudas, y en la forma de impartir el curso para generar un buen clima en el aula y facilitar el aprendizaje. La única pega manifestada por un 8% de los alumnos que han cumplimentado el cuestionario de evaluación, se refiere a la duración del curso, estimando que ésta ha sido insuficiente para los objetivos y contenidos del mismo.

La idea ahora es conseguir amplificar los efectos de esta formación en un doble sentido: por una parte, las organizaciones territoriales y federales deberían extender esta formación a las estructuras organizativas inferiores mediante acciones descentralizadas, tal y como ya han empezado a hacer algunas federaciones, para ello cuentan con el apoyo confederal que necesitan tanto para la impartición de los cursos como para afianzar los conocimientos mediante tutorías personalizadas; y, por otra parte, quienes ya tienen este nivel básico de conocimientos deben consolidarlo mediante la utilización de las herramientas informáticas en su trabajo sindical cotidiano. Está previsto un curso de segundo nivel para después del verano, al que podrán asistir quienes, una vez realizado el básico, utilicen el SINC con cierta asiduidad, en este nuevo curso se presentarán otras posibilidades de la aplicación no exploradas en el primero ■

Recomendaciones del Consejo Europeo relativas al Plan Nacional de Reformas para España 2014

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En el marco del Semestre Europeo las instituciones de la UE han evaluado el PNR2014 y realizado una serie de recomendaciones sobre el mismo.

Ciertas
recomendaciones
son en realidad
auténticas
exigencias

En base a la evaluación del PNR realizada por la Comisión Europea, el Consejo Europeo ha procedido a elaborar su propia valoración y las 8 recomendaciones dirigidas al Gobierno español.

Hay que señalar que a pesar del lenguaje diplomático utilizado en estos documentos, aparecen valoraciones muy críticas con la actuación del Gobierno, mientras que ciertas recomendaciones son en realidad auténticas exigencias. Aunque la coincidencia ideológica de la mayoría de los gobiernos europeos y de la propia Comisión con el Gobierno español, contribuye a suavizar el varapalo que suponen estas recomendaciones.

De forma muy resumida, el contenido de las recomendaciones es el siguiente:

1. Exige que se detallen las medidas para garantizar el cumplimiento del objetivo de déficit para 2015 y años posteriores, al considerar que las indicadas por el Gobierno no son suficientes, y "un tanto

optimistas" las previsiones de las tasas de crecimiento del PIB para 2015 y 2016, desautorizando claramente las previsiones del Gobierno. Entre las recomendaciones concretas, destacan el realizar, antes de febrero de 2015, "una reducción sistemática del gasto en todos los niveles de la Administración para contribuir a mejorar la eficiencia y calidad del gasto público"; y seguir aumentando la eficiencia del gasto sanitario, fundamentalmente a través de la reducción del gasto farmacéutico hospitalario.



El Consejo Europeo señala la limitada eficacia de la protección social para reducir la pobreza

También se recomienda adoptar "antes de finales de 2014" una reforma fiscal completa, que contribuya al crecimiento y a la generación de empleo, la preservación del medio ambiente y la estabilidad de la recaudación. A través del traslado de la imposición al IVA, a los carburantes y los inmuebles; la supresión de deducciones del Impuesto de Sociedades e IRPF; "considerar la posibilidad de reducir cotizaciones empresariales", en particular para los empleos con menores salarios; e "intensificar la lucha contra el fraude fiscal".

2. Completar la reforma de las cajas de ahorro y acelerar la venta de las intervenidas. Fomentar el aumento de los ratios de capital de los bancos y completar las medidas para mejorar la financiación de las PYME, y en especial la mejora de la financiación no bancaria, reconociendo que la mejora de la financiación de los bancos sólo se está trasladando de forma muy limitada a estas empresas.

3. "Impulsar nuevas medidas para reducir la segmentación del mercado de trabajo en aras de la calidad y sostenibilidad del empleo, en particular reduciendo el número de tipos de contrato". Esto después de reconocer que la tasa de desempleo sigue siendo "elevadísima" y que sólo se prevé para 2014 "una tenue recuperación", y hacer referencia a los supuestos efectos beneficiosos de la Reforma Laboral repitiendo lo propagado por el Gobierno. Detrás de estos eufemismos se encuentran las invariables recetas de la Troika para acelerar la equiparación por abajo de los costes de despido y de las prestaciones por desempleo entre los contratos indefinidos y temporales.

4. En relación con el desempleo juvenil, constatan la falta de adecuación de la educación y formación a las necesidades del mercado de trabajo, el elevado porcentaje de desempleados sin cualificación formal y las tasas de abandono escolar.

Frente a esta realidad, las recomendaciones carecen de entidad. Así, plantean aplicar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y evaluar su eficacia, señalando que un año después de su puesta en marcha todavía no están desarrolladas todas las medidas.

5. Se señala "la limitada eficacia de la protección social para reducir la pobreza", lo que junto con el desempleo coloca a nuestro país por debajo de la media en los indicadores de pobreza y exclusión social, de caída de la renta familiar y de desigualdad de renta. A continuación manifiestan lo adecuado del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016, lo que resulta llamativo al tratarse de un Plan que todavía no se está aplicando plenamente.

6. Exigen una "aplicación rápida y ambiciosa de la Ley de Garantía de Unidad de Mercado", la reforma de los colegios profesionales, reducir el tiempo y el coste de los trámites para poner en marcha una empresa y suprimir las restricciones autonómicas para la implantación de grandes superficies comerciales. En I+D+i, señalan la falta de financiación de los planes anunciados por el Gobierno y ante este clamoroso incumplimiento, la recomendación es muy moderada y sin plazos.

7. Para el mercado eléctrico, señalan que la reforma eléctrica ha supuesto un paso significativo para la eliminación del déficit tarifario, pero que todavía no está resuelto.

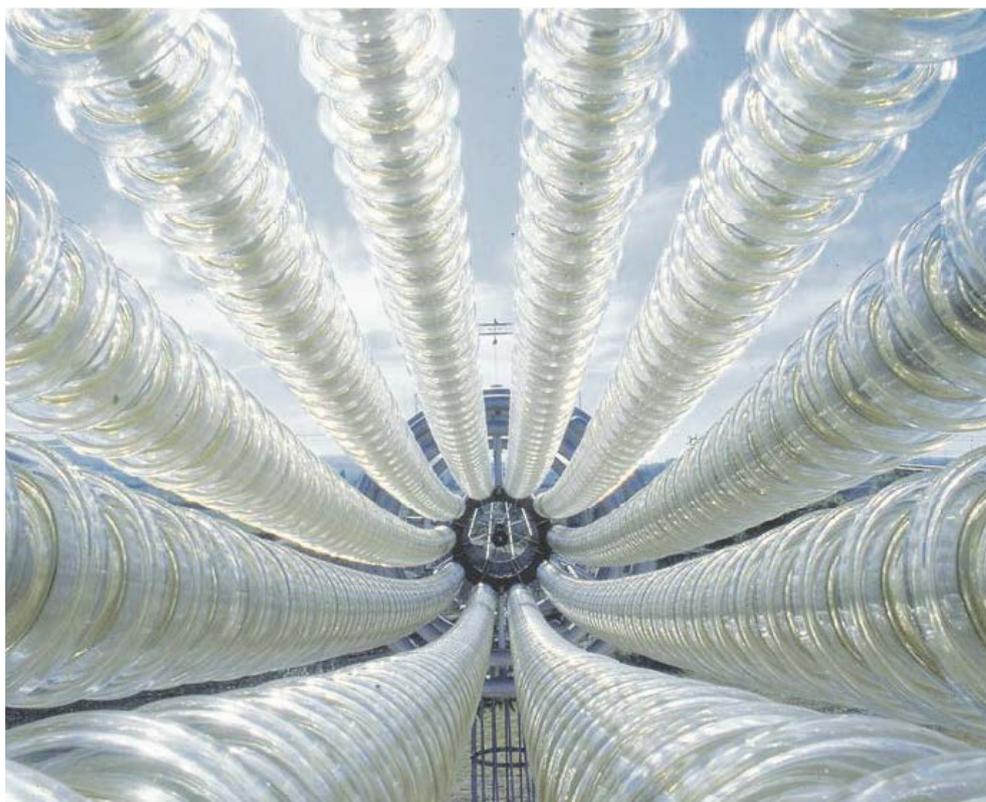
8. Se apunta que la reforma de la Administración pública está avanzando, que en el caso de la Administración Local ya está aprobada la correspondiente ley y plantea la aplicación en todos los niveles de la Administración de las recomendaciones de la Comisión en este ámbito. Lo que indica que también en estas materias consideran insuficientes las medidas del Gobierno ■

El modelo energético español

Máximo Blanco Muñoz

Secretario de Estrategia Industrial de CCOO de Industria

El debate sobre energía abierto en CCOO de Industria busca el equilibrio entre las necesidades ambientales, económicas y sociales y la competitividad de la industria.



El paradigma de la crisis al que se enfrenta la UE, dejando en manos del resto de los mercados (EEUU, Japón, China y demás emergentes) la capacidad de competir en mejores condiciones, ha constatado que sin un acuerdo global en materia medioambiental, no habrá solución global y sólo generará la pérdida paulatina de capacidad industrial europea

sin beneficio ambiental alguno, ya que solo Europa produce con los estándares de protección ambiental más elevados.

El debate que se ha abierto en CCOO de Industria, pretende significar que la sostenibilidad requiere de la búsqueda de un consenso que aspire a encontrar el equilibrio entre las necesidades ambienta-

les, económicas y sociales, incluyendo la competitividad de la industria y, por tanto, de la economía europea y española en el marco global.

En la UE no solo existen 28 modelos energéticos, sino que la falta de una respuesta común incide en la competitividad de la industria y en la mayor dependencia energética. Lo que resulta evidente es que para disponer de energía sostenible, segura, eficaz y competitiva, se necesita la adopción de las opciones adecuadas en materia de investigación, desarrollo e innovación, tomando como referencia a las energías renovables e incluyendo la posibilidad de acometer explotaciones que pudieran abrir expectativas en fuentes energéticas convencionales.

En este marco, España es uno de los países de Europa con más dependencia energética exterior. Llama la atención que la relación entre las necesidades de consumo y lo que se importa del exterior ha permanecido estable durante las tres últimas décadas (77%), por lo que apostar por un mix equilibrado de generación eléctrica resulta lo prioritario.

Nuestro país presenta un grado de diversificación más equilibrado que la mayor parte de los grandes sistemas eléctricos europeos, pero el de autonomía energética global se encuentra muy por debajo del conjunto de la UE como consecuencia del peso que vienen adquiriendo los hidrocarburos en el consumo de energía final, lo que exige reforzar las fuentes autóctonas. Sin embargo, la energía del régimen especial (renovable) supone el 35,9% del total. Entonces, "¿dónde está el problema?", "pues que es cara", ya que sitúan a los consumidores industriales españoles un 24% por encima de la media de la UE.

El sector de la industria ha sido, tradicionalmente, el mayor consumidor de energía

España es uno de los países con más dependencia energética exterior

en España y se ha comprobado que muchas industrias podrían reducir apreciablemente su consumo energético, pero que, para hacerlo, necesitarían realizar cambios tecnológicos en proceso de fabricación, incluyendo la disponibilidad de un nivel de inversiones que la situación económica actual no facilita.

De tal forma que la energía se identifica como unos de los principales problemas de competitividad para las empresas:

- Fuerte dependencia de gas y petróleo, con efectos en la balanza comercial.
- Precio de la electricidad poco competitivo debido al déficit de la tarifa.
- Fuertes primas a las renovables.
- Ineficiencia del actual mix de producción.
- Elevada fiscalidad energética.
- Falta de transparencia en la configuración de precios y peajes.
- Oligopolio eléctrico existente.
- Ausencia de interconexiones energéticas.

Ante esta situación, el marco de propuestas de actuación sometido a debate por CCOO de Industria, pasa por:

- Conseguir un modelo energético más limpio y eficiente en el uso de la energía; más seguro, menos dependiente y menos vulnerable al agotamiento de los combustibles fósiles y al comportamiento de los países que los controlan; y, sobre todo, más favorable a la competitividad de la economía.



La energía se identifica como uno de los principales problemas de competitividad para las empresas

- La sostenibilidad de la industria y la medioambiental deben permitir todas las opciones que faciliten el fortalecimiento de la industria y del empleo, lo que requiere cumplir y participar en la regulación y control medioambiental definida en todo el ámbito de la explotación energética.
- Los ejes en torno a los que la UE debe reforzar su actuación son: la reducción de las necesidades energéticas; el incremento del ahorro y la reducción de las importaciones; el aumento de las energías propias; la diversificación de fuentes y tipos de energía; y la seguridad en el aprovisionamiento.
- El papel activo del sector público, desempeñando un papel central en la regulación y planificación sectorial para mantener un determinado grado de diversificación energética y promover la mejora constante del suministro y de la intensidad energética.
- La definición de un mix energético requiere de un nivel de independencia energética que garantice una cuota de seguridad de suministro y que pasa por la continuidad de políticas que incentiven energías alternativas; el mantenimiento del carbón y de las centrales nucleares; el reforzamiento del gas natural y de los hidrocarburos convencionales y no convencionales; acometer un proyecto de interconexión en la UE; el incremento de los recursos en I+D+i; programas de ahorro energético más eficaces; inversión en nuevas redes; coordinación territorial... todo ello, acompañado por plantillas mínimas, estables y bien formadas ■

Valoración sindical de las políticas de empleo

Ana I. Santana Afonso

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La crisis económica mundial ha tenido un fuerte impacto en España y ha demostrado las debilidades de nuestro patrón de crecimiento y por ende la debilidad de muchos empleos. Sin embargo, las políticas adoptadas por el Gobierno no se han centrado en corregir ese patrón de crecimiento, contribuir a la creación de empleo y paliar las situaciones asociadas al incremento del paro, sino en desregular el mercado de trabajo y facilitar la precarización de los empleos.

Las reformas impuestas en materia laboral han tenido como objetivo último dar todo tipo de facilidades a los empresarios: hacer más fácil y barato el despido; combinar nuevas modalidades contractuales y bonificaciones; acabar con derechos colectivos de los trabajadores/as y aumentar el poder discrecional de los empresarios. El Gobierno parte de la premisa de que la mejor forma para la creación de empleo es profundizar en las reformas orientadas a promover una mayor flexibilidad del mercado de trabajo y las instituciones laborales (contratación, despido, negociación colectiva).

Sin embargo, los datos nos indican que las reformas acometidas no han contribuido a la mejora de la situación del mercado de trabajo, sino que han acelerado la destrucción de empleo y el aumento del número de personas desempleadas, la sustitución del empleo indefinido por temporal y del empleo a tiempo completo por empleo a tiempo parcial, la devaluación de los salarios, el empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, y el aumento de las desigualdades sociales. La premisa de partida debía y debe ser, apostar por un cambio de las políticas macroeconómicas (a nivel



El Gobierno está utilizando la crisis como cortina de humo para activar reformas estructurales con marcado carácter ideológico y de eliminación de derechos sociales y laborales



nacional y europeo), mediante inversión pública y medidas orientadas a estimular la demanda y la actividad económica.

La crisis económica y financiera se está utilizando por el Gobierno como cortina de humo para activar un ambicioso programa de reformas estructurales con marcado carácter ideológico y de eliminación de derechos sociales y laborales que dibujan un país, un Estado de bienestar y unas instituciones democráticas. Destacar el predominio de la gobernanza unilateral en detrimento del papel del diálogo social en todo lo referente a las políticas de empleo.

Con cerca de seis millones de personas paradas (5.993.300), de las que casi el 62% son de larga duración y el 55% con un nivel formativo bajo, las políticas activas de empleo deberían ocupar un papel relevante, por ser un instrumento clave para la recualificación y formación de las personas paradas y para la mejora de la inserción y reinserción laboral. Sin embargo, están sometidas a continuos recortes presupuestarios.

En los Presupuestos de 2014, se incrementa la partida presupuestaria dirigida a financiar las agencias de colocación, mientras que se reduce casi al 50% la partida para la modernización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y, en concreto, la partida para políticas activas que disminuye un 30%. Cada vez nos encontramos más lejos de Europa en los indicadores de gasto público en políticas de empleo (tanto si se mide en porcentaje del PIB como en gasto por persona atendida). En esta línea, recordar además que el Gobierno actual prescindió de los 3.000 orientadores y promotores de empleo que trabajaban en los SPE para la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral.

Estamos asistiendo a un desmantelamiento de los SPE y a un proceso de privatización y mercantilización de los servicios de inserción e intermediación que los SPE deben prestar a las personas paradas inscritas los mismos. Prueba de ello es el Acuerdo

Marco adoptado con las agencias de colocación para la colaboración con los SPE en la inserción en el mercado laboral de las personas paradas. El único objetivo de esta medida es la inserción temporal de las personas desempleadas independientemente de su formación y cualificación, para conseguir un efecto estadístico: disminuir la tasa de paro temporalmente. De hecho, los SPE abonarán una cantidad a las agencias por la formalización de contratos con una duración mínima de seis meses que se realice con personas desempleadas, y no por el resto de servicios que "supuestamente" han de prestar para alcanzar la inserción efectiva del desempleado (orientación, formación, intermediación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo, promoción de candidatos u otras).

En relación a las políticas pasivas, el Gobierno se ha centrado en recortar las prestaciones, endurecer los requisitos para su acceso y reducir las cuantías. De hecho, la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo continúa descendiendo, cada vez menos personas tienen cobertura y la cuantía no para de bajar. En un país con cerca de seis millones de parados el gasto en prestaciones por desempleo cada vez es más bajo.

Las políticas que ha ido adoptando el Gobierno están suponiendo la paulatina degradación de los servicios públicos y las políticas sociales que, en el marco de la crisis, está sirviendo de coartada para su progresiva privatización, generando mayores injusticias y desigualdades entre la ciudadanía. Se está asestando un duro golpe a nuestro modelo social.

La situación es insostenible y requiere abordar con urgencia la protección de las personas desempleadas sin cobertura, invertir en la formación y recualificación de la población parada, y apostar de forma decidida por el crecimiento con capacidad de generar empleos sostenibles y de calidad, dejando atrás las políticas de austeridad y recortes ■

Desempleo juvenil y políticas específicas

Tania Pérez Díaz

Secretaria confederal de Juventud de CCOO

Hoy en día las personas más jóvenes casi no tienen presencia en los centros de trabajo. No se trata de un fenómeno nuevo derivado de la actual situación, las tasas de paro de los y las más jóvenes siempre han estado muy por encima de la población de más edad, incluso en períodos de crecimiento. Aunque las crisis amplían las distancias entre los diferentes colectivos, no las generan: son factores como la elevada temporalidad que afecta más intensamente a este colectivo, su concentración en sectores y actividades más precarias, y especialmen-

te sensibles a los cambios en los ciclos económicos, los que explican esta mayor vulnerabilidad.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de paro de las personas menores de 25 años ha pasado del 24% en 2008 al 56% en 2013. En el caso de las personas hasta 29 se ha incrementado del 12% al 34% durante el mismo periodo. Podemos decir entonces que la crisis económica ha afectado de lleno a la juventud y que la edad condiciona la situación de las personas en el mercado laboral.

Aún así, resulta importante remarcar que durante la etapa de crecimiento del empleo, la tasa de paro de los jóvenes hasta 24 años ya era del 18% mientras que la de la población de 30 a 64 era del 6% en 2007.

Para ahondar un poco más en esta cuestión, en el año 2008 alrededor del 60% del empleo de los menores de 30 años se concentraba en los sectores más afectados por la crisis (industria, construcción, comercio y hostelería), lo que ha resultado ser un factor determinante para explicar el aumento del paro juvenil.

También hay que tener en cuenta que el tipo de contratación se distribuye de forma diferente entre los grupos de edad. Para la mayoría de las personas jóvenes, la entrada en el mercado de trabajo se



produce con un contrato temporal. En el último trimestre de 2013 alcanzó el 57% entre los menores de 25 años y el 40% para los menores de 30.

Durante los últimos años la destrucción de empleo se ha dado sobre todo en sectores que requerían bajos niveles de cualificación. La demanda de mano de obra en estos sectores favoreció que jóvenes poco formados encontraran trabajo sin muchas dificultades. Entonces prácticamente no existían diferencias entre la tasa de desempleo de los jóvenes por nivel de formación. Pero con el inicio de la crisis esta situación cambia y se incrementa la diferencia entre quienes como mucho tienen estudios secundarios y quienes han completado estudios superiores.

En la actual coyuntura la formación resulta un factor determinante en el proceso de inserción laboral

También la formación de la juventud española ha sufrido un proceso de polarización: mientras han aumentado las personas jóvenes con formación superior, siguen existiendo unos porcentajes de abandono escolar próximos al 30%. Y en la actual coyuntura la formación resulta un factor determinante en el proceso de inserción laboral.

Al hablar del problema del paro juvenil, o de la necesidad de crear empleo juvenil, corremos el riesgo de referirnos a empleo precario, relaciones informales que no son trabajos de verdad, como las becas o las prácticas, o determinados trabajos que,

por su naturaleza o condiciones (más duras o peligrosas, que no permiten la conciliación,...), se reservan para las personas jóvenes. Tenemos que tener presente que este tipo de relaciones, las laborales y las que no lo son, debido a las condiciones que plantean dificultan, cuando no limitan directamente, el ejercicio de determinados derechos, entre ellos los derechos sindicales.

Así, podemos decir que no somos partidarios de crear compartimentos estancos y sabemos que el principal problema del empleo es que se crea poco y éste es precario. Pero las personas jóvenes requieren de una especial atención al diseñar las políticas de empleo ya que la edad es un factor de discriminación en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales.

Hay que apostar por la puesta en marcha de la Garantía Juvenil, que de ninguna manera puede ser entendida como un sustitutivo del resto, sino como complementaria y paliativa, y de acompañamiento de otras medidas específicas, así los programas de Formación Profesional Dual de calidad, la lucha contra las becas fraudulentas o el trabajo informal, el fomento de la contratación estable, la recuperación de programas como las Escuelas Taller y Casas de Oficios, o del Programa de Garantía Juvenil, son algunas de las medidas que pueden dar respuesta a la gravísima situación de la juventud.

Por todo esto, para crear empleo es imprescindible un giro de 180° en la orientación de las políticas del Gobierno. Hay que acabar con las políticas de austeridad, que no hacen más que recortar derechos y abocan a miles de personas al paro y la precariedad ■

Otra reforma (fiscal) contra la gente¹

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

España necesita una profunda reforma fiscal que atienda distintos objetivos: aumentar la capacidad de nuestras administraciones públicas para invertir en políticas activas de empleo, formación y reinserción laboral; completar nuestros sistemas de protección social donde la crisis los está mostrando insuficientes (1,5 millones de personas sin salarios, pensiones o prestaciones públicas); invertir en infraestructuras; o fomentar la actividad productiva y la creación de empleo.

Esa reforma fiscal debe construir un sistema tributario eficiente y justo, socialmente legitimado y aceptado por ser sencillo y transparente, en el que todas las personas contribuyan en relación con su renta o patrimonio. Un sistema donde la imposición sea directa y progresiva, y el gasto público sea redistributivo. Ambos deben jugar un papel central y no ser sustituidos

por impuestos indirectos más regresivos, de modo que España obtenga unos recursos comparables a los de los países de nuestro entorno.

Sin embargo, la propuesta de reforma que el gobierno acaba de hacer pública, tras meses de lanzar píldoras interesadas que sólo hablaban de rebajas fiscales, va en dirección opuesta a lo anterior.

Sin perjuicio del análisis detallado del anteproyecto de ley, ya podemos afirmar que la reforma es compleja y poco transparente. Se insiste en que reduce impuestos visibles, los directos (los que se pagan en función de la renta y el patrimonio), mientras la imposición indirecta -más injusta- gana peso relativo. Al tiempo que se silencia el incremento de impuestos por distintas vías, también en la propia tributación directa.

¹ La base de este artículo fue publicada en el blog del diario El País "3.500 millones de ideas irreverentes contra la pobreza" el pasado 25 de junio.

Foto Julián Rebollo



Si no se corrige sustancialmente la propuesta fiscal presentada, será otra oportunidad desperdiciada ¿y cuántas van ya...?

Tampoco parece reducirse el enorme diferencial de aportación fiscal entre las rentas del trabajo (las que aportan un trozo demasiado grande de los ingresos fiscales) respecto de las rentas del capital, que también se reducen, o de la imposición sobre el patrimonio acumulado.

Este país no puede permitirse la pérdida de ingresos que se anuncia y que no será compensada por otras vías. Con las previsiones de crecimiento económico que el Gobierno ha presentado ante la UE solo se puede vaticinar lo siguiente: más ajustes, un incremento de impuestos en el futuro (probablemente el IVA) o un incumplimiento de esta reforma una vez le hayan sacado todo el jugo electoral.

El Gobierno insiste en que inyecta dinero en la economía al reducir impuestos directos. Rechaza con ello hacerlo reduciendo el IVA que soportan los hogares (alimentos y energía en el hogar), lo que haría más justa la estructura fiscal y conseguiría un efecto similar. Renuncia también a compensar los menores ingresos con una mayor base fiscal, que se puede conseguir reforzando la equidad fiscal, combatiendo el fraude y eliminando las múltiples vías de elusión fiscal que benefician a colectivos numerosos, aunque minoritarios. Más aún, no se señala el impacto que sobre los propios impuestos directos tienen otras medidas menos publicitadas: variación en mínimos exentos, reducción por rendimientos del trabajo o la nueva obligación de tributar para las indemnizaciones por despido, por citar algunas.

Esta última, la de las indemnizaciones por despido, estaba hasta ahora exenta y recaerá sobre personas que pierden su puesto de trabajo, es decir, sobre las que soportan en mayor medida el impacto de la crisis. No sólo, como se ha dicho, a personas con rentas del trabajo de 20.000 € anuales o más, como si ese fuera un nivel salarial que ya no merece protección, también a personas con salarios inferiores a esa cifra. Con ella son nueve las medidas relativas al despido y al desempleo introducidas desde 2012 que han endurecido la situación de los trabajadores y trabajadoras: cuatro medidas generales que han ampliado las causas de despido, reducido las indemnizaciones por despido, minorando la cuantía de las prestaciones por desempleo e incrementando la cotización para las prestaciones contributivas por desempleo; y otras cuatro medidas específicas de reducción de la protección social de las personas mayores de 52 años en situación de paro de larga duración, que afectan a cuantía, protección social, acceso y duración del subsidio por desempleo. Ahora se añade la obligación de tributar por la indemnización del despido, renta que, junto a la prestación por desempleo cuando esta existe, debe cubrir sus necesidades hasta encontrar un nuevo trabajo.

En definitiva, otra medida que presiona a la baja las condiciones salariales para acceder a un empleo. Se enmarca en la lógica con la que se afronta esta crisis: mayor desigualdad entre las personas, con especial impacto sobre quienes están en situación de desempleo, inmigrantes y jóvenes.

En resumen, si no se corrige sustancialmente la propuesta fiscal presentada, alejándose de las urgencias coyunturales y atendiendo a las necesidades estructurales de nuestro país, estaremos ante otra oportunidad desperdiciada ¿y cuántas van ya...? ■

Le llaman movilidad exterior pero es emigración

Ana Fernández Asperilla

Directora del Centro de Documentación de las Migraciones.

Fundación 1º de Mayo de CCOO

El término Movilidad Exterior describe los desplazamientos de personas en el seno de la Unión Europea. En España se aplica también al nuevo flujo migratorio de carácter laboral, que tiene su origen en la actual crisis económica y que presenta una cualificación superior a la del flujo migratorio de la segunda mitad del siglo XX.

Desde 2008 los españoles han recurrido otra vez a la emigración. Este concepto más clásico nos sitúa de nuevo ante un pasado que se creía definitivamente clausurado. España había abandonado su condición de país pobre y de emigración y, desde mediados de la década de los ochenta, acogía inmigrantes que contribuían a un espectacular desarrollo económico. El cambio se operó en un periodo de tiempo corto y la aparente modernización migratoria, como se ha constatado con el inicio de la recesión, tenía menos consistencia de la que aparentaba.

La llegada de inmigrantes simbolizaba una suerte de opulencia, era un signo de prosperidad del país. Por ello la presencia de un importante colectivo de trabajadores españoles y sus familias en el exterior pasaba desapercibido. A dicho colectivo se le prestaba escasa atención mediática aunque, como reconocimiento por su esfuerzo, se le destinaron ciertas políticas públicas que facilitaron el acceso de los emigrantes a algunos derechos. Ejemplos

son el programa destinado al aprendizaje de la lengua y cultura españolas por los hijos de los emigrantes; el reconocimiento de ayudas económicas a los *Niños de la Guerra* y a españoles mayores en situación de necesidad en América Latina que carentes de recursos no pueden acceder a la sanidad ni costearse las medicinas. Otro ejemplo es la reserva de plazas a los jubilados españoles del exterior en los programas de vacaciones del IMSERSO o la subvención de instituciones como el Hogar Español de Ancianos de Montevideo, etcétera.

El Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior de 2006 y, un año más tarde, la ley 52/2007, conocida como *Ley de Memoria Histórica*, son la máxima expresión del acceso a los derechos. La primera equiparaba en derechos a los españoles de fuera y a los de dentro y suponía la superación de la legislación preconstitucional vigente en materia migratoria. La segunda facilitaba la nacionalización a descendientes de exiliados y emigrantes de origen español. Las colonias del exte-

rior expresaron su reconocimiento hacia esas leyes, que contaron además con el consenso de los partidos políticos.

A partir de 2010, el reconocimiento de derechos a los emigrantes se invirtió. El detonante fue la modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General. Resultó del acuerdo entre los dos partidos mayoritarios que, desde 2012, reiteran que fue un grave error político pero que, más allá de la retórica, nada han remediado hasta ahora. Así, resultado de la dificultad para ejercer el voto rogado, la par-

ticipación electoral de los expatriados en las elecciones europeas de mayo de 2014 ha caído hasta porcentajes irrisorios.

La sanidad y la educación no escaparon a los recortes. Los presupuestos generales del estado de 2014 restringían el derecho a la sanidad de los emigrantes. Así si un trabajador busca empleo en el extranjero y permanece fuera más de tres meses al año, pierde la cobertura sanitaria. Aunque el ministerio afirme que el derecho a la sanidad se recupera de manera inmediata al regresar, esto no está establecido como tal. Tampoco está claro que los beneficiarios del titular del derecho lo mantengan si el asegurado se encuentra en el extranjero. El problema se plantea en los términos siguientes: si al cabo de tres meses, un trabajador no ha encontrado un empleo asalariado en el extranjero ¿quién cubre los gastos de asistencia médica si cae enfermo fuera de España? Es una cuestión preocupante, debido al incremento de las salidas de trabajadores por los elevados niveles de desempleo en nuestro país. Un caso que ilustra esta cuestión es la expulsión de Bélgica de más de un centenar de trabajadores españoles desempleados, acusados de abusar de la seguridad social de aquel país. Esas medidas incrementan la desprotección de quienes, ya de por sí, están en una situación de fragilidad social.

A pesar de resultar barato y generar satisfacción entre los destinatarios, según datos del Ministerio de Educación, desde 2013 el programa destinado a la enseñanza de la lengua y cultura españolas a los hijos de los emigrantes está gravemente herido. Unilateralmente y al margen de la comunidad educativa, el Ministerio de Educación cambió el modelo presencial por otro semipresencial. Ha soliviantado así a la comunidad educativa pues el programa ha sufrido recortes sin atender



Foto Colección CDN. Fundación 1º de Mayo

a razones objetivas como es el incremento de salidas al exterior desde el inicio de la crisis. Así por ejemplo, casi 500 familias y 200 niños demandan en Irlanda la apertura de un aula, para que sus hijos aprendan la lengua y cultura materna, que ahora costean mensualmente a razón de 200 euros mensuales.

A través de unas instrucciones, el Ministerio ha reducido a la mitad las clases presenciales. Se ha hecho en contra del criterio de padres, docentes, representantes de los trabajadores y del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior. Tras un año de experiencia, lo que se presentaba como un modelo de calidad se ha revelado como un auténtico fiasco que discrimina a los estudiantes que carecen de infraestructura informática. Además, la plataforma educativa presenta deficiencias como vocabulario inadecuado, faltas de ortografía y un entorno inseguro para los alumnos, que corren el riesgo de acceder a anuncios pornográficos o juegos violentos. Así lo ha revelado un informe realizado por la plataforma REALCE, en la que participa la Federación de Enseñanza del Exterior de CCOO junto a padres, asociaciones y Consejos de Residentes del Exterior. El Ministerio ha intentado impedir que los profesores realizaran la encuesta sobre la reforma y les ha enviado una carta de carácter disuasorio.

Otra cuestión es el tratamiento fiscal que se da a las pensiones de los retornados. Aunque sus ahorros aportaron riqueza al país, lo contrario de lo que hicieron quienes conscientemente evadieron capitales, se les ha multado por no declarar sus ingresos procedentes de pensiones extranjeras. Sin embargo, nunca la Administración les informó sobre la obligación de que sus pensiones extranjeras tributaran en España, sino que les indicó lo contrario. Recientemente, Hacienda concedió una amnistía fiscal a quienes ilegalmente sacaron capitales del país, pero ha otorgado un trato punitivo a los retornados, imponiéndoles multas. Esto constituye un agravio comparativo entre las rentas del capital y las del trabajo, en perjuicio de las últimas ■



Foto Publio López Mondéjar. Colección CDN. Fundación 1º de Mayo

Reflexiones para un trabajo sindical sobre inmigración

Jose Antonio Moreno Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La figura del trabajador extranjero puede ser definida de muchas formas en función del acercamiento que se realice: así, desde el punto de vista internacional hemos de atender a los Convenios de la OIT, en concreto el 93 sobre trabajadores migrantes y el 143 sobre promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores migrantes. Ambos documentos articulan una definición de trabajador migrantes básicamente desde la perspectiva de quien vende su fuerza de trabajo por cuenta propia o ajena en un país distinto al de su origen.

Esta definición resulta importante desde el punto de vista material, esto es, trabajador migrante es todo aquel que trabaja fuera de su país, independientemente de su situación legal/documental en el país receptor o país de destino, con lo cual se evita la perspectiva formal que podría entender sólo como trabajador migrante aquel que disponga de autorización legal para trabajar en el país de destino.

Desde una perspectiva jurídica al extranjero (o migrante) cabe definirle como un *menor social* toda vez que sólo podrá operar o hacer en el país de destino aquello que las autoridades de ese país le permitan hacer, esto es, va a necesitar siempre ser autorizado para residir, trabajar, estudiar, reagrupar, etc., a diferencia –obviamente– del autóctono o nacional que dispone de autonomía plena.



Si aplicamos una perspectiva social, el extranjero es el diferente, el extraño, del que desconocemos muchas cosas porque no ha pertenecido a nuestra comunidad y –asimismo– él desconoce nuestro acervo, nuestras costumbres, incluso –a veces– nuestro idioma.

Con una perspectiva laboral el extranjero viene a ser un *prototrabajador*, en tanto en cuanto que según la interpretación clásica los trabajadores no tenemos distinción entre nosotros, somos proletariado (de prole, pues no tenemos linajes ni dinastías); sin embargo el migrante, en cuanto trabajador, tiene un apellido específico que es el de extranjero, el cual le condiciona desde su propio status per-

sonal (regular/irregular) hasta su posibilidad de inserción laboral normalizada (filtros de acceso al mercado de trabajo, situación nacional de empleo, etc.). Ello supone que para concurrir en el mercado de trabajo necesita y le resulta imprescindible una autorización para trabajar sobre la cual pivota toda su existencia jurídica. Esto le diferencia del trabajador autóctono que para vender su fuerza de trabajo "sólo" requiere –teóricamente– de su propia voluntad.

Finalmente, desde una perspectiva sindical es precisamente la variable de extranjería en el concepto de trabajador migrante la que hace más compleja su situación –al menos inicialmente– toda vez que esa laboralización del migrante en nuestro sistema genera que requiera perentoriamente trabajar para poder estar legalmente (residir) en nuestro país. Por ello, es un sujeto potencialmente más vulnerable desde el punto de vista laboral, pues la necesidad imperiosa de trabajar (para cotizar, para renovar, para reagrupar, etc.) puede hacerle objeto de mayores cotas de explotación laboral o abusos. Precisamente por esto, el migrante es una figura de especial interés sindical.

Para Comisiones Obreras el desarrollo de este acercamiento resultó precoz, toda vez que desde finales de los años 80 (recordemos que la primera ley de extranjería data de 1985) se diseñó una herramienta sindical específica para un nuevo escenario sindical, como era un mercado de trabajo conformado por trabajadores autóctonos o nacionales (españoles), trabajadores comunitarios (procedentes de estados miembros de la UE) y trabajadores extracomunitarios (provenientes de países terceros), y cada uno con un bagaje diferenciado.

Dicha herramienta –a día de hoy, un elemento ya clásico– es la red de Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), los cuales han venido desarrollando una labor de asesoramiento técnico y sindical específico en aquellas materias relacionadas con el ámbito de extranjería de los trabajadores migrantes: desde la obtención de documentación, pasando por la renovación de la misma o articulando el disfrute de derecho (reagrupación familiar, etc.).

Si bien la configuración de nuestro modelo migratorio ha pasado por varias fases desde la incipiente llegada de migrantes a finales de los 80, el establecimiento cotidiano de población extranjera de los años 90 hasta la consolidación del modelo en los años 2000. Dado que nuestro modelo es eminentemente laboral, el estallido de la crisis ha generado una profunda disminución de las llegadas de trabajadores extranjeros dado el colapso de nuestro mercado de trabajo y el impacto de la crisis en la clase trabajadora, no sólo en términos de desempleo sino también en pérdida de poder adquisitivo, recortes sociales, precariedad laboral y – en definitiva– vulnerabilidad social, han hecho que España ya no sea un destino atractivo para los flujos migratorios laborales en la actualidad.

Por lo tanto, nuestro escenario migratorio es distinto, es por un lado, menor número (casi inexistente) de llegadas de inmigrantes, percibiéndose salidas y pérdida de población de origen extranjero y, por otro, consolidación de España como país de inmigración con población extranjera de larga duración (más de cinco años) que tiene otras inquietudes (reagrupación, acceso a la nacionalidad, mantenimiento del status jurídico) y requiere de otro tipo de intervención sindical ■

El desafío de los empleadores al derecho de huelga en la OIT

Montserrat Mir y Alejandra Ortega

Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

Monserrat Mir, Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO, y Alejandra Ortega, adjunta de esta Secretaría, asistieron a la 103ª Conferencia Internacional de la OIT, como Delegada de los trabajadores y Consejera Técnica y Delegada suplente, respectivamente.

Por tercer año consecutivo, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) ha estado influida por el cuestionamiento de los empleadores al derecho de huelga. Se han visto especialmente afectados los trabajos y conclusiones del Comité de Aplicación de Normas (CAN) sobre la información y las memorias presentadas por los gobiernos. La CAN, establecida en 1926 al igual que la Comisión de Expertos es, junto con ella, uno de los dos pilares del mecanismo de control de la OIT.

Ya sucedió con anterioridad. Al inicio de la CIT de 2012, los portavoces del Grupo de Empleadores (GE) y del Grupo de Trabajadores (GT) se reunieron para finalizar una selección de 25 países. Aunque los portavoces habían mantenido conversaciones desde marzo, el portavoz del GE anunció –sin previo aviso– en la CIT que el GE se negaría a aceptar una selección definitiva que incluyera casos en los que el informe anual de la Comisión de Expertos formulara observaciones con respecto al derecho de huelga.

Foto ILO PHOTOS. 103 Conferencia



Esto provocó que en 2012 no pudiera discutirse una lista de casos. El ataque no terminaría ahí. La ofensiva de los empleadores continuaría en la CIT de 2013, aunque sí se consiguió entonces acordar una lista de 25 casos al incluir, a cambio, la siguiente declaración: "La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, dado que los empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio nº 87".

El GE también abrió en aquel momento nuevas líneas de ataque y sugirió que la Comisión de Expertos había ido de nuevo más allá de su mandato. Se ponía así en tela de juicio incluso el sistema de control de la OIT.

A pesar de los esfuerzos realizados en los años previos por parte del GT se ha llegado a una situación insostenible durante la CIT de 2014. Los trabajadores confiaban al inicio de esta 103ª Conferencia en que, al término de la misma, se habría disipado el clima de crisis que pesaba sobre los trabajos de la Comisión. Pero no fue así.

El fracaso de diferentes negociaciones encaminadas a eliminar esa declaración o bien, a matizarla, con diferentes alternativas ha provocado finalmente, que la CAN únicamente pudiera pronunciarse y emitir conclusiones sobre los casos calificados como "casos con doble nota a pie de página". Son únicamente seis, de los 25. A pesar de ello, la CAN, analizó los veinticinco casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. Además, el grupo de trabajadores propuso que la Comisión solicite a los gobiernos, cuyo caso ha sido objeto de discusión, que comuniquen una memoria al respecto para que sea examinada por la Comisión de Expertos en su próxima reunión.

El GE, sobre una interpretación equivocada del derecho de libertad sindical, sumamente conservador (y minoritario), reduce la libertad de asociación al derecho de reunirse en organizaciones, ya sean círculos de lectores o sindicatos. Fundamentos que, durante casi cuarenta años de jurisprudencia de la OIT, ni siquiera habían puesto en entredicho los empleadores sobre el derecho de huelga



desarrollado por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical en lo referente al Convenio nº 87.

Sin duda, se ha puesto fin a la Conferencia con un claro sentimiento de frustración al no poder contar con conclusiones sobre la lista de casos individuales. El Consejo de Administración examinará el informe emitido con los resultados de la Comisión de Aplicación de Normas y dará más instrucciones a la OIT sobre qué posibles opciones podrían adoptarse derivadas del debate: el establecimiento de un tribunal "ad hoc" de la OIT para dirimir la diferencia de interpretación o la posibilidad de remitirlo a la Corte Internacional de Justicia (CIJ).

El conflicto sobre la interpretación del Convenio núm. 87 de la OIT en lo relativo a la existencia del derecho de huelga cumple claramente con los requisitos técnicos exigidos para ser remitido a la CIJ: tiene que ver con la interpretación de un convenio, la OIT está autorizada a solicitar dicha opinión y surge del ámbito de las actividades de la OIT. Por tanto, el Consejo de Administración puede remitirlo a la Corte Internacional de Justicia sobre la base de una mayoría simple de los votos.

Los trabajadores en su discurso final durante la 103ª CIT insistieron también, como en anteriores intervenciones, en que es más sencillo destruir lo construido a lo largo de los años en que se ha trabajado para conciliar los valores humanos, la paz y la prosperidad de diferentes realidades culturales, geográficas, geopolíticas y jurídicas que pudieran parecer irreconciliables.

El GT reafirmó su disponibilidad para llegar a una solución a corto plazo, es decir, la celebración de la Conferencia en 2015,

mediante una discusión sobre los métodos de trabajo o cualquier otra solución que fije de forma indiscutible el marco del debate para los próximos años.

Una vez más, incidieron en no renunciar en el futuro al derecho a discutir casos individuales relativos a la libertad sindical en los cuales se mencione el derecho de huelga. El convenio número 87 es uno de los instrumentos internacionales en los cuales se fundamenta el derecho de huelga y el derecho a organizar acciones reivindicativas.

Subrayando, además, que pretender regular el derecho de huelga únicamente a nivel nacional no es aceptable porque la correlación de fuerzas a este nivel es sumamente dispareja. A nadie se le oculta que se trata de una guerra nacional contra los sindicatos y contra el diálogo social, decretado por todo un grupo de actores que se equivoca de modelo social y que no ha comprendido que no existe una economía productiva si no se ofrece trabajo de calidad a los trabajadores.

CCOO, ante la Asamblea plenaria de esta 103ª CIT, recordó que las organizaciones sindicales españolas también están reclamando que se preserve el derecho fundamental de libertad sindical y de huelga como parte esencial de los derechos fundamentales y libertades públicas que rigen nuestro Estado social y de derecho. Se recordó que se está utilizando como agravante de responsabilidad penal el ejercicio del derecho de huelga, así como la pérdida y el deterioro de derechos y valores democráticos en nuestro país y la imperiosa necesidad de regenerar la democracia y el diálogo social¹ ■

1 Se puede consultar la intervención íntegra de CCOO en la 103ª CIT 2014 – Ginebra, en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/recordings/lang-es/index.htm>

El 3er Congreso Mundial de la CSI¹

Montserrat Mir Roca

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

La CSI asume compromisos ambiciosos respecto a la defensa de los derechos laborales, la lucha contra el cambio climático y el incremento de la afiliación sindical mundial.

Tras una semana de debates en el Congreso celebrado en Berlín a principios de junio, en los que han participado más de 1.500 delegados/as en representación de 170 millones de trabajadores/as, la Confederación Sindical Internacional ha aprobado una declaración cuyo objetivo global es *Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras*.

La declaración se complementa con unos marcos de acción sobre tres temas que han sido el eje del debate congresual: el crecimiento de los sindicatos, la realiza-

ción de derechos y los empleos sostenibles, los ingresos seguros y la protección social como base fundamental de una economía justa, sobre los que se han adoptado compromisos que se llevarán a cabo durante los próximos cuatro años.

En el tema *Crecimiento de los sindicatos*, el Congreso acordó que la construcción de capacidades para la organización y la afiliación son prioridad para los sindicatos de todo el mundo. Con el objetivo de conseguir más de 27 millones de nuevos miembros para el próximo Congreso en



2018, el reto es que todas las afiliadas se comprometan en un crecimiento a nivel nacional, asociado con campañas globales o regionales encabezadas por las Federaciones Sindicales Internacionales, que se centre en colectivos hasta ahora poco sindicalizados: trabajadoras/es del hogar, migrantes, economía informal...

Respecto al tema *Realización de derechos*, la CSI ha considerado una serie de países en situación de riesgo, donde la democracia y los derechos están siendo atacados. De la lista se elige un conjunto de hasta 10 países cada año, que se constituyen en Lista de Observación y que son el objetivo para acciones de campaña especialmente intensas. Los 10 países sobre los que se actuará en el primer año son Bahrein, Bangladesh, Birmania/Myanmar, Corea, Fiji, Georgia, Guatemala, Swazilandia, Turquía y Zimbabwe.

En cuanto a los puntos de acción, se considera de importancia fundamental la contribución de las organizaciones afiliadas al Informe Anual de la CSI, para garantizar que sea la fuente más autorizada en relación con las violaciones de los derechos sindicales.

Se trabajará en campañas para la ratificación de los convenios de la OIT, para garantizar y defender la libertad sindical, incluyendo el derecho de huelga, y la negociación colectiva para todos los trabajadores y trabajadoras; para combatir el trabajo precario así como la discriminación en el lugar de trabajo, alentando a las organizaciones sindicales a defender los derechos del colectivo LGBTI; defender y organizar a los trabajadores de pueblos indígenas; exigir la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad, presionando a favor de una norma internacional del trabajo para hacer frente a la violencia de género; y promoviendo la ratificación de las normas OIT sobre salud y seguridad en el trabajo.

En el tema *Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social*, los compromisos se centran en el pleno empleo, y se propone la realización de campañas en favor de inversiones en infraestructura, servicios públicos de calidad, incluyendo educación y sanidad y economía verde, con la reivindicación de puestos de trabajo que permitan la integración laboral de mujeres y jóvenes, la reducción del trabajo precario y la formalización del sector



informal. También se defiende el derecho a pensiones de jubilación decentes, adecuadas y seguras. Se trabajará para asegurar que todos los gobiernos apoyen la inclusión del "pleno empleo y trabajo decente" y del "piso de protección social" en los nuevos objetivos de Naciones Unidas para después de 2015.

Para contribuir a este avance hacia el pleno empleo, se considera necesario un nuevo modelo de comercio e inversiones, garantizando la inversión del capital de los trabajadores en inversiones a largo plazo en la economía real, asegurando que el dinero reservado a las pensiones de los trabajadores redunde en beneficio de la población y no de intermediarios financieros, apoyando una tasa sobre las transacciones financieras para reequilibrar las economías y hacer que el sector financiero pague por la crisis, reforzando el requisito de cumplimiento de las normas del trabajo en los acuerdos comerciales, y asegurando la realización de derechos y el respeto de la seguridad en las cadenas de suministro.

Algunos de los compromisos se van a trabajar de manera específica a través de campañas que se presentaron en el Congreso y a las que se ha adherido CCOO. Así, en la lucha por la igualdad de género, la campaña *¡Cuenta con nosotras!* tiene como objetivo que el 80% de las organizaciones afiliadas a la Confederación Sindical Internacional tengan al menos un 30% de mujeres en sus órganos de decisión de aquí a 2018. Este compromiso se completa además con el de incrementar en un 5% el número de mujeres afiliadas, contribuyendo así al compromiso central de los 27 millones de nuevos miembros.

Otra campaña lanzada por el Congreso es la de *Sindicatos x el Clima*, que con el lema "No hay Empleo en un Planeta Muerto" quiere llevar a cabo una movilización global para conseguir un acuerdo sobre el clima en la Cumbre de París de 2015, con compromisos ambiciosos por parte de los gobiernos, con diálogo para planificar una transformación industrial que asegure una transición justa y con un objetivo de sindicalizar a los trabajadores en "empleos ecológicos" que garanticen trabajo decente y crecimiento de los sindicatos.

La delegación de CCOO, cumpliendo la condición de composición paritaria que establecen los estatutos de la CSI, estuvo formada por el secretario general Ignacio Fernández Toxo, Montserrat Mir, Ana Herranz, María Cardeñosa, Tania Pérez, Ramón Górriz, Agustín Martín y Joan Carles Gallego.

El Congreso revalidó sus órganos de dirección, reeligiendo a Sharan Burrow como secretaria general, a Maria Fernanda Carvalho y Karl-Petter Thorwaldsson, como Vicepresidentes, y a Jaap Wienen y Wellington Chibebe como Secretarios Generales Adjuntos.

En la renovación del Consejo General, máximo órgano entre Congresos, el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha sido elegido miembro titular para los cuatro años de mandato y miembro suplente del Buró Ejecutivo. El Consejo General eligió como nuevo Presidente de la CSI, a Joao Felicio, secretario de relaciones internacionales de la CUT de Brasil, y experimentado sindicalista ■

Alegaciones de CCOO a la Estrategia Española de RSE

Raquel Boto Gil

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO



Durante el mes de mayo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sometió el borrador de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE) al trámite de información pública. Éste ha introducido varias de las consideraciones que CCOO ha ido realizando durante su elaboración en el grupo de trabajo del CERSE. Sin embargo, aún creemos que el documento no ha alcanzado el grado de acuerdo necesario y realizamos las siguientes alegaciones.

La EERSE permanece centrada en la competitividad de las empresas. Abordar la RSE puede generar un incremento de la competitividad, pero tendríamos que hablar de competitividad responsable, ba-

sada en la transparencia y en la idea de que ninguna empresa puede conseguir ventajas competitivas si no cumple con los criterios de responsabilidad social establecidos. Se ha pretendido ralentizar el avance de la RSE, desde una visión de ésta como elemento voluntario enfocado a la competitividad y la reputación de las empresas, una estrategia de marketing que no lleve aparejada ningún tipo de rendición de cuentas. Por eso propusimos que el principio de voluntariedad, uno de los seis que marcan las líneas de actuación, se transformase en el de compromisos.

La última comunicación¹ de la Comisión Europea sobre RSE establece que la responsabilidad de las empresas se deter-

¹ Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. COM (2011) 681 final:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

mina por su impacto en la sociedad, lo que obliga a introducir mecanismos que permitan evaluar este impacto. Nuestro concepto de RSE parte de esta definición, que zanja las dudas sobre voluntariedad, regulación, acción social, voluntariado, etc. Sin embargo, no se ha podido adoptar esta definición en la Estrategia.

Los impactos negativos deben derivar en compromisos adquiridos con los grupos de interés

Es fundamental determinar la representatividad de los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil en los procesos de participación como "grupos de interés". Los trabajadores están representados legitimada y legítimamente por las organizaciones sindicales, sin embargo, en lugar de contemplarse en el documento la definición y participación de los grupos de interés, se remite el desarrollo de estas tareas.

El mayor de los impactos que está sufriendo la sociedad española es la pérdida de empleo y de derechos. Consideramos imprescindible hacer una apuesta decidida y contundente por el empleo de calidad. La polarización entre ricos y pobres, tiene que ver con el binomio beneficios/retribuciones-empleo/condiciones laborales²: conceder a los directivos retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos, si la empresa atraviesa por dificultades económicas, es incompatible con un comportamiento socialmente responsable³.

Así mismo, son incompatibles las estrategias de evasión fiscal o de recurso a paraísos fiscales. Se debe exigir una fiscalidad responsable, ética y transparente. En este sentido, la Estrategia es poco ambiciosa y sólo incluye medidas de fomento de la fiscalidad responsable y de impulso de actuaciones dirigidas a combatir el fraude. Además, hay una obsesión por desvincular la RSE de las regulaciones y reemplazar el papel del diálogo social, que tras un gran esfuerzo por parte de CCOO, ha podido vincularse a través de la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de una serie de medidas.

2 *Ránking de Magazine* analiza las 200 mayores fortunas del país y comprueba que las fortunas españolas remontan la depresión y se alejan de ella reforzadas un 16,9% más que hace 12 meses. *Riqueza en el mundo*, elaborado por Credit Suisse, estima que el número mundial de millonarios ha crecido en 1,8 millones. España es el octavo país mundial en el que más se ha incrementado el número de personas con al menos un millón de dólares de patrimonio. En plena crisis y pese a los recortes hay en España un 13% más de millonarios.

3 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2013-0049&language=ES&ring=A7-2013-0017>



Respecto a las Administraciones Públicas, es esencial incluir en la compra pública cláusulas sociales y medioambientales y no sólo fomentar su incorporación.

Haber llegado a un acuerdo sobre indicadores, significaría contar con criterios unitarios, básicos, homogéneos y específicos para las diferentes empresas teniendo en cuenta sus propias características

La visibilidad de la RSE gira en torno a la definición de empresa socialmente responsable según el impacto de su actuación en la sociedad, medible a través de indicadores estandarizados, efectivos, transparentes y acordados. Para empezar, hubiera debido ser con "indicadores básicos" que figurasen en las memorias de responsabilidad social, entre los que se deberían incluir elementos esenciales relacionados con las causas de la crisis, que nos sirvieran para evitar otras futuras. Éstas no se pueden reducir a certificados y sellos.

El tratamiento sobre Derechos Humanos es demasiado conciso y poco firme. Parece garantizado que la tragedia de Rana Plaza no va a caer en el olvido, pero no lo es tanto que los acuerdos e iniciativas en marcha tengan el necesario desarrollo y eficacia; y respecto a las indemnizaciones, sólo 23 multinacionales han aportado fondos, recaudándose únicamente 17 millones de dólares, cuando el mínimo necesario es de 40 millones. En relación al Punto Nacional de Contacto, debería incluirse a los grupos de interés en su desarrollo.

Respecto a las entidades de fondos de inversión y de fondos de pensiones, se

tendría que exigir la información sobre la consideración o no de los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ASG), y no sólo fomentar que se indiquen estos aspectos.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, no está directamente relacionada con la responsabilidad social. Los indicadores que interesan son aquéllos que midan el empleo efectivo y estable generado. Respecto a la Ley de unidad del Mercado, la finalidad de la RSE no puede ser un instrumento eficaz para su cumplimiento.

El documento consta de 60 medidas con pocas acciones específicas y demasiado laxas. El último borrador ha incorporado, tal como proponíamos, el CERSE como impulsor en diferentes medidas. Pero la EERSE necesita mayor equilibrio entre las posiciones de los grupos de interés, pues ahora la balanza se inclina hacia el grupo empresarial. Respecto a su ejecución, se ha incluido un cuadro de medidas ordenadas por prioridad, que se tendría que relacionar con la excesiva duración de la Estrategia y una explicación sobre prioridades, medición del impacto y un calendario más detallado.

La evaluación y el seguimiento anual deben incorporar formas de corregir o modificar esta Estrategia, a través del Consejo. Es difícil valorar medidas que aún cumpliéndose, podrían no significar un avance. Además, se necesitan definir las figuras de destinatario e impulsor e incluir expectativas que den concreción y marquen objetivos a alcanzar. También es imprescindible disponer anualmente de una memoria de todas las subvenciones asignadas a esta Estrategia.

En conclusión, la RSE no puede ser una mera herramienta de marketing, pero las medidas propuestas no garantizan que esto no sea así ■

Jornada Técnica de la CCNCC

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 18 de junio de 2014, se celebró en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social una Jornada Técnica sobre los procedimientos estatal y autonómicos de inaplicación de convenios colectivos del Art. 82.3 ET, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Foto Julian Rebollo



La jornada, a la que asistieron más de 200 personas, entre representantes sindicales, empresariales, de la Administración y de otras instituciones, fueron inauguradas y presentadas por la Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo.

En la primera parte de la Jornada se celebró una mesa redonda de los interlocutores sociales, que tenía por objeto "El papel de las organizaciones sindicales y empresariales en los procedimientos de inaplicación" y en la que participaron Ramón Górriz en representación de CCOO, Antonio Ferrer en representación de UGT, Jordi García en representación de CEOE y Teresa Díaz de Terán en representación de CEPYME, siendo moderada por Javier Thibault, Director General de Empleo.

En su intervención, Ramón Górriz manifestó que la reforma laboral introdujo modificaciones de calado en el régimen de inaplicación de los convenios colectivos y en las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), se ampliaron las condiciones de trabajo a inaplicar y las causas justificativas por las que un convenio puede ser inaplicado. Además abrió la vía para que, en caso de desacuerdo entre las partes, la decisión la adopte un organismo tripartito, decisión que éste puede delegar en un árbitro externo.

También manifestó que ésta no es la flexibilidad interna negociada por la que apostaron CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, cuando firmaron el II AENC, contemplando en él una fuerte contención salarial y amplias medidas de flexibilidad interna negociada,

con el único objeto de afrontar las enormes dificultades provocadas por la intensa crisis económica y buscar alternativas que favorezcan la competitividad de las empresas, el aumento de la actividad productiva y frenar la sangría del desempleo.

Antonio Ferrer manifestó que es necesario reforzar el papel de la negociación colectiva en el ámbito sectorial por ser el que cubre a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras; expuso su convencimiento de que las inaplicaciones salariales no mantienen el empleo y tiene riesgos de competencia desleal a través de la devaluación salarial por lo que habría que actuar para evitar estos elementos. Concluyó afirmando que la inaplicación salarial en las circunstancias actuales puede ser un foco de conflictividad.

Jordi García, por su parte, manifestó que la inaplicación permite salir de esta situación en la crisis. Está siendo una figura útil ya que reúne los tres requisitos fundamentales: 1.- Pactada, no es unilateral. 2.- Otorga flexibilidad a la empresa. 3.- Apuesta por la no judicialización de las relaciones laborales. Está sirviendo para adaptarse a las necesidades de la empresa y, aunque se han ampliado los supuestos, el 67% se refieren al salario.

Teresa Díaz de Terán se refirió a que la inaplicación está permitiendo a las empresas capear esta larga crisis en la que 217.000 empresas han cerrado con casi tres millones de empleados. Los datos macroeconómicos si están en recuperación, aunque aún no tengan un reflejo en la situación concreta de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores/as. Manifestó su opinión de que para ayudar a la PYME, es necesario mantener la senda de los dos últimos años porque el AENC y la reforma laboral han incidido positivamente en la flexibilidad laboral.

En la segunda parte, se abordó el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC y ante los diferentes

organismos autonómicos, con la presentación de tres amplias ponencias de especialistas en la materia, cuyos textos pueden consultarse en la página Web de la Comisión Consultiva.¹

La primera ponencia, titulada "El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC" la presentó Faustino Cavas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

En segundo lugar se abordó el papel de "Los diferentes procedimientos autonómicos de inaplicación de convenios colectivos" por dos ponentes que se repartieron el tratamiento de los diferentes aspectos de esta materia. La primera parte corrió a cargo de Juan Bautista Vivero, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca. La segunda fue expuesta por José Luis Salido, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona.

En la última parte de la jornada se celebró una mesa redonda, moderada por Ángel Blasco, Presidente de la CCNCC, sobre "El funcionamiento de los órganos autonómicos en materia de inaplicación de convenios: perspectivas y experiencias", en la que cada uno de los ponentes expuso las experiencias habidas y las perspectivas futuras en sus respectivos ámbitos, en este sentido intervinieron Jaume Mayor, Secretario de Acción Sindical de CCOO en la Comunidad Valenciana; María del Mar Serrano, Secretaria de Relaciones Laborales de UGT en Andalucía; Manuel Carlos Alva, Director Área Jurídica y Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía; Jon Bilbao, Director de Departamento de la Confederación Empresarial Vasca; Erik Monreal, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Illes Balears y de Joaquín Alcoy, Presidente del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana ■

¹ Acceso a ponencias en el siguiente enlace http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/GNoticias/Jornadas/Jornadas.htm

Empleo público: relación subjetiva y de organización

Rosa González Rozas

Abogada del Gabinete Jurídico de la Federación estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Nuestro modelo de empleo público es heterogéneo y ciertamente complejo, coexistiendo no sólo una dualidad de regímenes jurídicos básicos –estatutario y laboral–, sino también una pluralidad de regímenes jurídicos particulares que pone de manifiesto que el conjunto del empleo público no resulta equiparable entre sí.

Esta dualidad genera no pocos problemas jurídicos, de organización y de negociación colectiva. La propia transformación de nuestro Estado ha propiciado que las Administraciones asumieran, junto a las funciones tradicionales, otras de producción de bienes y prestación de servicios públicos esenciales; pero a la vez ha supuesto su fragmentación en un conglomerado de empresas, entes

y organismos públicos sometidos, según las distintas tipologías, al derecho público unos y otros al privado, si bien en determinadas materias se estaría ante una suerte de derecho de carácter "mixto".

El poder normativo sobre la función pública se proyecta no sólo sobre el régimen jurídico subjetivo de los empleados públicos –tales como derechos, deberes e



incompatibilidades-, sino también sobre los aspectos funcionales y de organización de la propia función pública, como son la estructura en cuerpos y escalas -personal funcionario- o la planificación de recursos que, a su vez, se traduce en las ofertas de empleo o las relaciones de puestos de trabajo, aunque a veces pueda incidir a través de tal regulación en aspectos subjetivos de la relación jurídica.

Parecería que el régimen jurídico en el sector público se configura sobre la base de un sistema homogéneo, si bien resulta evidente la heterogeneidad de regímenes jurídicos en materia de función pública, así como la diversidad de políticas de personal, inherentes al modelo descentralizado de organización territorial del Estado, que en el caso de las Comunidades Autónomas se proyecta -o tienen capacidad de hacerlo- en sus propias leyes de función pública; si bien no es posible obviar que el legislador estatal, lejos de garantizar elementos que cohesionen al conjunto, está incurriendo, con mayor virulencia en los últimos tiempos, en excesos normativos tendentes a uniformizar el conjunto del sector público hasta límites dudosamente constitucionales por incurrir en invasión competencial.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) contiene dos tipos de regulación en un mismo texto legal: por un lado, es legislación administrativa, referida al régimen estatutario básico de los funcionarios públicos, dictada al amparo de la habilitación competencial contenida en el Art. 149.1.18 de la Constitución Española (CE), pudiendo aprobar las Comunidades Autónomas su legislación propia en el marco de esas bases; por otro lado contiene legislación laboral, normas directamente aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que derogan cualquier otro texto, legal o convencional, que se les oponga.

Esta dualidad tiene, a su vez, consecuencias en su desarrollo normativo, habida cuenta que la legislación laboral es competencia estatal conforme a lo dispuesto en el Art. 149.1.7 CE, de modo que tal competencia exclusiva en materia laboral hace que las Comunidades Autónomas carezcan de toda competencia normativa en este ámbito; sólo es posible que regulen en normas administrativas aspectos de carácter procedimental u organizativo del personal laboral a su servicio.

Regula el EBEP las bases del régimen estatutario de los funcionarios y del personal laboral al servicio de la Administración, de sus especialidades, pero en modo alguno es un texto único, debiendo acudir a una



multiplicidad de normas en vigor, por más que algunas hayan sido derogadas parcialmente y respecto de otras exista una especie de "derogación condicional", en función de los distintos desarrollos que, en su caso, vayan realizándose por cada Comunidad Autónoma.

Resulta altamente llamativo el carácter continuamente remisor del EBEP, que alcanza su cenit en el establecimiento de la vigencia de su propio texto, con una disposición derogatoria única que expulsa del ordenamiento jurídico normas y preceptos variados, pero con el alcance establecido en la disposición final cuarta, la cual a su vez dispone que determinados contenidos producirán efectos sólo a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que lo desarrollen y afecta a materias centrales de las relaciones laborales: carrera, promoción, evaluación del desempeño, derechos retributivos excepto el reconocimiento de trienios- o incompatibilidades, manteniéndose en vigor las normas sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, provisión de puestos de trabajo, movilidad y situaciones administrativas, lo que conduce a una aplicación práctica ciertamente compleja, que se ve agravada aún más si cabe por la prácticamente inexistente normativa de desarrollo transcurridos ya siete años de su entrada en vigor.



La exposición de motivos del EBEP invocaba como objetivo esencial establecer los principios generales aplicables al conjunto del empleo público lo que dista mucho de la realidad

Establece, como se ha dicho, las fronteras entre el régimen funcionarial y el régimen laboral de sus empleados, pero distingue, asimismo, la relación laboral de empleo público de la relación laboral privada, y en atención a ello es posible concluir que la primera constituye una modalidad de relación laboral especial.

Bien es cierto que el EBEP no realiza tal manifestación expresa, como exige el artículo 2.1.i) del Estatuto de los Trabajadores, pero hay que tener presente que encuentra su fundamento en determinados principios constitucionales que así lo exigen, que son, en esencia, dos: de un lado, la defensa de los ciudadanos, aplicando los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que supone igualdad de trato en el acceso, extinción y condiciones de trabajo, conforme a los artículos 14, 23.2 y 103.3 CE, que a su vez podemos conectar con la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos del Art. 9.3 CE y de otro, la defensa de la Administración Pública, aplicando el principio de eficacia, conforme al artículo 103.1 CE.

Habrà que estar atentos a la regulación que se pretende llevar a cabo, de forma más que dudosa y precipitada, sobre la figura jurisprudencial del denominado "indefinido no fijo", que deberá superar el doble juicio de equivalencia y de efectividad a que obliga la Directiva 1999/70/CE, a fin de evitar el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal por parte de la Administración, debiendo sufrir consecuencias jurídicas que le disuadan de realizar contrataciones irregulares ■

Las Administraciones Públicas y sus relaciones con los particulares

Aurelio Garnica Díez

Servicios Jurídicos de Comisiones Obreras de Andalucía

Aurelio Garnica Díez intervino en la acción formativa impartida los días 21 y 22 del pasado mes de mayo en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, en relación al proceso Contencioso - Administrativo. Inserto en el Plan Intersectorial de Formación 2013-2014, el curso estaba dirigido a los responsables de expedientes, abogados y abogadas de los servicios jurídicos de CCOO que desarrollen su actuación jurisdiccional en esta materia.

En muchas ocasiones en nuestra acción sindical entramos en relación con las distintas Administraciones Públicas. Lo mismo nos ocurre en nuestra calidad de ciudadanos o ciudadanas. Por ello es importante conocer cómo deben comportarse esas Administraciones Públicas en sus relaciones

con los particulares. Los particulares podemos realizar todo aquello que la ley no prohíbe. En cambio las Administraciones Públicas pueden realizar lo que les faculta la ley. Como señala el artículo 103.1 de la Constitución deben actuar "...con sometimiento pleno a ley y al Derecho".



Las Administraciones, en el ejercicio de las competencias que tienen legalmente atribuidas, aplican caso a caso el Ordenamiento Jurídico. Esa aplicación se manifiesta en autorizaciones, órdenes, sanciones, concesión de prestaciones, licencias, en definitiva decisiones que se denominan "actos administrativos". Esos actos pueden ser "favorables" (amplían la esfera de acción o los intereses de las personas afectadas, por ejemplo reconociendo el derecho a una pensión, una beca, una subvención, una licencia, etc.) o "de gravamen" (restringen y limitan las posibilidades de actuación de las personas afectadas, por ejemplo al imponer una prohibición, una sanción, una multa, etc.).

El acto administrativo es el resultado de una serie de trámites que las Administraciones deben realizar previamente. Es el resultado de cumplir con un procedimiento. La ley 30/1992 de 26 de noviembre, regula el procedimiento administrativo común que deben respetar todas las administraciones al aprobar sus actos administrativos. Es una ley que ha tenido varias e importantes modificaciones¹.

Su artículo 68 señala que los procedimientos administrativos pueden iniciarse a solicitud de persona interesada o de oficio. En el primer caso, el ciudadano o ciudadana pretende obtener algo en su beneficio: una prestación, ayuda, autorización, etc., y para ello presenta la correspondiente solicitud ante la Administración; solicitud que debe reunir los requisitos establecidos en el artículo 70. En el segundo caso, es la propia Administración la que pretende llegar a dictar un acto administrativo. En este supuesto lo habitual es que sea un acto de gravamen, pero también se inician de oficio los procesos de selección de los empleados públicos, los procesos de matriculación en los centros educativos, la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia, etc.

El artículo 42.1 señala que la "Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación". Además, ese artículo establece unos plazos máximos para que se dicte y notifique tal Resolución. Ese plazo debe establecerse en la norma que regule cada procedimiento pero sin exceder de seis meses, salvo que una ley o una normativa europea establezcan un plazo mayor. Si la norma que regula un procedimiento concreto no establece plazo máximo, este será de tres meses.

Las Administraciones a menudo incumplen esta obligación y son los artículos 43 y 44 los que regulan esta situación de silencio administrativo. El artículo 43 se refiere a los casos de silencio administrativo en los procedimientos iniciados a solicitud de persona interesada, y establece que ésta puede entender que su solicitud ha sido estimada salvo que una norma con rango de ley por razones imperiosas de interés general o una norma comunitaria establezcan lo contrario. También se produce la desestimación cuando la estimación tuviera como consecuencia la transferencia al particular de facultades relativas al dominio o servicio público o cuando se ejercen los derechos de petición del artículo 29 de la Constitución. Por tanto, el principio general es que se produce silencio administrativo estimatorio, salvo las excepciones indicadas, y tiene la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento. Los particulares pueden pedir directamente la ejecución de esos actos administrativos ante el Juzgado o Tribunal Contencioso Administrativo competente.

El artículo 44 se refiere a los procedimientos iniciados de oficio. En este caso si los efectos fuesen sancionadores, desfavorables o de gravamen para las personas que

¹ Su texto consolidado se puede consultar en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-26318>

hubiesen comparecido en el procedimiento se produce la caducidad del procedimiento y en principio se archivan las actuaciones con los efectos del artículo 92. En cambio esas personas deben entender desestimadas sus pretensiones cuando se deriven reconocimiento o constitución de derechos o situaciones jurídicas individualizadas.

En los casos de silencio administrativo desestimatorio previsto en los artículos 43 y 44, las personas interesadas pueden recurrir frente a tal silencio desestimatorio. Por su parte las Administraciones están obligadas a resolver y podrían hacerlo estimando las pretensiones de esas personas interesadas.

También es conveniente distinguir entre actos administrativos definitivos y de trámite. Los primeros, artículo 89, resuelven y ponen fin al procedimiento administrativo y se pueden recurrir. Los de trámite, en cambio, se insertan en un procedimiento principal y solo pueden recurrirse en determinadas circunstancias.

Con carácter general los actos administrativos indicados se pueden revisar a instancias de las personas afectadas interponiendo los correspondientes recursos. Frente a los actos que agotan la vía administrativa, se indican en el artículo 109, se pueden recurrir interponiendo directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado o Tribunal Contencioso Administrativo competente o potestativamente recurso de reposición previo ante el mismo órgano administrativo que lo acordó. Si los actos administrativos no agotan la vía administrativa se debe interponer previamente recurso de alzada ante el superior jerárquico y tras ser resuelto, puede interponerse recurso contencioso administrativo como en el caso anterior. En algunos casos, antes de acudir a la vía judicial, los recursos previstos son distintos y se denominan reclamaciones previas o reclamaciones económico-administrativas.

Por último, señalar que el artículo 35 de la citada ley 30/1992 establece una serie de derechos de los ciudadanos en sus relaciones con las Administraciones Públicas que estas deben respetar ■



La pérdida de empleo en las empresas de servicios privados

Daniel Barragán Burgui

Secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Construcción y Servicios

Los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2014, ponen de manifiesto que la economía española sigue destruyendo empleo. El primer trimestre terminó con 16.950.000 ocupados, la cifra más baja desde finales de 2002. Un mal dato que se completa con el incremento de dos décimas de la tasa de paro, hasta llegar al 25,9%, de tal modo que la estadística cifra al final del trimestre, en 5.933.300 el número de personas desempleadas.

Mientras el Gobierno insiste en vender la idea de una recuperación clara de la economía del país, anunciando a bombo y platillo la salida de la crisis, la tozuda realidad nos sigue mandando mensajes inequívocos y demoledores, como son las cifras de desempleo.

En los diferentes sectores de los servicios privados nos encontramos, igualmente, con una constante destrucción de empleo que, sin embargo, merece un análisis concreto y exhaustivo debido a las peculiaridades que se dan en cada uno de ellos.



Una parte muy importante de los empleos en sectores como la seguridad privada, saneamiento urbano, limpieza de edificios, ayuda a domicilio o la jardinería, provienen de los servicios prestados por la actividad privada a las administraciones y empresas públicas.

La enorme pérdida de empleos en estos sectores se debe, en gran medida, a las políticas de austeridad y recortes presupuestarios implantadas por el Gobierno del Partido Popular. Los precios de las adjudicaciones de los concursos presentan unas bajadas en torno a un 30% respecto a las licitaciones anteriores, pudiendo incluso ser mayores.

La reducción de empleo en estos servicios se ha desarrollado de una manera peculiar. Aparte de los tristemente célebres Expedientes de Regulación de Empleo y de otras medidas de "regulación colectivas de empleo", nos encontramos con un goteo incesante de despidos y finalizaciones de contratos, así como de una continua precarización de las relaciones labo-

Las Administraciones Públicas adjudican concursos con condiciones tan reducidas que imposibilitan el cumplimiento de los convenios colectivos de aplicación

rales que se concretan en disminuciones de jornadas paulatinas hasta reducir las a la mínima expresión en sectores de limpieza de edificios o ayuda a domicilio, por citar dos ejemplos, hasta la precarización de las condiciones de trabajo en otros sectores que condenan a los trabajadores a pluriempleos extenuantes o a vivir en los umbrales de la pobreza.



Igualmente el número de trabajadores y trabajadoras se va reduciendo enormemente con la no sustitución de trabajadores que pasan a situación de jubilación o de los que deciden abandonar los sectores por no satisfacer unas condiciones mínimas de subsistencia o por decidir volver a su país de origen en el caso de los inmigrantes.

Con cifras de finales de 2013, nos encontramos con sólo 115.000 trabajadoras en saneamiento urbano y menos de 65.000 en los sectores de Ayuda a Domicilio y Teleasistencia; en limpieza de edificios y locales hay menos de 329.000 trabajadoras y trabajadores cuando rondaban el medio millón en 2008; menos de 25.000 en Jardinería, cuando eran casi el doble hace 5 años; y de los más de 119.000 que teníamos en Seguridad Privada han quedado en torno a 85.000.

La reducción constante de empresas usuarias de servicios, habitualmente externalizados; la internalización de estos servicios por parte de otras muchas empresas y los ya comentados recortes por parte de las administraciones, están creando enormes tensiones entre las diferentes empresas y los trabajadores implicados, produciendo situaciones de competencia desleal que precarizan, aún más, sectores que contaban, ya de por sí, con condiciones salariales y laborales bajas.

Se producen situaciones tan dantescas como administraciones públicas que adjudican concursos con unas bajadas tales que imposibilitan el cumplimiento de

los convenios colectivos, y que adjudican enormes servicios a empresas que se ha constatado que no cumplen con los mínimos legales ni salariales, incluso en materias tan básicas como la salud y seguridad laboral o las medidas para lograr la igualdad.

Las políticas de austeridad, junto con las diferentes reformas laborales que se han ido imponiendo en estos años, han ido hundiéndose, más si cabe, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de servicios tan básicos como el saneamiento urbano, limpieza viaria, ayuda a domicilio, seguridad privada..., provocando numerosos conflictos por impagos de salarios durante meses, al trasladar las empresas a sus trabajadores, el retraso en el pago de los servicios por parte de las administraciones públicas.

En los últimos tiempos nos hemos encontrado también con otros importantes conflictos en procesos de negociación colectiva que han conllevado la realización de diferentes huelgas en la recogida de basuras, saneamiento urbano y ayuda a domicilio, entre otras.

Continuar con este tipo de políticas sólo va a producir más y más graves conflictos, de los que únicamente salen beneficiadas las empresas "piratas" que quieren convertir estos sectores en ámbitos desregularizados, verdaderas junglas laborales, donde no se tengan en cuenta los derechos de los trabajadores y trabajadoras ■

CCOO propone una nueva política industrial para Navarra

Raúl Villar Pérez

Secretario General de CCOO de Navarra

Navarra es una comunidad industrializada, por encima de la media europea, con un empleo en los sectores industriales que supera el 25% del total. Pero la crisis ha causado la pérdida de más de 15.000 empleos en la industria desde 2008.

La actividad industrial representa uno de los sectores más estratégicos para la economía y el empleo. Las estadísticas demuestran que aquellas regiones que tienen mayor peso industrial tanto en términos de aportación al PIB como en proporción de ocupados, son las que soportan menores tasas de paro. Las conclusiones del estudio 'Caracterización

del sector industrial navarro' revelan que Navarra es una comunidad industrializada, por encima de la media europea. La contribución de las ramas industriales a nuestra economía representa casi el 30% del Valor Añadido Bruto total de Navarra y tienen un peso sobre el empleo de 63.650 personas ocupadas, lo que supone más del 25% del empleo total navarro.



No es casual que Navarra sea la Comunidad con menor desempleo (17,12% frente al 25,93% de media nacional). Tiene mucho que ver con su estructura productiva, con que seamos el segundo territorio con mayor peso industrial de todo el estado (25,8% de ocupados en la industria), con ratios similares a los de los países más avanzados de la Unión Europea.

Sin embargo, la crisis ha producido un deterioro en los datos de empleo y del tejido productivo del sector. La pérdida del 19% de la población ocupada en el sector entre 2008 y 2013 y del 16,5% de las personas asalariadas, nos pone en alerta de la acusada incidencia de la crisis sobre la industria. Son en total 15.150 los empleos que ha perdido el sector desde 2008. Con un ritmo similar se ha producido un deterioro del tejido productivo. En la actualidad se compone de 2.438 empresas afiliadas a la Seguridad Social que representan el 13,7% del total de empresas existentes en Navarra, de las cuales 2.233 desarrollan su actividad dentro de la industria manufacturera. En el último año ha perdido 54 empresas (-2,2%) y desde 2008 han cesado su actividad un total de 576 empresas, lo que supone una merma del mapa industrial navarro del 19%.

Es en el marco de la concertación, en el diálogo con el Gobierno, desde donde se pueden implementar las medidas que proponemos para la puesta en marcha de un nuevo Plan Industrial para Navarra

Ante este retroceso provocado por la dureza de la crisis, creemos que es prioritario defender la industria y apostar por una nueva política en este sector. Ésta se debe orientar no sólo al desarrollo de actuaciones horizontales de alcance general (incremento de la competencia en los mercados, fomento de la investigación tecnológica, del espíritu emprendedor y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras), sino a fijar prioridades sectoriales concretas que incrementen el peso de la actividad productiva. Para lograrlo, se requieren importantes esfuerzos políticos, empresariales y sindicales; así como un escenario de diálogo y concertación social.

En nuestra comunidad, ese escenario se da en la Mesa Permanente del Diálogo Social, porque es en el marco de la concertación, en el diálogo con el Gobierno, desde donde se pueden implementar las medidas que proponemos para la puesta en marcha de un nuevo Plan Industrial para Navarra.

En junio del pasado año los agentes económicos y sociales más representativos, CEN, UGT y CCOO, suscribimos la revisión del Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales de Navarra del año 1995. Fruto de dicho acuerdo, también el pasado año constituimos la Mesa Permanente del Diálogo Social, como máximo órgano de participación entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno Foral.

En el seno de dicha Mesa se ha constituido ahora un grupo de trabajo específico para abordar la política industrial en Navarra, como ámbito estratégico para el impulso de la reactivación de la economía y la creación de empleo. Es en este ámbito de concertación y participación de máximo nivel donde vamos a trasladar nuestras propuestas.

Para CCOO, es prioritario que se impulse una nueva política industrial que apueste por la innovación, por la inversión en tecnología y por la elaboración de una estrategia sectorial coordinada que cuente con una diversificación de actividades y a través de la cual se dé continuidad a los procesos de reindustrialización emprendidos.

Además, es importante la incorporación de un proyecto formativo ambicioso que mejore la capacitación profesional en todos los sectores (desde los tradicionales hasta los emergentes o estratégicos); así como de mecanismos de información permanentes que midan la evolución y los resultados de las estrategias industriales que se van implementando.

Para CCOO es prioritario que se impulse una nueva política industrial que apueste por la innovación, por la inversión en tecnología y por la elaboración de una estrategia sectorial



La situación actual de desequilibrio que ha provocado la reforma laboral de Rajoy requiere que se restablezcan las reglas del juego en este proceso para compensar las relaciones laborales y regular la negociación colectiva en todos los sectores industriales. Para ello, es necesaria una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras a la hora de tomar decisiones.

Sobre estas bases, CCOO va a impulsar un escenario para el acuerdo, conscientes de que potenciando una nueva política industrial más proactiva, intensiva e innovadora, estaremos propiciando también la reactivación de la economía y el empleo sobre la base de un modelo de crecimiento diferente ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2014 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2014	Firmados en 2014
Convenios	811	571	240
Empresas	499.816	421.744	78.072
Trabajadores/as	3.500.320	2.951.510	548.810
Jornada media (horas/año)	1.754,28	1.753,12	1.760,48
Variación salarial media en %	0,54	0,55	0,49

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2012	3.860	9.435,8
2013	2.259	6.811,7
2014	811	3.500,3
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2012	2.836	834,5
2013	1.591	440,1
2014	513	181,0
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2012	1.024	8.601,2
2013	668	6.371,6
2014	298	3.319,4

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2012	1.575	3.193.717
2013	2.363	5.224.962
2014	407	689.920
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2012	1.234	287.928
2013	1.770	354.712
2014	308	77.091
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2012	341	2.905.789
2013	593	4.870.250
2014	99	612.829

NOTAS

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

(2) Expedientes FOGASA al 30 de junio 2014, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.

(3) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 1 de julio de 2014.

Expedientes FOGASA al 30.06.2014 (2)

Nº expedientes		59.993
Nº empresas		36.578
Nº trabajadores/as	66,5 % Hombres 33,5 % Mujeres	88.378
Total prestaciones (euros)		516.888.072
Prestaciones por salarios (euros)		152.493.600
Prestaciones por indemnizaciones (euros)		364.394.472

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2014 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.220	1.117	43.708
Agrario	13	12	721
Industria	165	162	5.094
Construcción	70	67	934
Servicios	972	876	36.959
No consta			
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.220	1.117	43.708
1-49 trabajadores	994	933	10.257
50-249 trabajadores	161	130	10.677
250 o más trabajadores	42	32	22.414
No consta	23	22	360
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.220	100,0	43.708
Cuantía salarial	761	62,4	24.264
Cuantía salarial y sistema de remuneración	177	14,5	3.202
Sistema de remuneración	76	6,2	2.005
Cuantía salarial y jornada de trabajo	47	3,9	2.569
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución tiempo de trabajo	26	2,1	6.625
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y distribución tiempo de trabajo	25	2,1	330
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras Seguridad Social	11	0,9	323
Resto de casos	97	7,9	4.390

Procedimientos SIMA (3)

	Procedimientos 210		Trabajadores 1.847.266
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	196	93	414.981
Sector	14	7	1.432.285
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	138	66	1.474.788
Huelga	48	23	149.735
Periodo de consultas	10	5	11.902
Bloqueo negociación	7	3	118.942
Inaplicación del CC (Descuelgue)	2	1	149
Impugnación Convenios Colectivos	5	2	91.750
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	208	99	1.791.534
Arbitraje	2	1	55.732
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	54	26	241.040
Laudos arbitrales	2	1	55.732
Sin acuerdo	115	55	1.339.605
Intentado sin efecto	14	6	31.890
Archivado	4	2	86.000
En trámite	21	10	92.999