

16 Cuadernos de
información sindical
2010

Cuadernos

«Las cotizaciones sociales deben seguir siendo el soporte preferente de financiación de las pensiones contributivas»

Informe aprobado por el Consejo Confederal de la CS de Comisiones Obreras, 23 y 24 de marzo de 2010



**“Las cotizaciones sociales
deben seguir siendo el soporte
preferente de financiación de
las pensiones contributivas”**

**Informe aprobado por el
Consejo Confederal de la
CS de Comisiones Obreras,
23 y 24 de marzo de 2010**


Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 16 • Nueva etapa

© Madrid, enero 2010

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-XXXXX-2010

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

Balance de gestión de los acuerdos adoptados en el Consejo anterior	6
La negociación colectiva de 2009	6
Sobre el acuerdo para la negociación colectiva	7
El diálogo social tripartito	11
La celebración del 8 de marzo	13
Conferencia de la CSI sobre crisis y cooperación al desarrollo	13
Día Internacional de la eliminación de la Discriminación Racial	13
Sobre elecciones sindicales	14
Evolución de la afiliación	14
Elementos de coyuntura	16
La dinámica internacional	16
La presidencia española de la UE	17
Evolución de la economía española	19
El sistema financiero	21
El Plan de Austeridad	21
El pacto político frente a la crisis	23
Sobre la Seguridad Social y las movilizaciones en contra de la extensión de la edad de jubilación	26
Estrategia y propuestas de trabajo	28
EN EL PLANO GENERAL	28
El Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social	28
Propuestas en materia de empleo	28
Garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones	31
En materia de negociación colectiva	35
Sobre el pacto educativo	37
El diálogo social en materia de sanidad	38
La negociación del anteproyecto de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	39
Campaña de explicación de las propuestas de CCOO	41
EN EL PLANO INTERNO	41
Acerca de los servicios jurídicos	41
Las elecciones sindicales	42
Incrementar la afiliación	42
Fomentar la participación de las organizaciones confederadas. Las reuniones del Comité Confederal	43

Celebramos el presente Consejo Confederal al final de un trimestre en el que la actividad del sindicato ha sido intensa. Hemos tenido que combinar la gestión de la estrategia acordada en anteriores reuniones de este mismo órgano con la respuesta a iniciativas gubernamentales de todo punto injustificadas, como la planteada en materia de pensiones. En este sentido, deseo empezar trasladando en nombre de la Comisión Ejecutiva, que se reunió el 11 de marzo, nuestro sincero reconocimiento a la labor desarrollada por todas nuestras organizaciones para garantizar el éxito de las movilizaciones convocadas de forma unitaria con UGT.

Este mismo reconocimiento tuve ocasión de hacerlo en la reunión del Comité Confederal, que también se reunió el pasado día 11. En aquella reunión realizamos una amplia reflexión sobre los temas de mayor actualidad. Sus conclusiones son la base sobre la que se presenta este informe, sobre todo en lo referente a las propuestas que se realizan en el tercer bloque del mismo, así como las que de forma específica se plantean en los puntos del orden del día dedicados a elecciones sindicales y afiliación.

Como viene siendo habitual, el informe se divide en tres partes: balance de la gestión de los acuerdos adoptados en el Consejo anterior, análisis de coyuntura y propuestas de trabajo para el próximo período.

Balance de gestión de los acuerdos adoptados en el Consejo anterior

Como recordaréis, los acuerdos del anterior Consejo actualizaban la estrategia definida al inicio del mandato, coincidiendo con la profundización de la crisis (promover una salida solidaria a la crisis que contribuya a cambiar el patrón de crecimiento) y, en ese sentido, se apostaba por recuperar el diálogo social, haciendo prevalecer el bipartito para después desplegar el tripartito. Así nos emplazamos a:

Iniciar una nueva etapa del diálogo social: El diálogo social bipartito lo hacíamos girar en torno al pacto plurianual y a la reforma de la negociación colectiva.

En cuanto al diálogo social tripartito, seguíamos promoviendo la reforma del sistema financiero, el replanteamiento de las políticas impositivas y medidas en el terreno de la política laboral: modificar la regulación de los ERE de reducción de jornada, inserción laboral de los jóvenes, desarrollo de los compromisos del acuerdo de Seguridad Social de 2006 y protección social de los trabajadores del campo.

En el plano interno hicimos hincapié en reforzar la organización: En este terreno apuntamos actuar en cinco direcciones: extender más y mejor nuestras propuestas, volver a ganar las elecciones sindicales, reforzar el trabajo afiliativo, reforzar las secciones sindicales y mantener la tensión movilizadora.

Desde el pasado Consejo ordinario los esfuerzos confederales se han centrado en forzar el desbloqueo de la negociación colectiva 2009, en la negociación del acuerdo para la negociación colectiva 2010/2012; en dinamizar la mesa de diálogo social tripartito sobre empleo y en dar respuesta a la iniciativa del Gobierno, acordada en el Consejo de Ministros del 29 de enero, sobre pensiones. Sobre todas estas cuestiones, y particularmente sobre las dos primeras, tuvimos ocasión de dar cuenta en el Consejo Confederal que con carácter extraordinario convocamos el 9 de febrero.

Entonces aprobamos, con un único voto en contra, el informe oral en el que se valoraba la negociación y el principio de acuerdo alcanzado con CEOE y CEPYME sobre negociación colectiva.

La negociación colectiva de 2009

Las gestiones que realizamos desde CCOO, UGT, CEOE y CEPYME con las respectivas organizaciones y federaciones sectoriales y territoriales, con el fin de avanzar en los convenios pendientes de negociación, han permitido avances desde el acuerdo firmado el 18 de noviembre de 2009.

En el ámbito estatal se han firmado cinco convenios que afectan a 78.610 trabajadores. De ámbito autonómico y provincial se han firmado cinco convenios en Andalucía para 45.000 trabajadores; uno en Asturias con 1.250 trabajadores; tres convenios en Castilla-La Mancha que afectan a 9.550 trabajadores; en Castilla y León tres convenios que afectan a 8.057 trabajadores; cuatro convenios en Extremadura para 7.558 trabajadores; en Galicia dos convenios que afectan a 15.850 trabajadores; uno en Madrid que afecta a 100.000 trabajadores; un convenio en Murcia que afecta a 900 trabajadores. En Navarra, un convenio que afecta a 600 trabajadores y tres convenios en el País Valenciá que afectan a 3.020 trabajadores.

En conclusión, se han suscrito veintinueve convenios colectivos, de los cuales cinco son de ámbito estatal y veinticuatro de ámbito provincial, que afectan en total a 270.395 trabajadores.

A pesar de esto, todavía quedan distintas unidades de negociación en las que aún no se ha logrado acuerdo, por esta razón seguimos comprometidos con impulsar las acciones necesarias para culminar el proceso.

Sobre el acuerdo para la negociación colectiva

Del citado acuerdo destacan su naturaleza jurídica, el ámbito temporal, las medidas sobre empleo y temporalidad, la determinación de los salarios y particularmente lo referente a la cláusula de revisión salarial y la llamada a la moderación del beneficio empresarial, así como las materias que se han comprometido para una ulterior negociación.

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

El acuerdo es de **naturaleza obligacional**, y por ello son las confederaciones firmantes quienes asumen directamente los compromisos suscritos y quienes establecerán con sus respectivas organizaciones los mecanismos más adecuados para que éstas, en el marco de la autonomía de las partes que negocian convenios y acuerdos colectivos, ajusten sus planteamientos y actuaciones para la correcta aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo Interconfederal, en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas.

Ámbito temporal

La vigencia del acuerdo firmado es de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

La necesidad de dotar de una vigencia plurianual a los criterios y orientaciones para la negociación colectiva ha sido intensamente reclamada por CCOO, desde antes del inicio de las negociaciones, en consideración a la importancia de hacer frente a un período de crisis que, en sus principales efectos sobre la población asalariada (desempleo, precariedad, empeoramiento de las condiciones de trabajo...), no presenta visos de superación plena en el corto y medio plazo.

El empleo y su estabilidad

El mantenimiento y la recuperación del empleo, junto con la reducción de la temporalidad injustificada, son uno de los ejes prioritarios de la estrategia de CCOO, y por ello es un objetivo central de este acuerdo.

En relación al empleo y su estabilidad, el acuerdo recomienda que en los convenios colectivos se debe promocionar la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad –eliminando la injustificada–; el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades en el mismo; usar de forma correcta las diferentes modalidades de contratación y evitar el encadenamiento de contratos; potenciar, en las actividades discontinuas o estacionales, el contrato fijo discontinuo; defender la utilidad de la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, entre otras medidas.

Para impulsar el empleo juvenil, también se propone fomentar la contratación de jóvenes, promoviendo los contratos formativos, favoreciendo su incorporación definitiva en la empresa, garantizando el cumplimiento efectivo de los objetivos formativos y la información sobre las prácticas no laborales (becas).

Otras propuestas incluidas en este capítulo están dirigidas a potenciar los derechos de información en los procesos de subcontratación de actividades y en los de reestructuración empresarial; promover un empleo más productivo a través de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, de la innovación y desarrollo tecnológico; impulsar mecanismos de flexibilidad interna en la empresa como contrapunto a los ajustes de empleo o a la flexibilidad externa.

Por otra parte, en estos momentos en que está abierta la negociación sobre mercado de trabajo en el ámbito del diálogo social tripartito, y aparecen en la mesa o fuera de ella propuestas empresariales y desde otras instancias que pretenden reducir el coste y la protección de ciertas modalidades de contratos que se dirigen especialmente a jóvenes y a mujeres, es necesario que se preste especial atención a desarrollar y mejorar los elementos de la contratación susceptibles de abordarse en la negociación colectiva y al seguimiento que sobre la contratación debe hacerse desde la acción sindical cotidiana, para eliminar las prácticas abusivas, discriminatorias o en fraude de ley.

La determinación de los incrementos salariales

Las organizaciones firmantes declaran en el acuerdo su intención de llevar a cabo una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la recuperación económica.

Con esta premisa, las referencias establecidas para la determinación de los incrementos salariales son las siguientes: para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los criterios para determinar los incrementos deberán ser objetivos y tener en cuenta las realidades específicas de cada sector o empresa.

Las organizaciones firmantes del acuerdo someten a la consideración de las partes negociadoras de los convenios colectivos plurianuales que tengan pactadas revisiones salariales para los años comprendidos en este período que, desde su plena autonomía, valoren la conveniencia de tomar como criterio las referencias salariales del Acuerdo Interconfederal, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

La *cláusula de garantía salarial*, que como en otros acuerdos interconfederales se deja a su concreción en el marco de cada convenio, en esta ocasión no toma como referencia el IPC, porque no ha sido posible alcanzar un consenso con las organizaciones empresariales para que se situara en el objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Por ello, para los convenios que se firmen o renueven a partir de este acuerdo, la referencia para activar la cláusula de garantía se sitúa en la diferencia entre el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en este período, adecuándose temporalmente en función de lo que pacten las partes negociadoras de cada convenio.

Las confederaciones sindicales no compartimos que no existiera una referencia al objetivo de inflación y por ello nos centramos en construir el abanico de incremento salarial que va desde el 1% en 2010 al 2,5% en 2012. Esa ha sido la lógica con la que se ha construido la propuesta salarial; no se puede tomar como referencia lo existente en acuerdos anteriores, porque no hay acuerdo con relación a esto; y no lo hay porque el Gobierno ha optado por otra vía, cual es la de no identificar un objetivo de inflación concreto.

Por otra parte, para poderse acoger a la *cláusula de inaplicación del régimen salarial* en los convenios de ámbito superior al de empresa, las empresas deberán seguir el procedimiento previsto en el convenio y ponerlo en conocimiento, con carácter previo, de la comisión paritaria del convenio, justificando las razones económicas por las que se pretende tal inaplicación y exponiendo las razones de empleo, los compromisos que en tal materia debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio y los mecanismos de información para su verificación.

La indicación contemplada en el Acuerdo Interconfederal en relación a convenios colectivos firmados con antelación a este acuerdo, y cuya vigencia se extienda a lo largo de algunos de los años de éste, para que las partes negociadoras contemplen la posibilidad de adaptar los contenidos pactados en los convenios a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal, debe ser entendida siempre en el marco de la voluntariedad y consenso de las partes negociadoras, desterrando cualquier práctica impositiva; a la existencia de causas que lo justifiquen, y al equilibrio de los contenidos que puedan revisarse (la protección y promoción del empleo deben guardar relación directa con hipotéticas modificaciones del incremento salarial inicialmente pactado o de otros contenidos del convenio).

Temas pendientes de negociación

El acuerdo establece que, en un plazo de seis meses desde la constitución de la comisión de seguimiento del mismo, se aborde la negociación de la flexibilidad interna, la reforma de la negociación colectiva, los temas de igualdad, los de salud laboral, absentismo y mutuas.

Al margen de las consideraciones que acabamos de realizar sobre el acuerdo, pero en este mismo terreno, cabe señalar que en la región de Murcia, a iniciativa de CCOO, el pasado mes de junio se puso en marcha la elaboración de un documento de «Propuestas para el empleo y el desarrollo económico en la Region de Murcia», que posteriormente fue consensuado con UGT, para finalmente llegar a un documento de propuestas conjunto con la patronal murciana.

Dicho documento recoge más de cien propuestas de actuación en el ámbito regional, englobado en los siguientes ejes:

- I. Política social y vivienda.
- II. Educación y formación.
- III. Empleo.
- IV. Participación institucional.
- V. Medio ambiente y energía.
- VI. Investigación e innovación.

Todas las actuaciones están marcadas por un doble objetivo: orientar la intervención pública hacia el empleo, y que éste se dé en espacios económicos con proyección a largo plazo, que contribuyan a superar la alta dependencia que se ha tenido del sector de la construcción.

El diálogo social tripartito

El 20 de enero, la Comisión de Seguimiento del Diálogo Social decidió reanudar el proceso de negociación tripartita. Posteriormente, después de la reunión de Consejo de Ministros del 5 de febrero, el presidente del Gobierno hizo entrega a los secretarios generales de CCOO y UGT y a los presidentes de la CEOE y CEPYME del documento sobre «Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social» (el contenido de dicho documento y la valoración del mismo se realizaron en el Consejo Confederal celebrado el pasado 9 de febrero).

En la reunión del pasado mes de enero se planteó, entre otros elementos, la necesidad de impulsar la mesa para el Pacto Educativo y la necesidad de analizar en las mesas correspondientes las políticas energéticas e industriales.

Los trabajos de la mesa de seguimiento del diálogo social comenzaron el 11 de febrero. La fase de debate y reflexión alrededor de las ocho líneas de trabajo propuestas debería finalizar a mediados de marzo y en abril se iniciaría la negociación propiamente dicha con el objetivo de cerrar, si fuese posible, un acuerdo a finales de ese mismo mes. Dicho acuerdo se aprobaría en Consejo de Ministros y comenzaría su aplicación de forma inmediata, pendiente de la aprobación definitiva en sede parlamentaria. Asimismo, plantearon que el acuerdo debe ser de carácter global, y para llegar al mismo se propone realizar una ronda de conversaciones bilaterales con cada una de las partes.

CCOO expresamos nuestro desacuerdo con este método que se asemeja más a un proceso consultivo destinado a dar cobertura, ante un eventual desacuerdo, al Gobierno para tomar la iniciativa en el Parlamento y, por otra parte, no hay nada que justifique que elementos que han de actuar en esta coyuntura y sobre los que el acuerdo es más factible hayan de esperar a un incierto acuerdo global, en tanto la situación del empleo se sigue deteriorando, como ha vuelto a poner de manifiesto el dato del paro registrado de enero.

La primera fase de reflexión ha finalizado el 10 de marzo. Durante la misma se han expuesto las posiciones de los diferentes interlocutores y posteriormente se ha mantenido una reunión de carácter bilateral entre representantes del Gobierno y sindicatos (se mantendrá una similar entre Gobierno y patronal) para concretar las propuestas que serán objeto de negociación.

El Gobierno ha manifestado su interés en cinco líneas concretas: reducción temporal de jornada, jóvenes, bonificaciones, intermediación laboral y contratación.

En relación al contrato a tiempo parcial plantean la bonificación de dicha contratación con horario fijo y sin que exista pacto de horas complementarias. Al mismo tiempo, están dispuestos a mejorar la protección social.

No se plantean establecer ninguna mejora en la protección social del contrato fijo discontinuo, pero manifiestan que tienen margen para negociar algún aspecto concreto de dicha modalidad contractual.

Sobre el resto de los temas plantean que igualdad es transversal y que, por tanto, todas las políticas que se pongan en marcha han de tener en cuenta el carácter de género.

En relación a las mutuas, IT y absentismo deberá determinarse si se actúa en este ámbito de negociación o si su revisión ha de efectuarse en el Pacto de Toledo.

En materia de formación para el empleo, como ya preveíamos en el último Consejo, se ha procedido a la aprobación de la convocatoria 2010 con el voto en contra de CCOO, UGT y CIG. Posteriormente, la Comisión Ejecutiva decidió impugnar dicha convocatoria.

En el ámbito del diálogo social tripartito también debemos destacar el acuerdo alcanzado para arbitrar **ayudas al sector agrario afectado por el temporal**.

En efecto, tras el acuerdo alcanzado entre CCOO y UGT y el Gobierno, éste, en Consejo de Ministros celebrado el día 19 en Sevilla, aprobó un paquete de medidas extraordinarias para hacer frente a la enorme pérdida de empleo en el sector agrario motivada por el temporal que ha azotado a diferentes comunidades autónomas del país. Estas se concretan en:

- Reducir el número de jornadas necesarias de 35 a 20 para acceder al subsidio y renta agraria. Esta medida se aplicaría para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras potenciales perceptores de la renta agraria y subsidio agrario en el ámbito de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.
- Los expedientes de regulación de empleo serán considerados como fuerza mayor. Así, el consumo de la prestación por desempleo no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos y exoneración de cuotas de la Seguridad Social tanto para trabajadores como empresarios.
- Posibilidad de establecer moratorias, diferir o aplazar las cuotas de la Seguridad Social (con una modulación diferente en plazos y cuantías).

Tanto CCOO como UGT hemos planteado la extensión de estas medidas a otras comunidades autónomas, con especial incidencia en Canarias, Catalunya, Comunidad Valenciana, Murcia, Castilla-La Mancha y Castilla y León, también afectadas por el temporal y la pérdida de empleo. Se ha vuelto a plantear al Gobierno nuestra posición contraria a excluir, una vez más, a los trabajadores agrarios de la prórroga de la ayuda extraordinaria de los 426 euros.

La celebración del 8 de marzo

Con carácter previo a las manifestaciones y otros actos desarrollados el 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, celebramos en Madrid, el día 4, un encuentro que contó con la participación de cerca de mil mujeres, sindicalistas que en varias etapas, incluida la actual, han venido impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto dentro del sindicato (desde las primeras Secretarías de Mujer a la paridad en los organismos de dirección) como sobre todo en la acción reivindicativa en la empresa y la sociedad. Un acto con una doble significación: de reconocimiento y de impulso.

Reconocimiento al esfuerzo realizado, fruto del cual el sindicato, las relaciones de trabajo y la sociedad española –a pesar de lo que queda por realizar– han avanzado de forma considerable. De impulso, para evitar que la crisis se convierta en coartada para poner el freno al avance en la igualdad, en la corrección de la brecha salarial y tantas otras desigualdades reales todavía presentes en la sociedad y en las relaciones de trabajo.

Ha sido un acto emotivo y reivindicativo, brillantemente gestionado, que sin lugar a dudas servirá de estímulo para proseguir en la tarea reforzando, si cabe, el esfuerzo afiliativo y electoral, ambos elementos clave para el futuro inmediato.

Conferencia de la CSI sobre crisis y cooperación al desarrollo

Los días 16 y 17 de marzo se celebró, en las dependencias del CES, la segunda conferencia promovida por la CSI sobre crisis y cooperación al desarrollo. La misma contó con una nutrida asistencia y contribuyó a expresar el compromiso de la CSI, en la persona de su secretario general y de las organizaciones españolas afiliadas a ella, con la cooperación al desarrollo en tiempos de crisis. Merece una mención especial la llamada a la solidaridad con el pueblo haitiano y chileno tras las desgracias naturales sufridas en sus respectivos países. En el caso de Chile cabe hacer mención especial a la demanda de solidaridad realizada por la Federación de Trabajadores del Cobre, que ha sido canalizada a través de la Fundación Paz y Solidaridad.

Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial

El pasado domingo se celebró el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. CCOO está siendo pionera en la eliminación de las discriminaciones y la integración de la diversidad en el ámbito laboral, poniendo en marcha diversas actuaciones en diferentes ámbitos y sectores.

Asimismo, es el momento de reforzar las políticas de integración, entre otros elementos, por su carácter preventivo de conflictos, y en este sentido lamentamos que en 2010 el presupuesto del Fondo Estatal para la Integración se haya reducido a 118 millones.

Sobre elecciones sindicales

Los resultados electorales, en cómputo dinámico estatal a 31 de diciembre de 2009, reflejan que CCOO sigue ganando las elecciones sindicales con 129.322 delegados/as (38,94%) en relación a UGT, que contabiliza 123.617 delegados (37,22%). La diferencia porcentual actual es del 1,72%.

Durante estos últimos 4 años (2005/2009) CCOO creció en 12.162 delegados/as (10,38%), mientras que UGT lo hizo en 11.678 (10,43%). La progresión de ambos supone un retroceso del resto de organizaciones sindicales, que pasan de suponer el 24,06% en 2005 a representar el 23,84% en 2009 de un total de 332.121 delegados/as en todo el Estado.

Hemos puesto en marcha con todas las organizaciones una de las apuestas estratégicas del 9º Congreso Confederal: «el Plan Federal de Atención a PYMES»:

- El Plan de Atención a PYMES lo hemos integrado en el trabajo de EESS.
- Se ha distribuido el Fondo de Desarrollo Federal de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa (FDF a PYMES), dotado con 15 millones de euros, de los cuales 10 los aporta la Ejecutiva Confederal y 5 las organizaciones durante los dos próximos años.
- Con estos recursos se ha contratado a 261 personas, de las cuales 209 corresponden directamente a las 10 federaciones y 52 personas a los equipos multifederales propuestos por las organizaciones territoriales.
- Se han suscrito convenios bilaterales con las federaciones y territorios que regulan las condiciones laborales de las personas, la duración de los contratos, así como la ubicación de los mismos. También se han fijado los objetivos en materia electoral y afiliativa hasta el 31 de diciembre de 2011 y su evaluación posterior.

Evolución de la afiliación

Terminábamos el pasado año con un ajustado, pero positivo, avance afiliativo; tendencia que continúa en este primer trimestre de 2010, superando, a día de hoy, las 1.204.000 personas afiliadas. Obtenemos mejores resultados que en el primer trimestre de 2009, sobre todo en la afiliación de trabajadoras.

En lo que llevamos de año, más de 31.700 personas afiliadas se han dado de baja, de las que 5.257 manifiestan que lo hacen por motivos económicos, y siguen teniendo dificultades para mantener su afiliación los colectivos jóvenes y las compañeras y compañeros inmigrantes, lo que se expresa en la evolución afiliativa de los sectores y territorios más afectados por la crisis.

Elementos de coyuntura

La dinámica internacional

La recuperación del crecimiento económico en los países desarrollados a comienzos de 2010 es débil y frágil. No va acompañada de un crecimiento del empleo. Las economías de los países emergentes de Asia y América Latina se han recuperado con mayor fortaleza, aunque algunos de los que lo han hecho con mayor vigor –China e India– acaban de adoptar medidas de restricción de los créditos por temor a un recalentamiento con inflación. La consolidación de la recuperación depende de varios factores: modo y ritmo de retirada de los estímulos fiscales de los gobiernos; gestión del enorme endeudamiento público de los países desarrollados, funcionamiento del sistema financiero; surgimiento, o no, de nuevas alzas bruscas de los precios del petróleo y de las materias primas; ritmo de crecimiento del comercio mundial (ha recuperado parte de su caída en 2008/09), etc. Las incertidumbres sobre el futuro se mantienen.

En Europa, la recuperación es aún más débil y todavía no ha llegado a siete Estados miembros de la UE, entre ellos España. Los datos de Eurostat sobre el 4º trimestre de 2009 muestran que el crecimiento del PIB –tanto en la zona euro como en la UE27– fue sólo un 0,1%, en tasa intertrimestral, frente al 0,4% del trimestre anterior, y que la economía alemana volvió a pararse. Las instituciones de la UE y los gobiernos de los Estados miembros no han hecho lo suficiente para reforzar la coordinación de las políticas económicas. No han impulsado planes de relanzamiento europeos ni se han planteado con seriedad el cómo avanzar hacia la necesaria armonización fiscal. Sólo en las últimas semanas, ante el ataque de los especuladores a la deuda griega, española y portuguesa, y al euro y la libra esterlina, parece que se fortalece la posición favorable a introducir más instrumentos de gobierno económico de Europa y se ha lanzado la propuesta de crear, a medio plazo, un Fondo Monetario Europeo. Aun siendo una idea interesante, si no se somete a la misma lógica que preside el mandato vigente del BCE, los gobiernos nacionales y las instituciones de la UE tienen que ser conscientes de que no sólo hay que adoptar las medidas adecuadas, sino que algunas de ellas no pueden esperar.

Tal es el caso del apoyo financiero a Grecia, que difícilmente podrá soportar pagar los tipos de interés que le imponen los mercados financieros por la acción de los especuladores. Con independencia de que Grecia tenga que hacer un plan de ajuste de sus cuentas públicas –falsificadas por los anteriores gobiernos de Nueva Democracia con la ayuda de Goldman Sachs y otros banqueros de los EEUU –lo que hay que resaltar de las condiciones impuestas por la Comisión Europea a Grecia es que hacen recaer la mayor parte de la carga del ajuste sobre los trabajadores –especialmente del sector público–, los sistemas de protección social y los servicios públicos.

Una reducción drástica de los déficit públicos, sobre la base de recortar los gastos y aumentar los impuestos indirectos, en países que todavía están en recesión producirá, en primer término, una caída del crecimiento y, por tanto, nuevos déficit. Esto es lo que sucederá en Grecia y puede que también en España y otros países. Mientras, los responsables de las instituciones europeas, del FMI o del G7 siguen diciendo que los estímulos fiscales deben mantenerse todavía en 2010, por la debilidad de la recuperación, y por estar basada ésta en los propios estímulos públicos se preconiza el ajuste duro a quien más necesita estímulos.

Como ha manifestado el Comité Ejecutivo de la CES en su última reunión, es necesario expresar una solidaridad activa con los trabajadores y el sindicalismo griego, y exigir a las autoridades de la UE la urgente aprobación de un plan de salvamento financiero que permita un ajuste de las finanzas públicas más justo y equilibrado.

En la declaración surgida del encuentro del pasado 26 de febrero entre CCOO y UGT y la central alemana DGB, se señalan los dos grandes peligros que vive Europa. Por una parte, la vuelta a los postulados neoliberales para acometer la reducción de los grandes déficit públicos causados por la crisis. Sin un gobierno económico y sin armonización fiscal, las propuestas de reducción del gasto que empiezan a ser conocidas apuntan a recortes importantes de las instituciones de los Estados del Bienestar: sistemas de protección social, empezando por los de pensiones, y servicios públicos fundamentales.

Son dos amenazas muy serias, ante las cuales el movimiento sindical europeo debe reaccionar con la mayor contundencia posible, articulando las acciones nacionales con las europeas. No es aceptable que se pretenda que la factura de la crisis la paguen los trabajadores, con sus salarios y con el recorte de las prestaciones sociales, mientras que la anunciada nueva regulación financiera no llega y los especuladores que provocaron la crisis condicionan decisivamente la política de los gobiernos en los mercados de la deuda.

Un programa europeo de inversiones y un Protocolo de Progreso Social del Tratado de Lisboa y la revisión de la Directiva de desplazamiento de los trabajadores para defender el derecho laboral europeo y los derechos sindicales y de negociación colectiva son exigencias de la CES y del Consejo Europeo.

La Presidencia española de la UE

La Presidencia española de la UE no está teniendo un papel relevante ante las grandes cuestiones económicas y políticas relacionadas con la crisis y las estrategias de salida de la misma. El problema de fondo es que nuestro Gobierno no tiene una propuesta consistente sobre la política económica europea y sí muchas contradicciones.

Una de las más relevantes es que, mientras que la «doctrina oficial» de la UE sigue siendo que en 2010 deben mantenerse los estímulos fiscales, el Gobierno de España presentase a la Comisión Europea un plan para la reducción del déficit público de nuestro país –más necesitado de estímulos públicos que otros– con fuertes recortes de gasto ya en 2010 y una propuesta de recortes en pensiones que no tiene relación alguna con las necesidades de disminuir el déficit público a corto plazo.

La Estrategia 2020 de la UE tendría que establecer las bases para un cambio de modelo productivo hacia una economía baja en emisiones de carbono, estableciendo una «transición justa» hacia ella. Las políticas industriales, energéticas, medioambientales, educativas y de formación profesional, de I+D+i, etc., deberían ser coherentes con aquel enfoque y con el reforzamiento del Modelo Social Europeo. Un diálogo social europeo reforzado debería definirse como el instrumento imprescindible para su aplicación. Desde este punto de vista, el documento que la Comisión Europea acaba de hacer público sobre la Estrategia 2020 es decepcionante.

Además de sus propuestas sobre la crisis y la regulación financiera, el sindicalismo internacional tiene una hoja de ruta clara basada en la universalización de los derechos fundamentales del trabajo y el trabajo decente, en la realización de los contenidos del Pacto Mundial por el Empleo, aprobado por la conferencia anual de la OIT de 2009, y en el fortalecimiento operativo de esta organización mundial tripartita.

El G20 ha tenido éxito en la coordinación de las políticas económicas mundiales para salvar el sistema financiero y evitar que la crisis económica derivara en una profunda depresión. Para ello, gobiernos de diverso signo e instituciones multilaterales resucitaron las políticas keynesianas que el neoliberalismo imperante hasta el momento había arrinconado. Salvado el sistema, los poderes económicos responsables de la crisis están recuperando su influencia y planteando una dura batalla con dos objetivos: impedir una regulación financiera mundial seria y hacer que las estrategias de salida de la crisis, que forzosamente pasan por reducir los enormes déficit y el endeudamiento que promovieron, no las paguen ellos, sino los trabajadores y los sectores más desfavorecidos de las poblaciones.

El sindicalismo mundial y las fuerzas políticas y sociales progresistas tienen que dar una batalla muy seria sobre esta cuestión. La ventana de oportunidad no permanecerá abierta mucho tiempo. Hay que ser conscientes de que la vuelta de la hegemonía del capital financiero sobre la economía mundial impedirá cualquier avance hacia el nuevo modelo más justo y sostenible por el que luchamos.

Dos de los objetivos que el sindicalismo internacional pretende introducir con la nueva regulación financiera cobran especial relevancia en estos momentos: la supresión de los paraísos fiscales y el establecimiento de una tasa universal para las transacciones financieras.

Todos estos temas se tratarán en el 2º Congreso de la CSI, que se celebrará en Vancouver del 22 a 26 de junio. Pero más importante que la aprobación de buenas políticas y programas sindicales mundiales será el reflexionar sobre el modo de construir una correlación de fuerzas favorable para los trabajadores y trabajadoras del mundo en este crucial momento que estamos viviendo, articulando las prácticas de acción sindical nacionales con las de carácter transnacional.

Evolución de la economía española

En la reunión que celebramos el pasado 9 de febrero, la Ejecutiva Confederal (previa al Consejo extraordinario) procedió a realizar una amplia valoración de la situación económica y social, de la que cabe destacar la evolución de los siguientes indicadores.

La caída del PIB en términos reales es del 3,6%, después de acumular siete trimestres continuados en recesión. Si bien en los últimos 3 meses sólo ha caído una décima. El comportamiento de la demanda nacional es la causa principal de este resultado al haber profundizado la caída del año anterior, hasta alcanzar el -6,4 anual.

El consumo de los hogares ha mostrado una sensible caída en 2009 que parece atenuarse en el último trimestre. Las políticas públicas han tenido una importante incidencia en ese comportamiento, bien directamente (ayudas a la compra de automóviles) bien a través del sostenimiento de empleo (Plan Local de Inversiones).

El consumo público ha tenido un comportamiento distinto al privado, con un elevado crecimiento en el año, aunque se ha desacelerado en el último trimestre.

En términos nominales, la caída de la inversión en España ha sido de 57.300 millones de euros (5,4% PIB 2009), fundamentalmente en bienes de equipo y construcción.

El comercio de bienes y servicios con el exterior permitió atenuar la caída de la producción nacional al presentar una evolución positiva en el equivalente a 2,8 puntos del PIB. El saldo de la balanza de pagos por cuenta corriente y capital, donde se incluyen las rentas y transferencias, puede alcanzar en 2009 un saldo negativo del 5% (la mitad que en 2008), pero viene a señalar la gran necesidad de financiación exterior de la economía española.

Desde el punto de vista de la oferta, la producción en 2009 refleja una caída generalizada en casi todos los sectores de actividad, más intensa en el industrial y energético, pero también en construcción y servicios. El último trimestre muestra una mejoría en el sector industrial.

Los ingresos por IVA caen un 4,1%.

La distribución de la renta muestra una mayor caída de la remuneración de los asalariados (-3,06% nominal) que del excedente empresarial y rentas mixtas (0,99%). La causa está en la fuerte destrucción de empleo (1,125 millones de empleos netos a tiempo completo entre el IVT 2009 y IVT 2008). La pérdida de puestos de trabajo asalariado, junto con la evolución de los salarios, explica que los costes laborales unitarios (CLU) hayan tenido una evolución ligeramente negativa.

En cuanto a la evolución de la EPA, uno de los datos a destacar en 2009 es que todo el incremento del paro responde exclusivamente a la destrucción de empleo y no a la incorporación de población activa, como había ocurrido en 2008. Además, casi un tercio de la disminución de la ocupación en los últimos doce meses se corresponde con el descenso del trabajo por cuenta propia.

Construcción e industria han sido los sectores donde los efectos de la crisis se han sentido con más virulencia desde sus inicios; sin embargo, en 2009 la destrucción de empleo se extiende de manera creciente al sector servicios, de hecho en los últimos doce meses pasa a ser el sector que más empleo neto pierde en términos absolutos y donde aumenta el número de personas desempleadas.

Disminuye tanto el empleo temporal como el indefinido, aunque el ajuste se sigue produciendo en los contratos temporales y la tasa de temporalidad sigue descendiendo.

La tasa de trabajo a tiempo parcial aumenta porque la destrucción de empleo se concentra en los contratos a tiempo completo. Hay que señalar que el trabajo a tiempo parcial es utilizado mayoritariamente en el sector servicios (90,7%), con mujeres (79,8%) y un porcentaje alto es temporal (42,6%).

Los jóvenes son las principales víctimas del ajuste del empleo. La situación precaria de la que parten en el mercado de trabajo en época de bonanza agrava su situación en época de crisis. Desciende el número de jóvenes activos, principalmente de 16 a 19 años, por un retorno progresivo a diferentes niveles de formación. La participación en acciones formativas es menor a medida que se tiene más edad.

Hay que destacar un fuerte incremento de los parados de larga duración y que 1.220.000 hogares tienen a todos sus miembros en paro.

En conclusión, la incertidumbre se mantiene y teniendo en cuenta que el mejor resultado aparente, en los últimos trimestres, está influido por los estímulos fiscales a nivel nacional (Plan de Inversión Local, Plan de Dinamización de la Economía), así como los datos del desempleo, el saldo negativo de las cuentas públicas, las restricciones en el crédito y la fragilidad del sistema financiero, es demasiado pronto para poder afirmar que la recuperación se va a producir en el corto plazo.

El sistema financiero

Sin duda, la reforma más urgente es la del sistema financiero. Las cajas y los bancos, sobre todo las primeras, necesitan recapitalizarse. El FROB es el instrumento creado para ese fin.

A poco más de tres meses de que finalice, en junio, el plazo para la utilización de los instrumentos allí previstos, salvo ampliación que habría de contar con la oportuna autorización de la UE, el proceso avanza lentamente en medio de fuertes resistencias de los equipos directivos y de algunas CCAA, y una escasa diligencia del Banco de España.

El resultado es que, en tanto no se resuelva, las posibilidades de que el crédito llegue a las empresas y las familias se verán muy limitadas, como también se alejan las posibilidades de salida de la crisis. A nivel global, las mayores exigencias de solvencia al sistema financiero aumentarán en breve.

Desde hace unos meses, los movimientos entre cajas hacia la concentración se vienen sucediendo sin que se acabe de aclarar a dónde van. Mientras en unas CCAA se ha optado por fusiones intrarregionales, en otras, se opta por la integración vía SIP (Sistema Institucional de Protección).

Sea como sea, y partiendo de que el objetivo inmediato es la solvencia de las entidades, teniendo en cuenta que la reforma de la LORCA precisaría de tiempo y de un fuerte consenso, que ahora parece poco probable, deberían explorarse otras posibilidades en la línea planteada por COMFIA y que el día 10 de marzo tuvimos ocasión de trasladar al Ministerio de Economía, y que en todo caso, además del empleo, es preciso en el proceso preservar la naturaleza jurídica de las cajas.

El Plan de Austeridad

Cuando en febrero celebramos el Consejo Confederal extraordinario, el Gobierno había aprobado el Plan de Austeridad para el período 2010-2013 y un paquete de propuestas de reforma de la Seguridad Social. Posteriormente aprobó un documento de «Líneas maestras para su traslado a la mesa de diálogo social tripartito».

A medida que se aproximan las citas electorales, el Gobierno parece más sensible a las demandas de los sectores que le reclaman medidas «valientes» para enfrentar la crisis e iniciar la senda de la recuperación.

Apenas un mes después de la aprobación por el Parlamento de los PGE 2010, el Gobierno procedió a aprobar un Plan de Austeridad 2010-2013.

Orientación general del Programa de Estabilización

El plan marca tres grandes líneas de actuación:

- a) Plan de austeridad en el gasto público con:
 - 1. Plan de acción inmediata 2010.
 - 2. Plan de austeridad 2011-2013.
- b) Fondo de Reversión de Ordenación Bancaria.
- c) Estrategia para la economía sostenible.

Todo ello, complementado con medidas relacionadas con el mercado laboral y la reforma del sistema de pensiones.

La estrategia de consolidación fiscal propuesta por el Gobierno supone una muy intensa rebaja del saldo negativo de las cuentas públicas españolas para llegar al 3% de déficit en 2013.

El cuadro macroeconómico contenido en el plan parece excesivamente optimista. Cualquier desviación a la baja del crecimiento complicaría todavía más un escenario ya de por sí complicado por el elevado endeudamiento de los agentes económicos privados y públicos, lo que supone una seria rémora para el consumo y la inversión. El escenario que se maneja de rebaja de la deuda de las familias desde el 140% al 118,7 en 2011 y al 80% en 2013 es muy optimista.

Con el sistema financiero lastrado por el excesivo riesgo asumido en operaciones inmobiliarias, reducir las disponibilidades financieras de las Administraciones Públicas a partir de las obligaciones de saneamiento que se impone, limitando el nivel de los estímulos fiscales, sólo puede derivar en un mayor retraso en la salida de la crisis.

Si a ello añadimos los problemas para el cumplimiento del gasto por las CCAA y corporaciones locales; que la recuperación internacional está pendiente de confirmación; que el tejido productivo español mantiene graves problemas de competencia, como muestran los saldos de los intercambios comerciales y que la tasa de desempleo no parece que vaya a comenzar a reducirse en porcentajes significativos como mínimo hasta el 2012, es fácil deducir que son muy reducidas las posibilidades de cumplir los compromisos de saneamiento de las cuentas públicas en el período establecido, a partir de la distribución de esfuerzos planteados en ingresos y gastos.

Ese necesario saneamiento precisa de un período superior al planteado por el Gobierno y no precipitar la retirada anticipada de los estímulos fiscales. Una distribución más equitativa de los esfuerzos exige de una revisión en profundidad de la política fiscal, comenzando por un plan de lucha contra el fraude y la economía sumergida.

La voluntad política de lucha contra el fraude fiscal debe estar acompañada de la recuperación de figuras fiscales, como el impuesto sobre el patrimonio, eliminadas durante la etapa de expansión.

Con este panorama difícilmente se podrá dar cumplimiento a los objetivos de mantener la protección social, incrementar la actividad económica y cambiar el patrón de crecimiento, además de pagar los intereses de la deuda y cumplir los compromisos derivados del sistema de financiación autonómica.

El pacto político frente a la crisis

En un clima de creciente presión social, coincidiendo con el debate parlamentario, el Gobierno anunció su disposición a un acuerdo con las fuerzas parlamentarias.

El mantenimiento de la crisis económica en lo que ya es un largo espacio de tiempo, unido al crecimiento del desempleo, aunque éste se produzca a un menor ritmo que en 2009, con un riesgo cierto de que la tasa de paro pueda alcanzar y aun superar el 20% en 2010, son factores que inciden sobremanera en el clima político general, como quedó bien patente en la última sesión plenaria de control al Gobierno.

A un clima ya de por sí poco propicio al entendimiento y el acuerdo político se une la cada vez mayor cercanía de los procesos electorales.

Si el Gobierno diseña toda su estrategia en relación a los efectos que tendrá sobre sus posibilidades de mantenerse después de las elecciones de 2012, no le va a la zaga el Partido Popular, quien fía gran parte de sus posibilidades de ganar las próximas generales al desgaste que la crisis económica provoca al Partido Socialista.

Esa dinámica, en la que están metidos el Gobierno y el primer partido de la oposición, condiciona y envuelve al conjunto de partidos del arco parlamentario.

En octubre de este año se celebran las elecciones autonómicas en Catalunya y en mayo de 2011 las municipales y autonómicas; no parece, por tanto, previsible que con el paso del tiempo mejore el clima político, sino más bien lo contrario.

En ese contexto, con los datos del desempleo de enero como telón de fondo, se abrió el debate en torno a la conveniencia de ir a un Pacto de Estado que, conviene recordar, la CS de CCOO ya habíamos propuesto antes del verano de 2009 y este Consejo aprobó como alternativa global al escenario de crisis bajo la fórmula de Pacto de Estado por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social.

El Gobierno, consciente de su precaria situación parlamentaria, se hizo eco de la propuesta de CiU y de la creciente demanda social y movió ficha en el Parlamento. Creó

una comisión interministerial de la que, paradójicamente, siendo el principal problema el desempleo excluyó al ministro de Trabajo y presentó para el acuerdo político un paquete de medidas *«Para la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo»*.

En la comparecencia parlamentaria el presidente del Gobierno hizo referencia a cuatro puntos sobre los que consideraba muy conveniente alcanzar un acuerdo.

El primero se refiere a las medidas para mejorar la competitividad de la economía española y fomentar la creación de empleo. El segundo, a la política industrial para impulsar la renovación del modelo productivo; el tercero se centra en el cumplimiento del plan de consolidación fiscal para asegurar la reducción del déficit público, y el cuarto alude al sistema financiero y versa sobre su estabilidad, la morosidad y el acceso al crédito.

Tras una primera ronda de contactos con los diferentes partidos, es en el Congreso de los Diputados donde se continúan negociando las diferentes propuestas para convertirlas en acuerdos parlamentarios que permitan su aprobación.

El pasado 9 de marzo se aprobó por unanimidad en el pleno del Congreso una proposición del PP que establece la aplicación del IVA reducido para «los servicios de fontanería, pintura, electricidad y carpintería» con el fin de «promover la actividad de las PYMES y autónomos en los trabajos de rehabilitación», y todos los grupos parlamentarios han mostrado ya su disposición a desbloquear una proposición de ley de CiU que plantea limitar los plazos de pago a 60 días en el caso de las empresas, y a 30 en el caso de las Administraciones Públicas, con el fin de limitar la morosidad.

Las 55 medidas recogidas en el documento del Gobierno se sustentan en su mayoría en el soporte de las previsiones contenidas en la Ley de Economía Sostenible o en las medidas a desarrollar contempladas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible. Otro bloque se referencia al desarrollo de la reciente actualización de las líneas ICO, o son medidas que varían la intensidad de medidas actualmente en vigor, como en el caso de la transposición a nuestra legislación de la Directiva de Servicios, la reforma de los fondos para la internacionalización de las empresas o los créditos FAD-PYME y la modificación de las tasas de navegación aérea, actualmente en trámite parlamentario, el Plan FuturE 2010 o el Plan de Turismo Español 2008-2012, el Plan de fomento del vehículo eléctrico o el Plan Estratégico del Sector Aeronáutico, por citar las más relevantes.

Las propuestas referidas a la estabilidad económica se hallan recogidas en la revisión del Plan de Estabilidad remitido a Bruselas o entre las previsiones del recientemente aprobado Plan de Austeridad de las Cuentas Públicas.

Con respecto a las medidas que más se han destacado, en materia de rehabilitación de viviendas, CCOO entendemos que se debería ser más ambicioso por parte del Gobierno y que sería necesaria la realización de una Ley de Rehabilitación Urbana Sostenible que posibilite alcanzar los objetivos planteados por el Ministerio y complementarlos con otros, cuya dimensión propiciara ciudades más sostenibles, generara más empleo y con una mayor cohesión social, en línea con las cuestiones planteadas en el documento realizado conjuntamente con UGT sobre la valoración de la Ley de Economía Sostenible, cuyo proyecto fue aprobado en el pasado Consejo de Ministros.

Mantener el mismo tratamiento sobre la rehabilitación que sobre la adquisición de vivienda, insistiendo en medidas exclusivamente de carácter fiscal, ya que no se arbitran mecanismos de ayuda directa distintos a los ya establecidos a través del Plan de Vivienda y Rehabilitación (Plan Renove), mediante la rebaja de las desgravaciones fiscales del 10% al 7,5%, no es la orientación adecuada, aunque se incorpore con carácter temporal el mantenimiento de la reducción del 10% en rehabilitación hasta el 2012, a la vez que se establecen limitaciones en relación con la base imponible de los posibles beneficiarios que anteriormente no se preveían.

La constitución del ICO como mecanismo financiero con la capacidad de otorgar créditos directos, asumiendo el 100% del riesgo hasta el límite de 200.000 €, se realizará mediante la adjudicación por concurso a una entidad financiera para la gestión de los mismos, sin aclarar cómo se imputarán y qué cuantía tendrán los costes derivados de la gestión de la iniciativa, ni la contradicción que puede suponer que una entidad oferte, en la misma red de comercialización, créditos donde debe asumir un 50% del riesgo de impagos a la vez que los previstos en la nueva iniciativa, lo que puede redundar en la falta de liquidez que actualmente existe al priorizar aquellos que no supongan ningún riesgo para la entidad.

Con respecto a la reducción de la morosidad, finalmente aprobada en sede parlamentaria, la propuesta de establecer mecanismos que obliguen al pago en un período determinado, es compartida por el sindicato, aunque persiste la duda de si los plazos aprobados en ella (60 días para las empresas privadas, 30 para las Administraciones Públicas) se pueden cumplir, pero sigue en discusión el grado de sustitución de los plazos generales por las cláusulas de «mutuo acuerdo» entre partes, que desequilibra la capacidad de negociación entre los suministradores y los grandes comercializadores o contratistas.

A falta de profundizar en el desarrollo concreto de la aplicación de las medidas, se puede afirmar que muchas de las materias recogidas deberían formar parte del contenido contemplado en el Acuerdo del Diálogo Social suscrito en julio de 2008, y que tenían la consideración de *diálogo social reforzado*, desplazándose esta negociación al ámbito entre los diferentes grupos parlamentarios, sin definir el procedimiento de participación de los interlocutores sociales en este proceso.

Excluida la posibilidad de un gran Pacto de Estado, que necesariamente debería plantearse alrededor de la política fiscal, el sistema financiero, la política industrial y energética y el sistema educativo, el Gobierno ha optado por la presentación de un catálogo de propuestas limitadas en su alcance.

Por último, comentar que ayer mismo se reunió el Consejo de Política Fiscal y Financiera con el objetivo de comprometer la reducción del gasto en las CCAA. Pese a la escasa información que ha trascendido y las valoraciones positivas de los representantes gubernamentales y de las comunidades gobernadas por el PSOE, todo indica que en estos momentos no existen acuerdos concretos y, antes al contrario, se observa una actitud por parte del PP que amenaza con cuestionar apuestas estratégicas como el cumplimiento de la Ley de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

En todo caso, el objeto de esta cita está en relación al cumplimiento del Plan de Austeridad del que ya hemos dicho que no sólo es incumplible, sino que contribuirá a dificultar, todavía más, la salida de la crisis.

Sobre la Seguridad Social y las movilizaciones en contra de la extensión de la edad de jubilación

Tanto la propuesta de reforma de la Seguridad Social como el paquete de medidas laborales aprobados por el Gobierno, coincidentes en el tiempo con la aprobación del Plan de Austeridad, responden a una estrategia destinada a poner de relieve que el Gobierno, a pesar de los reiterados datos negativos, sí tiene el control de la situación y la iniciativa política frente a la crisis. Dirigidos tanto a la opinión pública en España como a los mercados financieros internacionales especialmente sensibles en los días precedentes al rápido crecimiento de la deuda pública y la ya muy elevada deuda privada.

La iniciativa del Gobierno sobre las pensiones, además de injusta, resulta torpe por innecesaria y por sus efectos.

Fue un error vincular el futuro de la Seguridad Social al Plan de Austeridad por cuanto sus efectos, en el mejor de los casos, comenzarían a notarse una vez finalizado en 2013 el período contemplado para el ajuste de las cuentas públicas a los objetivos del Plan de Austeridad y Crecimiento de la Unión Europea.

Por otra parte, si se trataba de influir sobre los mercados financieros y las agencias de calificación, no parece lo más inteligente enviar el mensaje de que la institución más sólida y solvente de nuestro país, la Seguridad Social, está seriamente amenazada. Tanto es así que, si bien en un primer momento el diferencial con el bono alemán bajó de 80 a 70 puntos básicos, en esa misma semana llegó a situarse en más de 120, para volver a estabilizarse posteriormente alrededor de los 80 puntos.

Más preocupante resulta que el Gobierno ponga en riesgo el consenso establecido desde hace ya quince años alrededor del Pacto de Toledo, volviendo a colocar las pensiones en el escenario de la confrontación política partidaria, sabiendo como sabe que desde determinados sectores, particularmente la industria del seguro y otros, se apuesta porque el Pacto de Toledo, es decir el Parlamento y el diálogo social, cedan el protagonismo a pretendidas comisiones de «expertos» que marquen el rumbo de futuras reformas.

Era necesario oponernos como lo hicimos a las propuestas realizadas por el Gobierno y en particular con la de retrasar la edad de jubilación de 65 a 67 años.

Las movilizaciones desarrolladas entre los días 23 de febrero y 6 de marzo en cerca de 60 ciudades frente a las reformas propuestas por el Gobierno han situado al sindicato a la ofensiva, lejos de posiciones resistencialistas y manifestando una gran capacidad de propuesta. Las movilizaciones han contado con una importante participación, por lo que cabe felicitar al conjunto de las estructuras del sindicato.

El éxito de la movilización ha pretendido ser minimizado por una parte de los medios de comunicación, sobre todo en sus ediciones de Madrid. Contrasta el trato dispensado con el que recibieron las manifestaciones antiabortistas, que ni de lejos alcanzaron la asistencia de las movilizaciones sindicales.

Fue una movilización desarrollada desde la iniciativa del sindicato, unitaria con la Unión General de Trabajadores, ajustada a la alarma social generada y al rechazo que entre la ciudadanía, en especial la población trabajadora, provocó la propuesta del Gobierno, inusualmente aprobada en Consejo de Ministros, lo que sin duda realzaba su intencionalidad.

No se habría entendido por nadie que en unas circunstancias como las planteadas no hubiésemos tomado la iniciativa que tomamos, como tampoco se habría entendido una respuesta desproporcionada. Pero dicho esto, también con meridiana claridad, este Consejo debe dejar claro que la CS de CCOO defenderá con todo rigor y con los medios a su alcance el sistema público de pensiones.

La ausencia de respuesta habría sido interpretada como la señal de que el camino quedaba despejado para una reforma regresiva de la Seguridad Social.

Por el contrario, ha sido la respuesta sindical la que ha motivado que todos los grupos parlamentarios, salvo el del Gobierno, rechacen a día de hoy la propuesta de retraso de la edad de jubilación y que ésta se haya ido desdibujando en una dinámica que sin duda terminará con su retirada por la vía de los hechos.

Estrategia y propuestas de trabajo

EN EL PLANO GENERAL

El Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social

Desde el acuerdo interconfederal por el empleo y la negociación colectiva estamos contribuyendo a la generación de un entorno competitivo más favorable, que debería acompañarse de una línea de reformas que van más allá de los movimientos tácticos que se han producido en el escenario político a partir del debate parlamentario.

Una línea de reformas que deberían nacer de un pacto como el que planteamos en la reunión del 5 de mayo de 2009 del Consejo Confederal. Reformas estratégicas como la fiscal, incluida la persecución del fraude; la del sistema financiero; industrial y energética y educativa.

Son todas ellas reformas prioritarias a cualquier reforma del mercado de trabajo y sobre las que el sindicato se ha venido pronunciando de forma reiterada.

En esa línea hemos de seguir insistiendo en el futuro inmediato. No se trata de buscarnos un burladero para evitar el debate sobre la reforma del mercado de trabajo, sino de trabajar alrededor de propuestas que de verdad se compadezcan con las necesidades reales de transformación que tiene la sociedad española.

Que un pacto de esa naturaleza se materialice, por más que sea necesario, no depende sólo de nuestra voluntad. Que por la decisión de otros actores esto no se materialice no puede llevarnos ni a la resignación, ni al resistencialismo paralizante.

Somos actores importantes en el escenario económico y social, y como tales debemos seguir trabajando desde nuestra esfera de influencia para que nuestras propuestas se abran camino y se conviertan, como el acuerdo plurianual de convenios, en acciones concretas.

Propuestas en materia de empleo

No se pueden buscar atajos para crear empleo; si no hay crédito, si no hay una reforma fiscal o instrumentos para corregir los ingresos, no habrá crecimiento ni empleo y será difícil mantener el sistema de protección social.

La actividad desplegada por el movimiento sindical, y en concreto por CCOO, es lo que ha impedido que el documento del Gobierno presentado el 5 de febrero atendiese a

quienes reclaman que la reforma laboral se orientase hacia el abaratamiento del despido o el afloramiento de nuevas formas de contratación.

El hecho de que se hayan modulado las propuestas, tanto del Gobierno como de la patronal, no quiere decir que hayan renunciado a sus objetivos máximos, por lo que hemos de prepararnos para responder a lo que en el ámbito del diálogo social tripartito hemos escuchado a lo largo de este último año.

Estamos fortaleciendo la posición del sindicato, en ese proceso de acumulación de fuerzas, que ha permitido llegar hasta aquí en las circunstancias y el contexto en que nos encontramos. No hemos perdido el tiempo, lo hemos ganado en la medida en que se ha impedido que se abriera paso una manera de afrontar la crisis con consecuencias que hubieran sido tremendamente negativas para los trabajadores, para el futuro de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país y para el futuro de la propia sociedad española.

Necesitamos seguir fortaleciendo la posición sindical, y para ello la unidad de acción es muy importante, desde la autonomía en la configuración del discurso, reforzando la unidad de acción con UGT, sabiendo que van a venir tiempos duros, difíciles, en los que va a ser necesario tener mucha coherencia, rigor, capacidad de convencimiento de las partes, también de movilización en el ámbito concreto: en las empresas, en los sectores, para seguir fortaleciendo nuestra propia posición.

Pero también necesitamos reforzar nuestra capacidad de propuesta. El diálogo social nos legitima. El objetivo no es otro que alcanzar acuerdos en el espacio tripartito de negociación. Para ello es necesario articular propuestas, conseguir que CEOE se sitúe en la mesa de negociación en disposición de acuerdo y disuadir al Gobierno de la tentación de acudir al Parlamento con propuestas unilaterales. Todo ello exige del sindicato capacidad de iniciativa.

Somos conscientes de los límites de cualquier acción que se tome desde la mesa tripartita para mantener el empleo y no digamos para reducir la tasa de paro, en ausencia de flujos adecuados de crédito desde las entidades financieras y recursos a disposición de las Administraciones Públicas. Por lo que es necesario seguir exigiendo acciones concretas tanto fiscales como en relación con el sistema financiero, al tiempo que impulsamos decididamente la negociación tripartita en la mesa laboral.

Concebimos una negociación en dos fases. Una que debería resolverse en las próximas semanas, con medidas que actúen en la coyuntura, orientadas a sostener el empleo y a remover los obstáculos que dificultan la contratación.

Una segunda, que puede solaparse con la primera, aunque el resultado de una no tiene por qué condicionar el de la otra, que debería acordar medidas que puedan requerir de

cambios normativos, que actúen sobre todo pensando en la recuperación del crecimiento económico.

Globalmente entendidas deberían atender a: favorecer la flexibilidad interna como alternativa al despido o la no renovación de los contratos temporales; impulsar la contratación estable; reducir la dualidad y segmentación del mercado de trabajo.

En el último Consejo Confederal ordinario acordamos trabajar en torno a medidas que siguen teniendo plena vigencia, tales como:

- Mejorar las condiciones de utilización de los expedientes de regulación de empleo, en especial en relación con la modalidad de reducción temporal de jornada.
- Mejorar la inserción y estabilidad laboral de los jóvenes, para lo que, en línea de lo ya señalado en el Consejo de diciembre, es necesario reorientar las políticas activas, en particular la canalización de las bonificaciones prioritariamente a la contratación de jóvenes.
- Mejorar la intermediación laboral.

Gran parte de las bonificaciones están comprometidas por el arrastre de años anteriores. Los recursos no utilizados y su eventual incremento deberían dirigirse básicamente a la contratación de jóvenes.

La *cuasi* universalización de las bonificaciones resta eficacia a las mismas, por lo que se precisa de una reorientación completa de éstas de manera que sus efectos, además de para favorecer ese objetivo, se orienten hacia mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, mujeres en sectores de subrepresentación y colectivos de alta vulnerabilidad.

Apostamos por mejorar la capacidad de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo. La revisión de lo dispuesto hoy en el Estatuto de los Trabajadores al respecto de las agencias con ánimo de lucro debería vincularse, en su caso, a una mejora sensible de la función intermediadora de los SPE.

Sí es posible y necesario, no obstante, abordar la regulación de las agencias de recolocación.

En cuanto a la posibilidad de ampliación del ámbito de actuación de las ETT, conviene señalar, en primer lugar, que no hay ninguna directiva comunitaria que obligue a ello. En su caso, teniendo en cuenta cuáles fueron en su día las razones que determinaron el establecimiento de limitaciones a su actuación, debería ser la negociación colectiva en sectores donde operan las restricciones y la Mesa General de la Función Pública donde, a la vista de las actuales circunstancias, se determine la conveniencia de mantener la actual situación o regular su presencia.

Intermediación y medidas más estructurales en relación con la contratación formarían parte de lo que hemos definido como segunda fase de negociación, y que básicamente deberá girar en torno a medidas que favorezcan la creación de empleo y su estabilidad, con especial incidencia en aquellas destinadas a la reducción de la segmentación del mercado de trabajo y a la erradicación progresiva de la temporalidad injustificada, tales como:

- Establecimiento de un período de tiempo durante el cual se bonifique la conversión en fijos de los contratos temporales suscritos antes de la firma del acuerdo.
- Mejorar las condiciones de utilización de la contratación a tiempo parcial para que ese contrato se vincule a la prestación de servicios durante un número de horas en el día, la semana, el mes o el año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo; a la distribución de la jornada; a las horas complementarias; al derecho de las personas contratadas al amparo de esa modalidad a ocupar vacantes a tiempo completo y mejorar la protección social de los mismos.
- Potenciar la utilización del contrato fijo discontinuo como alternativa al temporal por circunstancias de la producción, tanto en su modalidad de llamada cierta como incierta. Para ello es necesario desvincularlo del contrato a tiempo parcial y regular las llamadas entre otros factores.
- Desvincular el contrato de obra y servicios de su utilización por las contratatas y subcontratas.
- Explorar, como alternativa a la demanda de generalización del contrato de Fomento de la contratación estable, la posibilidad de utilización a futuro del llamado «modelo austriaco». La posible combinación de indemnización público/privada por la vía de un renovado papel del FOGASA o a través de fórmulas de «mutualización» que pudieran limitar el impacto del despido sin merma de los derechos indemnizatorios.

Garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones

En primer lugar debemos garantizar el cumplimiento del acuerdo de 2006.

Al tiempo, debemos dedicar atención al desarrollo de los trabajos de la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo. Sus conclusiones se esperan en los próximos meses.

Las negociaciones sobre actuaciones en el mercado de trabajo y en materia de pensiones deben mantenerse separadas.

Lo anterior sitúa un probable escenario de negociación en esta materia para final de año o principios de 2011. No obstante, los escenarios de negociación están afecta-

dos también tanto por la situación de inestabilidad parlamentaria como por el proceso de sucesivas citas electorales que comienza en octubre en Cataluña y se extiende a lo largo de 2011 (elecciones municipales y autonómicas) hasta las elecciones generales previstas para 2012.

Para nosotros, lo más adecuado para seguir actuando de manera constante y concertada sobre esta materia es que la negociación se aborde, si es posible, en esta legislatura, sin demorarla para la siguiente. La incertidumbre sobre el mantenimiento o cambio de mayorías de gobierno no es el mejor marco.

Lo esencial es que exista consenso político y acuerdo en el marco del diálogo social, aunque el desarrollo normativo fuera tarea del Gobierno que salga de las próximas elecciones generales.

El mejor modo de enfrentar los ataques al marco establecido en el Pacto de Toledo es hacer valer su vigencia con la consecución de un nuevo acuerdo. Nuestro compromiso es ese, siendo conscientes de que los actores en este escenario son diversos y las posibilidades variadas.

Cuestiones clave en materia de pensiones

La situación anterior a 1995 en la Seguridad Social fue abordada a través del Pacto de Toledo con compromiso de actuación consensuada y concertada desde el diálogo social. El resultado ha sido que las proyecciones catastrofistas sobre el futuro del sistema de pensiones se han tornado en la confortable situación financiera de la que goza en la actualidad, lo que nos permite abordar sus reformas y sostenibilidad con perspectiva temporal suficiente.

Se cuestiona desde ámbitos, generalmente interesados, la posibilidad de mantener la tasa de cobertura del sistema sobre el último salario en los niveles actuales o similares, preconizando una reducción de la misma hasta la mitad (en torno a un 40% del último salario) e imponiendo sistemas complementarios obligatorios de capitalización individual, que en realidad vendrían a sustituir una parte importante del actual sistema de pensiones.

Desde esos mismos ámbitos se cuestiona el marco de actuación, considerando superado el Pacto de Toledo y preconizando su reemplazo por el recurso a comisiones de expertos independientes, cuyas conclusiones hayan sido preaceptadas por las fuerzas políticas y el Gobierno. En realidad, se pretende eliminar la presencia de los agentes económicos y sociales, especialmente las organizaciones sindicales, del ámbito de las pensiones públicas, al tiempo que se quiere condicionar la propia capacidad de acuerdo político.

Con ello se quiere negar o condicionar la legitimidad de los representantes de los trabajadores y ciudadanos para definir nuestro sistema de protección social y su sostenibilidad, dejándolo en manos de grupos de personas que, con demasiada frecuencia, están influidas por criterios favorables a la sustitución de los sistemas de reparto por otros sin componentes de solidaridad intergeneracional o criterios redistributivos.

Conocemos los elementos de tensión que afectan al sistema (evolución demográfica y el ritmo de incremento anual del gasto, superior al de los ingresos). Tenemos análisis y propuestas para actuar sobre ellos:

Evolución demográfica: El número de pensionistas se ha duplicado en España en los últimos 30 años y casi volverá a hacerlo en los próximos. Sin embargo, si bien es cierto que habrá más de 15 millones de pensionistas en 2040, el resto de hipótesis que se utilizan para justificar la insuficiencia del sistema de pensiones permiten que actuemos sobre ellas con criterios adecuados y suficiente antelación.

Incremento del gasto en pensiones contributivas: En el período 1977-2009 crece a una tasa anual acumulativa del 4,8% real, frente a un PIB del 2,5%. Del 4,8%, un 2,6% procede del mayor número de pensiones y un 2,2% de la cuantía media real.

Por su parte, la evolución de los salarios medios en términos reales en el período 1981-2009 ha sido de un 0,6% (0,34% en 1994-2009) y las bases de cotización han crecido en ese período, en media, en un 0,8% anual en términos reales.

Para afrontar esos retos, sin recurrir a las medidas de recorte drástico de derechos que algunos pretenden, debemos actuar desde ahora con el objetivo claro de preservar los aspectos esenciales de nuestro sistema de pensiones.

Las cotizaciones sociales son y deben seguir siendo la forma preferente y fundamental de financiación del sistema de pensiones contributivas. El recurso a la imposición general, como consecuencia de la definición de las pensiones como derechos subjetivos, debe quedar para complementar las cotizaciones en los años o períodos en que esto sea estrictamente necesario.

No estamos de acuerdo en recurrir a fórmulas de sobrefinanciación coyuntural del sistema que puedan tener como efecto acentuar la presión para reducir las cotizaciones sociales. Éstas nos van a hacer falta en sus niveles actuales e incluso superiores en algunos momentos.

Reducir las cotizaciones sociales supone transferir rentas del trabajo a excedente empresarial. Sustituirlas por el recurso a la imposición general tendría como consecuencia una distribución de la carga más injusta para los trabajadores y trabajadoras.

Lo que se disputa aquí es la distribución de la renta nacional y la capacidad de actuación sobre esa distribución.

Es esencial también que cualquier actuación sobre el sistema de pensiones, en términos de ingresos y de gasto, se dirija a evitar comportamientos de planificación personal y/o fraude.

El sistema no presenta problemas de sostenibilidad financiera en el corto y medio plazo. A largo plazo tiene necesidades adicionales de financiación que exigen continuar con las actuaciones que iniciamos hace quince años y que han dado excelentes resultados hasta ahora, y que hacen imprescindibles nuevos acuerdos y consensos que afecten, con los criterios expresados, a la estructura de ingresos y de gastos del sistema. **Por ello, proponemos actuar:**

Desde el lado de los ingresos, culminando la separación de fuentes de financiación, asumiendo en los Presupuestos del Estado los gastos de estructura y gestión de la Seguridad Social, al igual que con el resto de servicios públicos.

La evolución de la producción nacional, el número de personas ocupadas, la población en edad de trabajar, son elementos esenciales para sostener los sistemas de pensiones y de protección social que deben reforzarse. En definitiva, el empleo, su cantidad y calidad son elementos determinantes.

Debemos actuar sobre la tasa de actividad, especialmente femenina, sobre el empleo juvenil, sobre la estabilidad en el empleo, sobre la tasa de natalidad, sobre los salarios medios y las bases de cotización...

Promover políticas públicas de ayudas a la familia, especialmente por hijos a cargo; una red adecuada de escuelas infantiles; el desarrollo de la Ley de Dependencia; reforzar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y un cambio profundo del modelo productivo, en el sentido que viene proponiendo CCOO, son herramientas adecuadas para ello.

No debemos olvidar que el porcentaje del Producto Interior Bruto que dedicamos a financiar pensiones es sensiblemente inferior al de los países de nuestro entorno con sistemas comparables, pudiendo incrementar nuestro esfuerzo en este apartado.

Desde el lado de los gastos del sistema, debemos seguir actuando en una doble dirección. De un lado, mejorando los niveles de protección cuando se precisa: viudedad, orfandad, personas con disminución de bases de cotización en los últimos años de su vida... De otro, actuando sobre la tasa de incremento anual del gasto, adecuando su crecimiento al de la estructura de ingresos y haciéndolo de manera que se refuerce la contributividad del sistema.

Este refuerzo de la contributividad tiene varios efectos: relacionar más la pensión recibida con el esfuerzo de cotización realizado; incentivar carreras de cotización más largas y por bases de cotización más elevadas, evitando fenómenos de planificación o compra de pensiones; reconocer el mayor esfuerzo de las carreras más largas (las personas que han cotizado más de 35 años hoy no ven reconocido ese esfuerzo mayor).

No hay medidas mágicas. Las actuaciones deben ser globales y coherentes entre sí, combinando un conjunto de medidas.

Entre otras, podemos mencionar: reforzar los sistemas de jubilación gradual y flexible. Abordar la regulación de las prestaciones de viudedad y orfandad, determinando las situaciones en que deben seguir siendo financiadas con cargo a cotizaciones. Incrementar la contributividad del sistema de pensiones; para ello en los debates que se han suscitado en las sucesivas reformas se han situado elementos como el período de cálculo, el ritmo de adquisición de derechos de pensión en función de los años cotizados... Debemos también dificultar la planificación de cotizaciones en los más de 3 millones de personas que pueden hacerlo.

En materia de negociación colectiva

El Consejo Confederal debe afirmar su determinación para garantizar el cumplimiento de los acuerdos suscritos en la Mesa General de la Función Pública.

Por otra parte hemos de seguir desarrollando el proceso de negociación de los convenios colectivos, ahora ya con la referencia del Acuerdo Interconfederal. Del propio acuerdo se desprende una negociación en dos fases: una finalizó con la firma del acuerdo; otra se inaugura con la constitución de la comisión de seguimiento, donde se han de sustanciar los compromisos en materia de salud laboral, absentismo, mutuas, flexibilidad interna, igualdad y estructura de la negociación colectiva.

Lo que se desprende tanto de los contenidos establecidos en el acuerdo como de los compromisos de negociaciones inminentes y futuras, y en especial en lo que concierne a la reforma de la negociación colectiva implica un gran reto y un ingente trabajo por delante que requerirá del máximo esfuerzo colectivo, cohesión e implicación del conjunto de las organizaciones del sindicato.

La apuesta por un nuevo modelo de crecimiento necesariamente debe asociarse a un cambio en la negociación colectiva. Hay varios objetivos centrales que han de ser abordados en la reforma: ampliar la cobertura, ampliar la eficacia de los convenios sectoriales, articular mejor la negociación colectiva entre los diversos ámbitos de negociación, establecer reglas más precisas de concurrencia y mejorar la capacidad de intervención sindical en la empresa, con especial referencia a la PYME.

En lo que hace referencia a la reforma de la negociación colectiva siempre hemos reclamado para el espacio bilateral de negociación la capacidad de iniciativa. Son lógicas las cautelas que se expresan en el debate sindical; unas cautelas que se han manifestado en el pasado, cuando no teníamos ni esta composición parlamentaria ni esta situación económica. Sin obviar ni minimizar las dificultades que entraña la negociación sobre esta materia, debemos prepararnos activamente para aprovechar esta nueva oportunidad de alcanzar acuerdos sólidos para reducir los déficit, mejorar la eficacia y modernizar los elementos del sistema que presentan muestras de obsolescencia.

Tenemos que plantearnos cómo se especializan, se articulan y se complementan los diferentes ámbitos de negociación colectiva, y también tenemos que intentar que los mecanismos de flexibilidad interna primen sobre la flexibilidad externa. La llave para esto es el papel del sindicato en la empresa, y claro que tendremos que hablar de modelo representativo, y que tendremos que hacer algún ajuste en este terreno, pero no podemos dejar la flexibilidad al albur de la capacidad coercitiva de las direcciones de las empresas.

En España es necesario reforzar los sistemas de participación sindical en la empresa, y dar el salto del derecho de información y consulta a la negociación y el acuerdo. Esa es la aspiración sindical.

Estamos hablando de gobierno de la organización del trabajo en materias muy importantes; estamos hablando de un renovado papel del sindicato en la empresa. Hacer avanzar los derechos sindicales en la empresa es la clave para que puedan avanzar cuestiones como los expedientes de reducción temporal de jornada o los elementos de conciliación, entre otros.

Por otra parte, existen ejemplos de cómo se pueden abordar estos cambios también desde la negociación colectiva, por acuerdo de las partes, con carácter normativo; cambios adaptados a las características y necesidades del sector o empresa y que suponen avances en los objetivos sindicales establecidos, sin implicar reformas legales de aplicación general.

La negociación interconfederal para la reforma de la negociación colectiva será, de llevarse a efecto, una negociación muy compleja, en la que las posiciones de partida de las organizaciones sindicales y empresariales probablemente volverán a diferir sustancialmente, pero CCOO tiene la firme voluntad de intentar alcanzar consensos que permitan mejorar la situación actual en estas materias, y con ello garantizar que las reformas legales pertinentes respondan al acuerdo previo de los interlocutores sociales.

La negociación colectiva es el principal instrumento para la regulación de las condiciones de trabajo y empleo, tanto en períodos de crecimiento como en períodos de

recesión y no es inmune a sus efectos. De la actual crisis económica podemos salir con más negociación colectiva apostando decididamente por la reforma, también como alternativa a los intentos de desregulación que se contienen en propuestas como las que persiguen quienes apuestan por la reforma de los artículos 39, 40, 41 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para reforzar el poder empresarial en detrimento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Sobre el pacto educativo

El «Pacto Social y Político por la Educación» lleva muchos meses vivo en la agenda del ministro; sin embargo, sólo se había venido trabajando en la vertiente política del mismo, y con especial intensidad entre el Gobierno y el principal partido de la oposición, dejando en «orfandad», hasta fechas recientes, la vertiente social del mismo.

El 18 de enero mantuvimos una reunión en la que el ministro de Educación se comprometió a abrir la mesa de diálogo social sobre esta cuestión. Así, el pasado 22 de febrero se constituyó la Mesa Social por la Educación, y el pasado 15 de marzo se mantuvo la primera reunión. La previsión del Gobierno es que este proceso se lleve a cabo en breve espacio de tiempo.

El Ministerio ha abierto cinco marcos de carácter institucional, político y sectorial y social para tratar las propuestas que desde todos esos ámbitos se realicen en aras a conformar un documento final que busca el consenso de todos los agentes implicados.

A ese respecto, CCOO hemos trasladado al Gobierno tres cuestiones:

La primera, que si bien en el último borrador de pacto se reflejan algunas de nuestras propuestas, resulta insuficiente y lo consideramos mejorable.

La segunda, que en la mesa de diálogo, además de abordar las propuestas para conformar los términos del pacto, se debe *alcanzar también un acuerdo* en relación a la *addenda* que contemple la calendarización de las medias y la memoria económica de las mismas, y aspectos concretos que deben quedar comprometidos para su negociación y seguimiento en el desarrollo del pacto, si éste finalmente se produjera. En ese sentido, nuestras aportaciones concretas se encaminarán hacia los objetivos de:

- Reforzar, en general, el papel de lo público y la equidad en todas las etapas educativas y subsistemas de formación.
- Definir el aumento real del gasto público educativo y concretar el porcentaje de PIB o gasto por alumno que se pretende alcanzar para 2015.
- Establecer indicadores sobre algunos de los objetivos que se persiguen y proyección del impacto en la creación de empleo que conllevan.

- Reforzar los instrumentos para la participación política y social en el seguimiento del acuerdo.
- Identificar para comprometer algunas cuestiones que deban abordarse en la mesa sectorial que debe constituirse.

La tercera, entendemos que es necesario abrir dentro de este proceso un espacio de concertación sobre Formación Profesional y para el empleo, dado que es un contrasentido que en el pacto se planteen objetivos generales al respecto, mientras que el desarrollo de ellos ya está contemplado en el anteproyecto de Ley de Economía Sostenible, sin que haya mediado negociación alguna. Por tanto, solicitamos que se ordene esta cuestión y se especifique el ámbito de negociación para ello.

El Gobierno ha manifestado receptividad ante todas estas consideraciones. En estos momentos no hay más conclusión que el proceso de concertación está abierto, que no está exento de complejidades y dificultades y que desde la Federación de Enseñanza y la Secretaría de Política Social se sigue trabajando conjuntamente y se cuenta, de manera especial, con la participación de las Secretarías de Formación y de Empleo para aquellos aspectos que repercuten en sus respectivos ámbitos.

El diálogo social en materia de sanidad

En materia de sanidad, el proceso de diálogo social ha presentado su propia particularidad. Tuvo un conato de inicio en el primer trimestre de 2009, pero de manera pronta quedó bloqueado, hasta que a finales del pasado mes de diciembre se retomó.

A lo largo de los meses de enero y febrero se han celebrado diversas reuniones en las que hemos dado tratamiento tanto a los documentos presentados por parte del Gobierno referidos a recursos humanos, cartera de servicios, racionalización del gasto sanitario, centros, servicios y unidades de referencia, políticas de calidad e innovación y política de salud pública, como a las propuestas y documentos presentados respectivamente por CCOO y UGT.

El pasado 9 de marzo se apuntaron las líneas de encuentro sobre las que se podría trabajar para construir un acuerdo. Sin embargo, con fecha 16 de marzo el Gobierno nos remite una *propuesta de acuerdo* con el fin de que a lo largo de ese mismo día diéramos conformidad a la misma, lo cual obedecía a la convocatoria hecha por el Ministerio a las CCAA para el Comité Interterritorial el día 18, reunión en la que, a falta de conocer con más detalle, se ha alcanzado un acuerdo en materia de gasto farmacéutico.

Trasladamos al Ministerio de Sanidad y Política Social que la propuesta de acuerdo, pese a recoger puntos de encuentro, no disponía de nuestra conformidad en los términos que se presentaba. Paralelamente, mostrábamos la disposición de CCOO a dar

continuidad y ultimar el proceso de diálogo social iniciado, que nos merecía una opinión positiva.

Efectivamente, quedaban recogidas las propuestas de CCOO como: desarrollar una norma básica estatal de garantías de tiempos máximos de espera, desarrollar mecanismos eficientes de coordinación entre el ámbito social y sanitario, ampliar los objetivos y finalidades del Fondo de Cohesión, mejorar los sistemas de información estatal sanitaria, negociación de la ley de salud pública, abordar mecanismos de toma de decisiones que garanticen el consenso y la obligación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, etc.

Sin embargo, otros puntos presentan falta de concreción o bien no se han reflejado, como los referidos, entre otros, a la evaluación de los modelos de gestión, a la reducción y transparencia del gasto farmacéutico, a las actuaciones precisas para dar integralidad al conjunto de prestaciones y servicios del sistema, a la ausencia de objetivos en materia de recursos humanos (si se contempla la constitución de la mesa sectorial), compromisos de vincular el gasto adicional que se derive del acuerdo a las medidas para las que se destina.

Tampoco quedaban recogidos los acuerdos y compromisos de seguimiento en el marco de la concertación social, que necesariamente deberían derivarse del desarrollo del posible acuerdo o pacto que pudiera alcanzarse en el Consejo Interterritorial.

A este respecto, cabe tener presente que la semana pasada fue convocado el Consejo Interterritorial de Salud en el que se ha acordado entre el Gobierno y el conjunto de CCAA una reducción del gasto sanitario que alcanza los 1.500 millones de euros.

La Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios, junto a las Secretarías de Política Social de la Confederación, hemos manifestado que si bien el acuerdo recoge propuestas de CCOO devalúa otras, como la Ley de Salud Pública, el impulso de la atención primaria, la necesaria coordinación entre la asistencia sanitaria y la sociosanitaria, y todos los temas relacionados con los recursos humanos, que deben trasladarse a la mesa sectorial y al diálogo social.

Confiamos en que el Gobierno retome este proceso y lo reconduzca a la Mesa de Sanidad, para que desde la Federación de Sanidad y la Secretaría de Política Social se pueda seguir trabajando sobre este posible acuerdo, en los términos que corresponde.

La negociación del anteproyecto de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Tras una parálisis de casi nueve meses en la elaboración de la ley (la última reunión de la mesa general se celebró el 29 de mayo de 2009 y la específica sobre recursos

humanos del Título II el 9 de junio en el Ministerio de Trabajo), se reanudan las conversaciones con un nuevo borrador.

Hemos elaborado desde CCOO un documento valorativo y propositivo con los aspectos que consideramos más importantes de dicho anteproyecto de ley.

Se han mantenido hasta la fecha tres reuniones con el Gobierno. Previamente, hemos conseguido alcanzar con UGT un acuerdo sobre los artículos que afectan a las relaciones laborales para todo el personal de investigación, en especial en lo referente a contratos y escalas de los organismos públicos de investigación en el que han participado la Federación de Servicios a la Ciudadanía y la Federación de Servicios Públicos de UGT.

Recordamos cuál es nuestra posición sobre esta ley:

- Apoyamos una nueva Ley de Ciencia, ya que la anterior necesita una actualización y puesta al día, después de 23 años de vigencia, pues como es lógico en estos años, el Sistema de Ciencia y Tecnología ha crecido de forma considerable, así como su ámbito de actuación; siendo necesaria una adecuación del marco normativo que ayude a resolver los problemas pendientes.
- La discusión de esta nueva ley se plantea en un contexto de grave crisis económica, con un aumento vertiginoso del paro y destrucción acelerada de gran parte de nuestro sistema productivo. En este entorno, la capacidad de investigar y de innovar aparece como la fuente primaria de generación de productividad, diferenciación y valor para las empresas, y de progreso y bienestar para el conjunto de la sociedad. La vinculación entre ciencia y entorno socioeconómico es un factor clave para la creación de innovación, entendida como la aplicación práctica del desarrollo.

La ley debería tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Debe avanzar en una estrategia clara de actuación de los distintos organismos públicos hacia los sectores sociales e industriales en que desarrollan su actividad.
- Potenciar la conexión de la I+D con la educación y la innovación. Para que la innovación se convierta lo más rápidamente posible en nuevos productos y servicios que aumenten la competitividad de las empresas y creen empleo de calidad.
- Potenciar el sector público de investigación eficaz y eficiente.
- Evitar la pérdida de eficacia, fragmentación y atomización de las políticas de I+D+i con programas coordinados entre las comunidades autónomas y los diferentes organismos.

- Asegurar una carrera profesional a medio y largo plazo de todo el personal de investigación: investigadores, personal técnico, apoyo y gestión.
- Los trabajadores deben estar implicados en la innovación tecnológica a todos los niveles, incluida la negociación colectiva en la empresa.

Campaña de explicación de las propuestas de CC00

El Consejo Confederal acuerda poner en marcha una campaña de explicación de nuestras propuestas con el objetivo de llegar a los centros de trabajo. Para ello, entre otros, se utilizará el «tabloide/cartel-mural» que sintetice el estado de las negociaciones y las posiciones que defiende el sindicato.

EN EL PLANO INTERNO

Acerca de los servicios jurídicos

El 9º Congreso Confederal, en el Programa de Acción aprobado, significó el carácter estratégico de los servicios jurídicos en las políticas afiliativas y la centralidad de los afiliados y afiliadas en la atención del sindicato y en el destino de los recursos con el objetivo de incrementar la afiliación y su estabilidad.

El *Mapa de la Realidad de los Servicios Jurídicos* que se presenta al Consejo nos permite obtener una fotografía de los mismos en este momento y es un reflejo del trabajo conjunto con las organizaciones confederadas. Sin duda, el conocimiento actual supone un avance para poder realizar un diagnóstico de situación y, en consecuencia, poder formular propuestas de mejora.

El diagnóstico realizado nos ha llevado a formular unos objetivos estratégicos y un plan de acción con las propuestas que se presentan a este Consejo Confederal.

El objetivo estratégico central es alinear los servicios jurídicos con las políticas afiliativas y de soporte a la acción sindical, a través de la mejora de su eficiencia sindical –vinculada al asesoramiento– económica, profesional y de gestión que permita ofrecer mejores condiciones de atención y honorarios a la afiliación, en especial a la que tiene una antigüedad superior a los 12 meses, y redunde en la satisfacción, crecimiento y estabilidad de las afiliadas y afiliados.

También es necesario mejorar la eficiencia económica de los servicios jurídicos en relación a los usuarios no afiliados como incentivo a la afiliación y destinar los recursos obtenidos a la mejora de la atención a los/as afiliados/as y de las condiciones de calidad del servicio, y avanzar en las bonificaciones y en la fecha de gratuidad para la afiliación, a la vez que se incentiva el crecimiento afiliativo.

Las elecciones sindicales

En este mismo Consejo vamos a tratar un punto monográfico sobre elecciones sindicales, ante la importancia estratégica que tienen para nuestra organización.

Pero sí quiero plantear en este momento del informe que sólo contemplamos una opción para este proceso electoral 2010-2011, que CCOO siga siendo el primer sindicato del Estado español, como lo somos de manera continuada desde el año 1995. Para ello contamos con la política sindical, la experiencia, el conocimiento y los recursos suficientes.

Es necesario que, una vez más, el conjunto del sindicato con los equipos de dirección al frente realicemos una gran movilización para afrontar este proceso electoral con todas las garantías de éxito, sabiendo que las distintas organizaciones federales y territoriales no compiten sino que se complementan, colaboran y establecen a través del mapa de responsabilidades de los trabajos electorales que cada uno asume.

Incrementar la afiliación

Si todos y todas convenimos en que la fuerza para desarrollar nuestro trabajo, para defender nuestras propuestas y para decir no a los ataques a nuestros derechos la obtenemos de nuestra afiliación y nuestra representación entre las trabajadoras y los trabajadores, es el momento de orientar nuestros esfuerzos de crecer, en primer lugar, entre quienes están más cercanos: las delegadas y delegados no afiliados, las trabajadoras y trabajadores de aquellas empresas en las que tenemos representación pero con bajo nivel afiliativo, y, fundamentalmente, manifestando nuestra solidaridad con las compañeras y compañeros con auténticos problemas económicos. Es el momento de que nuestra organización haga un esfuerzo colectivo y pida a quienes están padeciendo las secuelas de la crisis en forma de despidos, expedientes, largas estancias en el desempleo, y que manifiestan su deseo de seguir organizados, que no se vayan, que no se alejen de nuestra organización.

Nos encontramos, además, en un momento de ataque interesado al sindicalismo y, concretamente, al sindicalismo de clase que representamos. Es necesario contrarrestar esta situación saliendo a la ofensiva y creando conciencia de la importancia de lo colectivo, informando y demostrando la utilidad de estar afiliados al sindicato. Por tanto, desarrollaremos campañas de afiliación, divulgativas, diversificadas por colectivos e incluyendo a compañeros y compañeras jóvenes e inmigrantes.

Fomentar la participación de las organizaciones confederadas. Las reuniones del Comité Confederal

Los estatutos de la Confederación prevén que en el primer Consejo Confederal del año se definan los temas que deben ser sometidos a debate en el Comité. El citado órgano de dirección es concebido como un ámbito de participación de las organizaciones confederadas, y debe ser compromiso de todos y todas explotar las potencialidades que nos ofrece un órgano de esta naturaleza. Comprometidos con este objetivo y en cumplimiento de los mandatos congresuales proponemos como posibles temas a tratar los siguientes:

La formación para el empleo, el diálogo social, la evolución de la negociación colectiva, el sistema público de pensiones, las elecciones sindicales, la afiliación, entre otros que puedan ser de interés en cada momento.

Asimismo, como método, las reuniones del Comité Confederal se convocarán antes del Consejo y sus reflexiones servirán para elaborar el informe general o los temas que deban ser aprobados por el máximo órgano de dirección.

Madrid, 23 y 24 de marzo de 2010

