

#SOMOSINDUSTRIA



Especial
**NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

PLAY



Número 1. Julio 2013

¿Por qué un periódico digital como este?

Corría el año 1997 cuando la entonces Federación Minero-metalúrgica de CCOO inició la publicación de un periódico en papel dirigido al conjunto de la afiliación que cogía el testigo de "El Metalúrgico" y "Bocamina". FEDERACIÓN era su distintivo de cabecera. Hasta el pasado verano, cuando se editó su último número, llegó a las casas de los afiliados y afiliadas con cierta periodicidad y demostró tener un valor innegable en la transmisión de información.

La manera en que nos relacionamos con nuestra afiliación, y con el resto de la ciudadanía, ha cambiado mucho desde que lanzamos el primer periódico en papel. En nuestro deseo de adecuarnos a las nuevas condiciones, recurrimos ahora a la tecnología, que nos permite ser más ágiles, rápidos y realizar un menor desembolso económico.

La necesidad de renovarnos parte también de analizar críticamente lo que hacemos y cómo lo hacemos. Fruto de la certeza de que debemos mejorar nuestra comunicación con la afiliación y con el conjunto la sociedad, surge este nuevo medio de transmisión de la voz federal, en sustitución del anterior, que se complementa a la perfección con nuestras cuentas en las redes sociales, nuestra página web, o con el canal de INDUSTRIATIV.

Los objetivos de la publicación que acabas de recibir en tu correo electrónico no son otros que recortar los plazos de preparación y distribución de las informaciones; usar las nuevas tecnologías para ofrecer contenidos informativos más atractivos y diversos; unificar utilidades para los trabajadores y trabajadoras, medios de comunicación, profesionales de las relaciones laborales y de las políticas industriales; incorporar contenidos de actualidad, espacios de reflexión y propuestas de medio plazo; y reducir los costes de producción.

Así es como surge #SOMOSINDUSTRIA, relevo técnico y estratégico del FEDERACIÓN. Un periódico multimedia que tiene como fin llevar la voz de la organización al conjunto de la sociedad en un momento en el que es vital hacer visible la propuesta sindical ante la crisis multiforme que vivimos ■

PRODUCE:

Industria de CCOO

c/ Fernández de la Hoz, nº 12, 2ª planta
28010 Madrid
Teléfono: 91 310 41 11
comunicacion@industria.ccoo.es



@Industria_CCOO



facebook.com/IndustriaCCOO



www.industria.ccoo.es

EDITORIAL

La negociación colectiva es el proceso por el cual se establecen las pautas concretas de regulación de las condiciones de trabajo; es decir, una norma "entre dos". Dos partes, empresarios y trabajadores que, a partir de los contenidos de la ley, concretan la relación laboral en los diferentes ámbitos sectoriales y de empresa.

La reforma laboral de 2012 lo que hace es bascular definitivamente el poder hacia una parte: los empresarios y, por lo tanto, desequilibra el terreno dando atributos exclusivos (y excluyentes) a esa parte. Uno de los elementos que se reforma es la ultractividad, palabra que resume el que "los convenios se prorrogan automáticamente a su vencimiento, manteniendo los contenidos últimos pactados"; es decir: "quedan derogados automáticamente todos los convenios que no hayan sido renovados, o prorrogados, después de un año sin acuerdo entre la empresa y los sindicatos".

Destruir esa prórroga, que mantiene un "suelo" de las condiciones laborales supone, ni más ni menos, la pérdida de las bases existentes en el convenio colectivo, traspasando la nueva situación al "antojo del empresario" (palabras literales incluidas en el entusiasta comunicado de una patronal).

Este hecho, que afecta a miles de trabajadores y trabajadoras desde el 8 de julio, será contestado por medio de la intensificación de las negociaciones con las patronales sectoriales y de empresa, con la movilización y la adopción de nuevas formas de presión para que las negociaciones culminen en acuerdos contra el vacío de regulaciones. Asimismo, CCOO y UGT, además de estas presiones, ejerceremos el derecho a la vía judicial, frente a una modificación legislativa lesiva para el derecho a la negociación y a su seguridad jurídica para trabajadores y trabajadoras.

Este es el escenario provocado por la agresión del Gobierno del PP a los derechos laborales y, a su vez, por el indisimulado apoyo de una parte de la patronal, ineficaz y suicida, que solo persigue la precarización del empleo y de las garantías sociolaborales de la ciudadanía, en lugar de usar los convenios colectivos para acordar procesos de flexibilización consensuada y equilibrada que favorezcan la innovación, la inversión y la mejora de las condiciones de competencia sostenible del tejido productivo con políticas industriales específicas para los sectores y las empresas.

Un escenario en el cual la Federación de Industria de CCOO vamos a intensificar la presión y la concreción de propuestas para la renovación de todos y cada uno de los convenios colectivos pendientes de resolución, frente a esa patronal que está provocando el incremento exponencial de la conflictividad y repitiendo prácticas que profundizan la crisis económica y la precarización de las condiciones de trabajo y de vida ■

SUMARIO



1. ENTREVISTAS

Tomás Díaz y
Enrique Lillo

2. A FONDO

Radiografía de los
convenios colectivos

3. OPINIÓN

Crisis y negociación
colectiva

4. REPORTAJE

Cinco bofetadas a la
reforma laboral

5. MOVILIZACIÓN

La lucha sirve

6. ANÁLISIS

La industria languidece



EL FOCO

Sentarse y esperar a que pase el tiempo

Alentados por la reforma de la negociación colectiva de hace un año, y jaleados por sus valedores y voceros, muchos empresarios y organizaciones patronales han acudido durante estos meses a las mesas de negociación con una cansina parsimonia como estrategia. Su posición de partida ha sido tan cómoda como sentarse a esperar a que pasara el tiempo; mientras rechazaban las propuestas sindicales, por más sensatas y adecuadas a la realidad que pudieran ser. Se han limitado a plantear sus desfachadas propuestas, destinadas a desarmar la capacidad regulatoria de los convenios y a hacer desaparecer multitud de derechos y conquistas ■



Estrategia errática e inconcreta

Las propuestas que las patronales han puesto sobre la mesa desde que se aprobó la última reforma de la negociación colectiva han sido de lo más disparatado. Fundamentalmente pretendían rebajar los costes laborales y eliminar, sin contrapartidas, diversos pluses, que para muchos convenios constituyen una parte fundamental del salario que finalmen-

te perciben los trabajadores y trabajadoras. En algunas mesas de negociación del sector del metal la estrategia patronal ha sido intencionadamente errática e inconcreta. Lo que un día presentaban como una oferta en firme, al siguiente se retiraba de la plataforma si se intuía que se podía aceptar en el proceso de intercambio y negociación ■



"El problema de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional, transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, tiene su origen en el derecho de la negociación colectiva y en él ha de encontrar solución" ■

Maria Emilia Casas
Catedrática

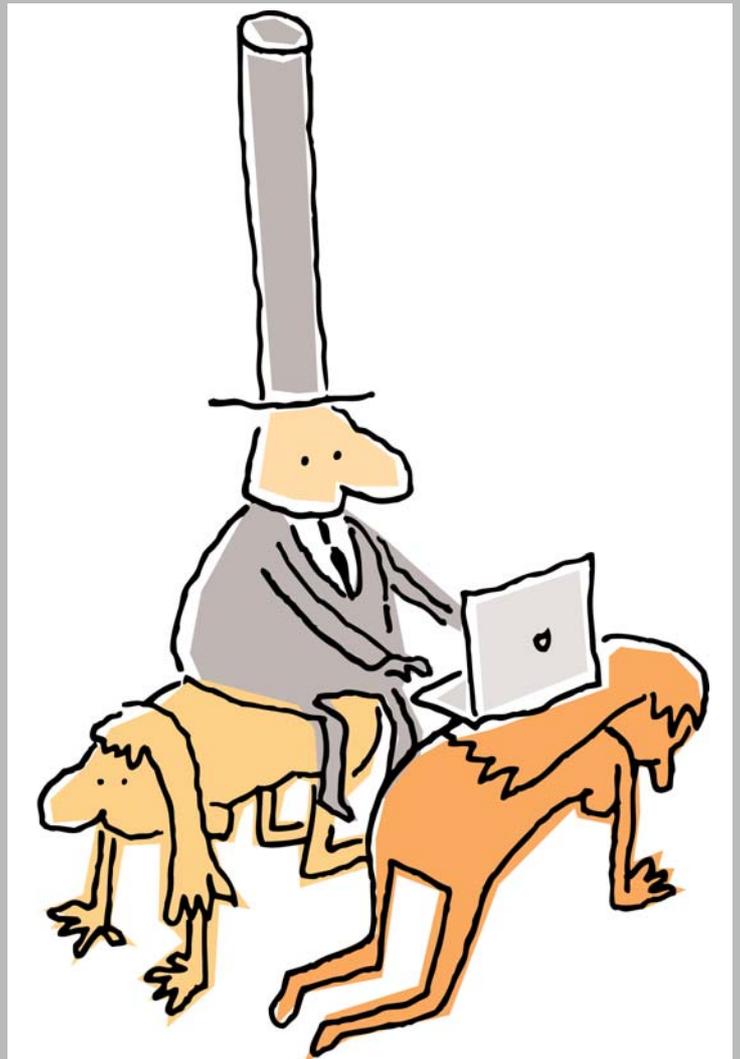
8 de julio: ¿The end?

La Ley 3/2012 del Gobierno del Partido Popular modificó el precepto legal que regulaba la denominada ultractividad de los convenios. Hasta entonces estos textos mantenían su capacidad regulatoria mientras no se acordara su renovación o se sustituyera por un nuevo convenio. El último párrafo del artículo 86.3 de esa norma establece que, "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". Resaltar por tanto que la fecha que pone en marcha el contador de un año de ultractividad legal es el día en que se denuncia el convenio y no el que finaliza su vigencia. En esa reforma también se aclara que, para los convenios colectivos denunciados antes de que la nueva norma entrara en vigor, el plazo de un año se empezará a computar desde esa fecha, lo que supone que el 8 de julio próximo será el día a partir del cual los convenios denunciados y no negociados podrían empezar a decaer ■

EL DATO: 1,3 millones de trabajadores y trabajadoras se verían afectados por la pérdida de la ultractividad de los convenios

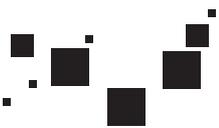
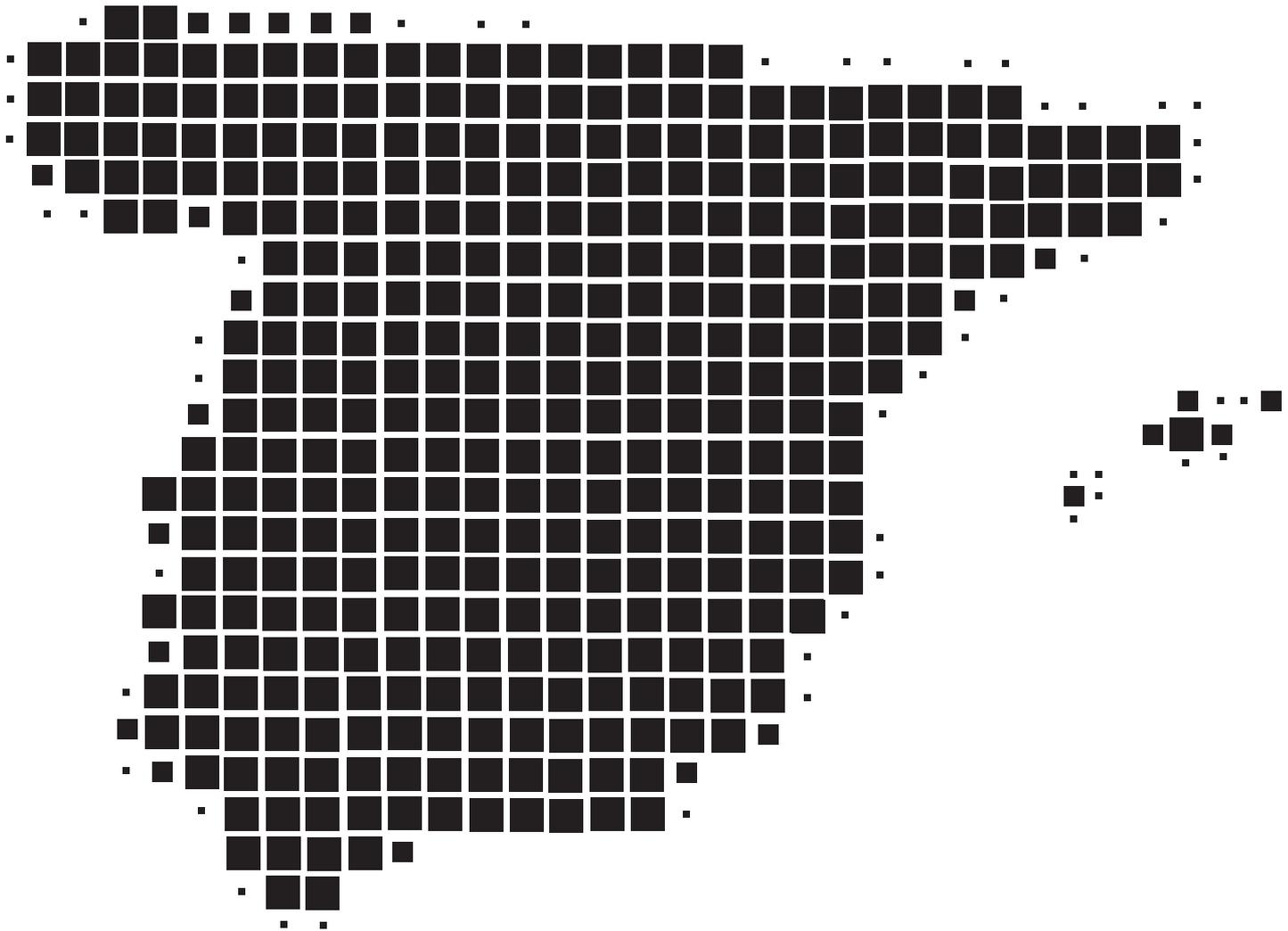
Enmienda a la reforma

El 23 de mayo CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el Acuerdo sobre Ultractividad de los Convenios Colectivos. Un acuerdo que es una prueba fehaciente de lo tremendamente injusta, inútil y desafortunada que es la reforma laboral, cocinada a espaldas del diálogo social y unilateralmente dictada a golpe de real decreto por el Gobierno de Rajoy. Aunque no se trata de un acuerdo de obligado cumplimiento, sí constituye una enmienda de los agentes sociales a la reforma laboral. Se trata de una respuesta de patronal y sindicatos a las disfunciones más gruesas que se han detectado en el normal desarrollo de las relaciones laborales ■



▶ ▶ ▶ RADIOGRAFÍA DE LA

La reforma de la negociación colectiva que perpetró el Gobierno del Partido Popular trajo consigo, además de un sinfín de desatinos y agresiones, una norma tajante y restrictiva sobre la ultratractividad de los convenios colectivos. Lejos de agilizar la negociación, trastocó su funcionamiento, dificultó la renovación y provocó un retraso desesperante. En esta doble página con contenido multimedia hacemos un repaso al estado en el que se encuentra la negociación de los convenios en los sectores del metal, la minería y la energía eléctrica.



Cada comunidad lleva asociados unos iconos. Pincha en los que te interesen para ver el contenido multimedia



NEGOCIACION COLECTIVA

Más información sobre la situación de la negociación colectiva en esta publicación digital de CCOO: análisis, artículos de opinión, estadísticas...



Andalucía



Aragón



Asturias



Baleares



Canarias



Castilla-La Mancha



Castilla y León



Catalunya



Euskadi



Galicia



La Rioja



Madrid



Murcia



Navarra



País Valencià





“Sin la movilización sería muy difícil conseguir acuerdos”

TOMÁS DÍAZ | Secretario de Acción Sindical | Federación de Industria de CCOO

Porque “la razón de ser de un sindicato es regular las condiciones de los trabajadores y trabajadores”, Tomás Díaz es de los que cree que hay que sacar todo el jugo posible a la negociación y a la movilización para cerrar, cuanto antes, los convenios que todavía están pendientes.

 @Industria_CCOO

Pregunta. ¿En qué situación dejó a la negociación colectiva en el sector del metal el acuerdo que hace unos meses alcanzaron CCOO, UGT y CEOE sobre la ultratractividad de los convenios colectivos?

Respuesta. Es un acuerdo que no es normativo, es una voluntad de las partes, tanto de CEOE como de UGT y CCOO. Se hizo una declaración para instar a los negociadores en los ámbitos provinciales y de empresa a continuar con la negociación más allá de los plazos que establece el real decreto sobre la pérdida de ultratractividad.

P. Si no es normativo, ¿qué le queda a los negociadores?

R. Como sindicato, lo que estamos planteando en las mesas de negociación es hacer valer ese acuerdo, porque entendemos que nos representa como organización. Por lo tanto, pedimos a las patronales del ámbito provincial y de empresa que se sientan representadas por la CEOE y que hagan valer esa recomendación de continuar con la negociación.

P. ¿Por qué ha sido necesario llegar a esta situación? ¿Cómo golpeó a la negociación colectiva la reforma laboral?

R. El real decreto establecía, en su disposición transitoria cuarta, la posibilidad de que, transcurrido un año desde el plazo de la denuncia, los convenios perderían la ultratractividad. Eso ha generado diferentes interpretaciones jurídicas sobre qué puede pasar una vez acabaran los plazos y nos quedaríamos sin convenios. Esta situación está generando una cierta inseguridad a la hora de negociar, no solo en la parte sindi-

cal al no saber qué puede pasar, si no incluso en la propia patronal, que también está empezando a ser consciente de la falta de cobertura con la que se puede encontrar en algunos ámbitos de negociación.

Por lo tanto, creo que las partes hemos sido conscientes de que hay voluntad de negociar, de que tenemos que seguir negociando y, al menos, lo que se está intentando impulsar es la negociación en ese sentido. Por eso se alcanza ese acuerdo.

“Hay empresarios que empiezan a ser conscientes de que esta situación se les puede escapar de las manos”

P. Entonces, ¿podrían desaparecer los convenios sobre los que todavía no se ha alcanzado un acuerdo?

R. Evidentemente. La norma es taxativa. Plantea que, transcurrido un año desde el plazo de la denuncia, de no llegarse a un acuerdo, los convenios decaerían y perderían su vigencia. Jurídicamente, el real decreto establece claramente cuáles son los plazos. La voluntad de las partes es seguir negociando más allá de lo que diga la ley, por lo tanto creo que no va a haber quien impugne la decisión, tanto de las patronales como de los sindicatos, de continuar la negociación más allá de lo que marca la legislación.

P. ¿Ves posible llegar a un acuerdo con Confemetal sobre la ultratractividad de los convenios colectivos?

R. No. La Federación de Industria sí planteó a Confemetal, en una reunión mantenida con MCA-UGT, la posibilidad de trasladar el acuerdo que se había alcanzado en el ámbito general desde CEOE, y la respuesta de la patronal del metal fue que no tenía capacidad para poder firmar un acuerdo de esas características, cuando simplemente era trasladar un acuerdo de una patronal a otra. Incluso reconocieron que el tema de la ultratractividad estaba siendo utilizado como estrategia de algunas patronales y reconocieron la falta de control que tienen sobre ese aspecto. Junto a MCA-UGT propusimos trasladar ese acuerdo y acercarlo más a la unidad de negociación, pero fue prácticamente imposible.

P. Industria de CCOO convirtió mayo y junio en meses de lucha y negociación para conseguir el mayor número de acuerdos posible. ¿Qué balance haces de lo que pasó durante esos meses?

R. El balance es positivo. Hace dos meses teníamos una situación mucho más complicada, debido a que había innumerables convenios colectivos que estaban bloqueados e, incluso, algunos que habían vencido y en los que ni siquiera se había sentado la mesa de negociación. Intensificamos una campaña, e incluso en el consejo planteamos la necesidad de abordar un proceso de movilización, para intentar desatascar la situación de bloqueo que había en la negociación. Desde ese periodo hasta ahora hemos sabido combinar la movilización en sitios pun-

tuales donde la situación era mucho más complicada. Es cierto que ya se han ido firmando acuerdos de convenios y de prorrogas en algunos casos. En otros, incluso, se ha planteado prorrogar el plazo de negociación más allá de lo que marca la ley, sobre todo para aquellos convenios que tenían el problema del vencimiento del 8 de julio. Aunque todavía nos queda trabajo por hacer, porque hay convenios pendientes de cerrarse y tenemos un puñado de convenios provinciales en riesgo de perder la ultratractividad, lo cierto es que las mesas se están moviendo, salvo algunas excepciones, donde hay una cierta resistencia por parte de la patronal, que prefiere esperar y negociar hasta el último momento. La valoración que podemos hacer del proceso que hemos vivido durante los últimos meses, de intensificación de la movilización y la negociación, es que está dando frutos. La situación de inseguridad que se puede producir no solo es una percepción sindical, sino afortunadamente también lo es de algunos empresarios y patronales, y eso está posibilitando que podamos concertar acuerdos.

P. Lo comentabas antes, hay negociaciones que se han enquistado. Es el caso Euskadi, Guadalajara... ¿Se redoblarán las movilizaciones para impulsar estos convenios?

R. Los casos más complicados de negociación los teníamos en Andalucía y Euskadi, donde intentamos aglutinar movilizaciones importantes para desatascar aquellas negociaciones más enquistadas y mucho más cerradas. Tenemos que ser optimistas al respecto. Creo que esto va a provocar que la negociación se agilice y esperemos que seamos capaces de llegar a acuerdos.

P. Hablamos de la situación de bloqueo que se vive en la negociación de los convenios provinciales, pero son muchos los de empresa que no avanzan. ¿Proliferan los empresarios oportunistas que ven en la reforma laboral la ocasión perfecta para recortar derechos y condiciones laborales?

R. Evidentemente están crecidos. Los empresarios son los grandes ideólogos de esta reforma laboral. El Gobierno del PP recoge las propuestas de los empresarios para intentar desequilibrar la negociación bajo el chantaje de los plazos y sobre el contexto económico del país. Se ha intentado flexibilizar el mercado de trabajo sobre reales decretos, ante lo que el sindicato ha dado respuesta de carácter colectivo.



Pero los empresarios también están siendo conscientes de que esto se les puede escapar de las manos. La reforma laboral se les puede volver en contra. Ante la previsión de inseguridad que se puede producir, están intentando llegar a acuerdos. Pero es cierto, hay un grave desequilibrio normativo de las partes de la negociación, que nos deja en una situación de mucha más debilidad tras el último real decreto.

“Tenemos que ser optimistas e intensificar el binomio movilización y negociación para cerrar acuerdos”

P. Pongámonos en lo peor. Supongamos que se cumplen los peores augurios y que los convenios empiezan a decaer. ¿En qué situación se quedarán los trabajadores y trabajadoras?

R. Yo no lo contemplo. Desde la Federación de Industria de CCOO no contemplamos esa posibilidad. Tenemos que ser optimistas, que intensificar la dualidad de movilización y negociación para poder cerrar acuerdos. Pero en el hipotético caso de que algún convenio

decaiga, nos vamos a encontrar con una situación muy complicada desde el punto de vista jurídico. Sería un galimatías al que no queremos llegar. La razón de ser de un sindicato es la negociación, la regulación de las condiciones de los trabajadores. En ese sentido, soy optimista, porque vamos a hacer todo lo posible para que podamos cerrar cuanto antes los convenios que tenemos en marcha.

P. Pese al bloqueo, hay negociaciones que se han conseguido sacar adelante: Navarra, Valencia, auto de Asturias... ¿Cómo se pudo dar la vuelta a la negociación?

R. Si esta reforma laboral tenía algo positivo para nosotros es que el conflicto, al final, lo íbamos a llevar al centro de trabajo. La prevalencia del convenio de empresa por encima del provincial iba a generar mucha más conflictividad. Evidentemente, hacemos propuestas y tenemos la herramienta de la movilización, nuestra receta, que es la que tan bien conocemos y la que está dando sus frutos. Sin movilización, con el desequilibrio normativo que tenemos, sería muy difícil conseguir acuerdos. Allá donde hemos tenido la capacidad suficiente de movilizar a nuestra gente, ha sido donde hemos podido empezar a abrir las mesas de negociación, entrar en un proceso de negociación y, en algunos casos, cerrar acuerdos.

P. De lo que no hay duda, es de que la reforma laboral ha arrasado la negociación colectiva. Al bloqueo se suma

la inaplicación de las condiciones pactadas y la negativa de muchas patronales a renovar los salarios. Lo estamos viendo en metalgráficas. ¿La reforma laboral es insaciable? ¿Con qué medios cuenta el sindicato para hacerle frente?

R. Estamos, día sí y día también en los juzgados, por el incumplimiento que se está produciendo de los convenios colectivos. Se han agarrado evidentemente a esa posibilidad. Incluso hemos tenido que movilizar a nuestra gente y llevar el conflicto colectivo para hacer cumplir lo que se ha pactado. El problema que nos hemos encontrado es que pactos hechos, pactos que se han incumplido sistemáticamente, como son la vigencia de los salarios, los atrasos, los IPCs, las revisiones salariales. Hemos tenido un sin fin de conflictos en este sentido.

Si algo ha conseguido esta reforma laboral es colapsar todavía más las instancias sociales de la jurisdicción con conflictos colectivos. Ya no solo estamos negociando por un acuerdo, si no que estamos negociando para que se cumpla lo pactado. Estamos en una situación de deriva, no sindical, sino en el marco de las relaciones laborales, donde han apostado claramente por una individualización de las condiciones de trabajo. Y evidentemente el objetivo nuestro es darle la vuelta a esta situación. Creemos en el pacto colectivo, somos responsables y siempre hemos cumplido lo que se ha pactado. Lo único que pedimos es que la patronal sea consecuente y responsable a la hora de cumplir lo pactado.

“Ya no solo estamos negociando por un acuerdo, también negociamos para que se cumpla lo pactado”

P. ¿En que situación se encuentra la negociación del convenio general del metal?

R. Para realmente convertirlo en un convenio colectivo, el acuerdo de estructura del sector del metal tiene que estar lleno de contenidos. Hasta

“Es necesario tener un Convenio General del Metal, pero es prioritario resolver primero lo más cercano”

ahora, este acuerdo establece unas materias exclusivas que le marca el real decreto, pero hay otras que hay que negociar. Lo primero que hicimos fue plantearle, a Confemetal y a MCA-UGT, la necesidad de abrir la mesa de negociación, porque uno de los elemen-

tos más importantes era llenar de cobertura los vacíos que pudiera haber. Ante la posibilidad de que cualquier convenio pudiera decaer, la referencia es el ámbito superior, que es el estatal. En este momento no hay referencia, más allá de las materias que ya están negociadas. Hemos hecho propuestas concretas a la patronal, sobre todo para resolver el tema de los criterios salariales y abrir la mesa, pero la pluralidad de los actores que forman parte de esa mesa de negociación no está por la labor. Estamos en una situación donde hemos priorizado, ante la imposibilidad de abrir la mesa de momento, que la unidad de negociación más cercana a los trabajadores, en este caso la provincia y la empresa, se resuelva, porque el convenio general del metal necesita de un proceso de negociación que no va a ser fácil. Hay muchas presiones dentro de la propia Confemetal. Estamos ante un riesgo incluso de dispersión empresarial dentro de la propia organización de la patronal, pero es la que tenemos y es con la que tenemos que negociar.

La Federación de Industria cree que es necesario tener un convenio general del metal, y en esa línea vamos a seguir trabajando, pero evidentemente ahora tenemos prioridades paralelas, que son resolver lo concreto, la unidad de negociación más cercana, la empresa y la provincia, porque solo así vamos a ser capaces de movilizar, si es que tenemos que movilizar, para un convenio general del metal ■

Puedes ver la entrevista en 



El último informe de la Secretaría de Acción Sindical de Industria de CCOO revela que, de los 70 convenios sectoriales que existen en su ámbito de actuación (minería, metal y energía eléctrica), quince vencieron a finales de 2011, 19 caducaron en diciembre del pasado año y el resto todavía están en vigor. A finales de junio eran ocho los convenios que se encontraban en peor situación ya que no contenían ningún tipo de cláusula de ultratractividad. Ahora la situación más compleja es la que se vive en el sector del metal de Euskadi, La Rioja y Guadalajara ■





Crisis y negociación colectiva en Europa

Agustín Martín | Secretario general | Industria de CCOO



@Industria_CCOO



www.industria.ccoo.es

El título de este artículo alude directamente a una de las paradojas más expresivas del contexto social, económico, político y laboral en que desarrollamos los sindicatos nuestra acción concreta.

De una parte, la innegable crisis estructural de la mayoría de las economías nacionales y, por extensión agregada, del espacio económico europeo; crisis que desborda el calificativo de económica, significando una reestructuración radical de las estructuras sociales (con incrementos exponenciales de las desigualdades), de los procesos de socialización y cobertura de riesgos (dispositivos universales para la salud, el desempleo o la educación) y de las formas de ejercer prácticamente la gestión de "la cosa pública" en los clásicos sistemas de democracia política delegada.

De otra, la inexistencia de un espacio político, social, económico y laboral integrado en una regulación de ámbito europeo, que pueda dar respuestas efectivas a esos procesos y acondicionar políticas comunes y legitimadas.

Y, en el centro de esta paradoja, como elemento específico para el sujeto sindical y las condiciones laborales en este cruce de conflictos, la profusión de políticas, gubernamentales y patronales, contrarias a la prevalencia de los convenios colectivos como instrumentos de convención de las relaciones sociolaborales concretas. Dinámicas que, basadas en los principios más neoliberales que inspiran el origen y el tratamiento mayoritariamente aplicado en esta crisis, se inscriben en la ausencia de un marco mínimo de negociación colectiva de ámbito supranacional en la Unión Europea.

Aunque descrito de esta esquemática forma, éste es el escenario en que se despliegan las prácticas del sindicalismo europeo: sus devastadores efectos sociales, su esencia estructural, su creciente extensión al conjunto de las sociedades europeas (antes parecía remitida al sur, con la inicial excepción irlandesa), su profundo sentido de desprestigio de las formas de la representación política, de la usurpación práctica de los espacios

públicos por los manifiestos mandatos mercantiles.

En este contexto, el sindicalismo europeo, con la CES y las federaciones sindicales europeas como IndustriAll a la cabeza, debemos sacudirnos de cualquier indolencia y fortalecer la toma de iniciativas sólidas y decididas, tanto en la elaboración de propuestas alternativas, como en la construcción de una importante dinámica de movilización de todos los trabajadores y trabajadoras de Europa. Hemos de efectuar propuestas de reforma lo suficientemente atractivas como para generar un polo de referencia en el debate europeo.

El movimiento sindical europeo no podemos renunciar a disputar la hegemonía ideológica al discurso que se produce, en y para la opinión pública, desde el campo de la gobernabilidad política dictada por supuestas exigencias inevitables de la economía monetaria. Tenemos, necesariamente, que insertarlo en ese campo de lucha de las ideas y de las disposiciones prácticas para la alternativa, destacando



“El sindicalismo europeo debe fortalecer la toma de iniciativas sólidas y decididas, tanto en la elaboración de propuestas, como en la construcción de una dinámica de movilización de todos los trabajadores y trabajadoras”

nuestra propia versión y nuestros propios valores.

Esta perspectiva no es un alejamiento de la reivindicación de los derechos laborales concretos en los centros de trabajo; ya que si bien se trata de promover el cambio, fortalecer y diseñar mejor el sistema de garantías que se entrelaza con los derechos de ciudadanía en un sistema democrático, es medular para potenciar un discurso que se apoya en volver a proyectar el trabajo y sus derechos en el centro de la sociedad, más allá de las dicotomías entre Estado y mercado, o entre economía y política. Un discurso, por tanto, capaz de movilizar a la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras, base imprescindible para esta tarea de relegitimación social y salida alternativa de la crisis.

La concreción de estas líneas de reivindicación, limitadoras de las derivas neoliberales de las políticas europeas, están orientadas a impedir que el dumping social sea considerado como piedra angular para la recuperación del crecimiento económico en Europa. Esa apuesta está en la base de la imposición autoritaria de las reformas en el ámbito de la negociación colectiva por parte de la Troika. Reformas que en un principio afectaban a países considerados periféricos, pero que empiezan a llamar la atención de otros estados miembro (del norte) por sus implicaciones indeseables en unas relaciones económicas tan interdependientes como las europeas.

Esta apuesta autoritaria de la Troika por la homogeneización neoliberal de la negociación colectiva, está arrojando resultados dramáticos en los diferentes estados miembros. Resultados que tienen que ver con la individualización de las relaciones laborales a través de la empresarialización de la negociación colectiva (con masiva

presencia de pymes en los tejidos empresariales). Receta donde la competitividad empresarial parece solo poder alcanzarse a través de políticas de reducción de costes laborales, olvidando la necesidad de introducir políticas industriales que fomenten la innovación empresarial.

La reducción de la negociación colectiva a la rebaja de los salarios y los estándares laborales es, si duda, una temeridad cómplice del deterioro socioeconómico en Europa; los sindicatos hemos de ser capaces de poner de relieve que no es separable la esencia del convenio colectivo de los procesos de reestructuración productiva. Más bien al contrario, las experiencias concretas ponen de manifiesto que los acuerdos de planes de competitividad, vinculados con convenios colectivos que dan coherencia al tratamiento de las relaciones laborales como elemento integrante de las condiciones para la competencia productiva, son los únicos casos en que las nuevas formas de desarrollo económico arrojan equilibrados resultados entre los beneficios empresariales y los sociales, tanto en términos de empleo como de proyección de las capacidades económicas del tejido empresarial.

Así, en los sectores industriales, las reestructuraciones de los grandes grupos empresariales europeos deben ser objeto de un tratamiento sindical integrado en las estrategias de coordinación de la negociación colectiva, tanto por parte de los sindicatos nacionales como de IndustriAll. Sólo de esta forma, situaciones como las de Thyssenkrupp, Arcelor Mittal, la industria aeroespacial o las grandes corporaciones del automóvil, pueden ser abordadas desde una práctica sindical europea de potenciación de las regulaciones sociolaborales como pieza clave de la renovación tecnológi-

ca, organizativa y estratégica del global de los recursos para la competencia de las empresas y la dinámica adecuación de las relaciones laborales y el empleo con derechos y participación sindical.

Sólo con la mejora de la coordinación de esa dimensión europea de la negociación colectiva será posible, no sólo la racionalización y mejora de los procesos de reestructuración, sino la propia existencia, legítima y útil, de organizaciones sindicales europeas. Un elemento central de esta funcionalidad es la referida a la coordinación de las políticas sindicales de negociación salarial en cada país.

La determinación de los niveles salariales mínimos en los convenios colectivos es una base imprescindible para una real coordinación de normas de reivindicación y acuerdo salarial en las negociaciones; asimismo, es base necesaria para el reforzamiento del papel articulador del sindicato europeo. Este es el papel central de la negociación colectiva en un contexto de profunda y poliédrica crisis, sentar bases de estándares sociolaborales por medio de salarios mínimos relacionados con las productividades, y garantizar los derechos laborales para que las condiciones de trabajo no sean un potencial elemento de competencia, a la baja, entre diferentes empresas, sectores o economías; a la vez de fortalecer su conexión con políticas de protección y bienestar social, conjunto que, al fin y al cabo, es el que ha dado a luz a la “clase media” en buena parte de este continente, y precisamente por eso, porque la negociación colectiva ha sido una pieza basilar de los estados y las sociedades de Bienestar en Europa (eso tan cacareado del modelo social europeo), por medio de la conexión entre la mejora dinámica de las condiciones de trabajo y de vida y, a su vez, de mejora de la productividad estratégicamente asentada en innovaciones técnicas y organizativas ■

* Extracto de la ponencia de la secretaría general en la Jornada “Negociación Colectiva y Empleo de Calidad”, que organizaron la CONC, FITEGA e INDUSTRIA de CCOO de Catalunya el 5 de julio.

ENRIQUE LILLO

Abogado |

Gabinete Interfederal CCOO

La reforma laboral ha pasado como un tsunami por la negociación colectiva. Charlamos con Enrique Lillo, que nos explica en qué situación han quedado las relaciones laborales tras cuatro años de crisis económica y los sucesivos azotes de quienes gobiernan el país. Lillo es un conocido abogado laboralista que ha acompañado la creación y el desarrollo de los servicios jurídicos de CCOO desde la posición de abogado de rama hasta el asesoramiento confederal. Desde hace tiempo es responsable del Gabinete Interfederal de CCOO.



“Si no hay convenios, no hay derechos de los trabajadores, solo voluntad unilateral del empresario”

Pregunta. ¿Cómo perjudicó la reforma laboral a la negociación colectiva?

Respuesta. La reforma laboral, además de facilitar los despidos masivos y abaratar su coste, supuso un obstáculo en la estrategia sindical de la negociación colectiva. Dificultó también la estrategia de las empresas, y asociaciones empresariales, que son partidarias, porque les interesa, de un sistema colectivo de relaciones laborales, donde todo se negocie, donde haya información y un diálogo social fluido. Esta situación es la que fue guillotizada por el decreto ley y por la posterior ley de reforma laboral.

P. ¿Qué establecía ese artículo 86.4 de la reforma laboral?

R. En materia de negociación colectiva, la reforma laboral cambió el sistema que existía. Antes, cuando expiraba la vigencia de un convenio colectivo, se prorrogaba su contenido normativo, de manera que pasaba a tener una vigencia indefinida hasta que fuera sustituido por otro. Esto sucedía salvo que el propio convenio, o un pacto específico, estableciera que una vez finalizada la vigencia, expiraba y no se prorrogaba el contenido normativo. La reforma laboral lo que hace es poner un término temporal a los convenios. A partir de una fecha, el 8 de julio de 2013, muchísimos convenios verán expirar, ya no solo su vigencia, si no también la prórroga del contenido normativo o ultractividad por mandato de ley. De manera que, si el convenio no se sustituye en el plazo de un año por otro, automáticamente expirará, lo que planteará serios problemas de seguridad jurídica. Los trabajadores y trabajadoras podrían perder sus derechos, porque muchos están asociados a los convenios colectivos. Si no hay convenios, no hay derechos de los trabajadores, solo voluntad unilateral del empresario, que hoy te reconoce un nivel profesional y dentro de un año te lo quita. Para impedir esa arbitrariedad, es por lo que a principios

del siglo XX se crea la figura del convenio colectivo, es decir reglas comunes a todos los trabajadores frente a sus empresarios.

P. Pese a que el propósito de la reforma laboral era cargar contra el convenio colectivo, el pilar de las relaciones laborales, hay diferentes interpretaciones sobre la norma. ¿Cuál es la tuya?

R. La primera fase de la reforma laboral implicó una carnicería laboral de trabajadores, de despidos masivos y de rebajas salariales al amparo del artículo 41 del Estatuto. Probablemente en la segunda fase empiece la carnicería de derechos laborales reconocidos en convenio y, por lo tanto, el ataque frontal a los sindicatos como agentes fundamentales de la negociación colectiva.

La reforma, mediante la nueva regulación de la ultractividad, lo que pretende es que, expirado el plazo, y prorrogado por un año, automáticamente el convenio decaiga. Ahora bien, como la ley es chapucera, y al igual que ha ocurrido con los eres, que está habiendo interpretaciones judiciales que llegan con

“Lo fundamental es que haya reglas de juego claras, y estas reglas las dan los convenios colectivos, no la ley laboral”

tardanza pero que están poniendo coto a la arbitrariedad empresarial, ciertas restricciones a la arbitrariedad de los empresarios, lo mismo puede ocurrir con esta ultractividad de los convenios. Por poner un ejemplo, si existen pactos en convenio colectivos anteriores a la

reforma que dicen que el convenio se prorroga hasta que haya un nuevo convenio, eso quiere decir que ese convenio colectivo no decae, porque la reforma laboral actual establece la regla legal, pérdida de vigencia, finalización de la ultractividad, pero también dice

“La mejor victoria de los trabajadores es un buen acuerdo, no un buen pleito, ni una sentencia favorable”

que frente a esta regla general cabe el pacto en contrario y puede ser un pacto anterior a la reforma laboral, de convenios anteriores a febrero de 2012. Por ahí vamos a encontrar un primer frente problemático.

Otra materia problemática es qué va a pasar con los derechos de los trabajadores y trabajadoras incluidos cuando expire la vigencia y caduque el convenio. Nosotros consideramos que esos derechos hay que respetarlos porque son derechos individuales incorporados al contrato de trabajo. El empresario no puede pretender desconocer su existencia, puesto que los han venido disfrutando, aunque sea a título individual, los trabajadores afectados por la pérdida de la ultractividad del convenio colectivo.

Además, la reforma laboral también genera la duda de qué pasa con la unidad de negociación. Si el convenio pierde su vigencia, no quiere decir que desaparezca también la unidad de negociación. En septiembre o en octubre se puede reconstruir el convenio colectivo, no es que se pierda para siempre. Puede producirse una pérdida transito-

ria de vigencia, pero si los sindicatos y comités de empresa son capaces, con su presión negociadora, de reconstruir la unidad e negociación del convenio fenecido, muerto o expirado por el transcurso de la ultractividad, el nuevo seguiría teniendo la misma eficacia, la misma fuerza jurídica, que el caducado.

P. Por lo tanto, no eres de los que piensan que, una vez caduquen los convenios, lo que les queda a los trabajadores y trabajadoras es el Estatuto. En tu opinión se abre un periodo transitorio.

R. Creo que hay que rechazar por completo la interpretación de que si desaparece el convenio colectivo desaparece todo y el trabajador se queda con el salario mínimo interprofesional. Hay que hacer una interpretación, lo mismo que con los despidos objetivos y con causa objetiva, acomodada a la Constitución y a los tratados internacionales, entre otros a la Carta Social Europea, que es un instrumento jurídico vinculante y que es muy importante. Pues bien, ese tipo de decisiones impiden el vacío absoluto en cuanto a derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, si los textos protegen la negociación colectiva, la jornada, el derecho a la vivienda, la dignidad personal, el derecho a la enseñanza, si todo eso está protegido, la reforma laboral hay que interpretarla de conformidad con estos textos internacionales, que impiden que de la noche a la mañana, y por voluntad del empresario, el trabajador se quede con el salario mínimo interprofesional y con la jornada máxima legal. En España no solo se aplica la ley laboral del decreto ley del Gobierno del PP, o la ley emanada del Parlamento con mayoría absolutísima del PP, si no que por encima de la ley están tratados de la IOT, la Carta Social Europea y las propias sentencias del Tribunal Constitucional.

P. Entonces, para que todo el mundo entienda qué es lo que está en juego, ¿en qué situación se quedaría un trabajador o trabajadora si pasado el 8 de julio sindicatos y patronal no llegan a un acuerdo sobre su convenio?

R. Si los sindicatos no llegan a un acuerdo que suponga la prorrogación del convenio colectivo, y, por lo tanto, se aplica el plazo fatal, ese trabajador debería mantener el mismo salario, jornada y derechos, porque están contractualizados y no pueden ser suprimidos unilateralmente por parte del empresario en virtud de la interpretación de un artículo de una ley laboral.

“Los derechos de los trabajadores no puede suprimirlos el empresario tras interpretar una ley”

Eso implicaría la violación de la fuerza vinculante de los convenios, del respeto de las obligaciones contractuales contraídas y supondría un verdadero abuso del derecho por parte del empresario.

P. En cualquier caso, para evitar que sea un juez el que decida si un convenio tiene o no continuidad, la Federación de Industria de CCOO ha tratado de desbloquear la mayoría de los convenios antes del 8 de julio.

R. Yo que soy abogado pienso que la mejor victoria de los trabajadores es un buen acuerdo colectivo, no un buen pleito, ni siquiera una sentencia favorable. El camino de los pleitos, de la judicialización, que es lo que marca con toda rotundidad la aplicación de esta ley chapurera de la reforma laboral, es difícil para los trabajadores. No es que quiera defender el refrán de más vale un buen arreglo que un buen pleito. Por la propia cultura sindical y tradición, lo fundamental son los acuerdos colectivos y evitar el vía crucis procesal de los pleitos, que pueden ser interminables. El camino no es el que plantea la reforma laboral de judicializar, si no el de la negociación, el de los acuerdos y los convenios.

P. Para dar cobertura a los trabajadores y trabajadoras que pudieran perder sus derechos antes del 8 de julio, la Federación de Industria de CCOO se propuso acelerar la negociación de un convenio estatal del metal. ¿Cómo ves esta decisión?

R. Me parece muy bien la existencia de convenios generales estatales que actúen como paraguas, no solo de todos los trabajadores y trabajadoras, si no también de negociaciones en ámbitos inferiores. La existencia de un convenio general del metal no quiere decir que automáticamente desaparezca la negociación de convenios de ámbito inferior. Existe desde hace mucho tiempo el convenio general de la construcción y existen convenios sectoriales de la construcción también.

Es decir, puede y debe articularse el sistema de negociación colectiva y hacer un convenio general y, simultáneamente, antes o después, hacer convenios sectoriales o incluso convenios de empresa. Lo fundamental es que haya reglas de juego claras, no que haya vacíos, y estas reglas las dan los convenios colectivos, no la ley laboral, que es muy escueta. El salario, las mejoras sociales, la jornada y las vacaciones lo regulan los convenios, no el Estatuto de los Trabajadores, que es una regla mínima. Por eso es importante mantener el sistema de negociación, porque si no hay negociación, insisto, no hay un sistema estructurado de derechos de los trabajadores, ni seguridad jurídica para el empresario ■

Puedes ver la entrevista en 



5 BOFETADAS A LA REFORMA LABORAL

Gracias a los sindicatos y a una cultura de diálogo social que viene de lejos, varias empresas y sectores han logrado sortear la crisis y adaptarse a los nuevos tiempos creando empleo y manteniendo unas condiciones dignas para los trabajadores y trabajadoras. Aquí presentamos cinco casos, cinco bofetadas a una reforma laboral que pretende acabar con un modelo de relaciones laborales que lleva vigente desde la instauración de la Democracia.

1. Ford: una esperanza para el empleo

Una de las claves que permitirá recuperar los niveles de empleo y de producción perdidos en Ford es un proceso de adaptación a la demanda del mercado que ha llevado a la multinacional a concentrar en la factoría valenciana la fabricación de nuevos modelos. La colaboración entre la representación sindical y la compañía en la firma del acuerdo de competitividad hace unos meses, así como en la preocupación por el grave problema de falta de financiación a particulares y empresas en nuestro país ha

sido clave para la adjudicación de los nuevos coches a la planta valenciana.

Este acuerdo supone la base del próximo convenio y una esperanza para la creación de empleo, y contempla las condiciones salariales que regularán los incrementos de los próximos cinco años, las propuestas relacionadas con la productividad y la competitividad, además de recoger propuestas para potenciar el empleo y los desarrollos de carrera profesional de las personas que se incorporen a la planta como consecuencia de la aplicación del pacto alcanzada entre las partes ■

 ccooford.blogspot.com.es



2. Renault: el mejor plan industrial de Europa

El mérito de la creación de 1.300 empleos y de la adjudicación de carga de trabajo para varios años en Renault España no es, como en su momento quiso "vender" Rajoy, ni de la reforma laboral ni de las políticas del Gobierno, que, más bien al contrario, supusieron una importante traba. Sin embargo, los trabajadores y los representantes sindicales consiguieron salvar las dificultades y firmar con la dirección de la empresa un acuerdo que permitió después la adjudicación del mejor plan industrial firmado hasta el momento en Europa.

Pero para llegar hasta ahí, el camino no fue fácil. Los trabajadores, conscientes de la crisis, firmaron en 2010 un acuerdo que exigió ciertos sacrificios. Por fin, el pasado noviembre las negociaciones entre Renault y los sindicatos dieron como resultado otro acuerdo para incluir en el convenio que permitía adecuar las necesidades de la producción a las de la plantilla, sin renunciar a los derechos laborales de los trabajadores.

La adjudicación del Plan Industrial 2014-2016 a España no se hizo esperar. El clima de paz social y de negociación de las fábricas españolas hicieron inclinarse la balanza hacia nuestro país.



La llegada de este plan a Renault España no solo supone una mayor estabilidad de futuro para las plantas asentadas en nuestro país, sino que también tendrá un impacto muy positivo en cuanto a la generación de empleo. ■

COMPARATIVA PLAN INDUSTRIAL RENAULT 2014-2016

PROPUESTA EMPRESA	PROPUESTA CCOO	REDACCIÓN DEFINITIVA
<ul style="list-style-type: none"> •Revisión condiciones 2013 y aplicación de acuerdos en 2013 <p>COSTES SALARIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> •Congelación salarial • Sin cláusula de revisión • Eliminación de pagas de febrero y septiembre • Reducción del 50% en los pluses de nocturnidad, turnicidad, festivo y turno fijo de noche •Supresión plus sábado 	<ul style="list-style-type: none"> •Sin revisión de 2013 y aplicación desde 2014 <p>COSTES SALARIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPC + 0,5 • Con cláusula de revisión • Mantenimiento de las pagas de febrero y septiembre • Mantenimiento de todos los pluses •Ningún sábado a coste cero 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin revisión de 2013 y aplicación desde 2014 <p>COSTES SALARIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPC 50% a tablas y 50% ligado a la paga de objetivos • Cláusula de revisión • Se mantienen todas las pagas • Unificación del plus de la demanda al aprovechamiento de las instalaciones •Turno fijo de noche, 10% menos • Cinco primeros sábados, retribución primaria + 1 día a bolsa de horas + 2 horas a disfrute individual •El resto de sábado con el plus correspondiente



Para comparar más aspectos del acuerdo, pincha aquí



3. Gas Natural Fenosa: adiós a la dispersión de condiciones laborales

Hace unos meses se firmó en Gas Natural Fenosa un convenio colectivo para todo el grupo, acabando así con la dispersión de convenios y condiciones laborales dispares nacidas de la adquisición por parte de Gas Natural de Unión Fenosa. CCOO considera este hecho de especial relevancia, ya que tras esta unión se mezclaron trabajadores con tres convenios colectivos diferentes, personas sin convenio, planes de pensiones distintos y culturas de acción sindical diferentes. A pesar de ello, las tres federaciones de CCOO implicadas en el proceso de homogeneización de condiciones laborales (Industria, Fiteqa

y Comfia) supieron abordar los retos y las dificultades que se les presentaban con un trabajo en común que culminó con la firma de este convenio y también de un plan de pensiones único.

A pesar de los efectos negativos de la reforma laboral, que permite cambios sustanciales en las condiciones de trabajo por decisión unilateral del empresario (movilidades funcionales, geográficas, jornada irregular, horarios, facilidades de despido, ...), y todas las nuevas normas que repercuten en los convenios colectivos (ultractividad, negociación, inaplicación, clasificación profesional, arbitrajes, etc.), este con-

venio establece un incremento salarial digno, el mantenimiento de la jornada y varias mejoras en condiciones sociales y conciliación.

Además, garantiza el empleo y los derechos adquiridos, ya que CCOO, desde un principio, consideró inviable que no se repeteran globalmente las condiciones anteriores. Otro de los ejes básicos de este convenio era promover la extensión de todos aquellos derechos que fuera posible, cosa que también se ha conseguido incorporando al convenio a las empresas filiales GNF Engineering, GNF Telecom, OyM, Petroleum Oil y GNF Renovables ■



4. La presión da resultado



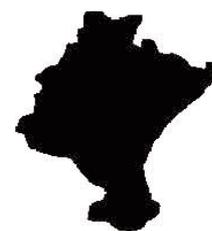
La presión de la movilización ejercida por los metalúrgicos y metalúrgicas catalanes propició el desbloqueo de la negociación del convenio del metal de Catalunya, con un acuerdo el 17 de mayo.

Se arrancó a la patronal el compromiso de establecer las materias que se incluirían en el ámbito de la negociación del convenio autonómico, que se estructurarán en tres bloques. También se prevé mantener la ultractividad de los convenios provinciales del metal actuales, con el fin de garantizar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras mientras no se pacte la parte salarial y la estructura de la negociación colectiva del convenio del metal de Catalunya.

Así se desconvocó la huelga del metal que debía tener lugar el 23 de mayo, dentro de las movilizaciones promovidas por CCOO y UGT de Catalunya ■



5. Un convenio blindado contra las reformas



Tras 17 meses, CCOO logró firmar, el pasado mes de mayo, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra. Una garantía de derechos y empleo para los 35.000 trabajadores y trabajadoras que se ven afectados en

esta comunidad y también de viabilidad para las empresas del sector, en medio de un difícil contexto económico. Ni las políticas aprobadas por los gobiernos ni el aprovechamiento que las patronales del sector querían sacar de esta situa-

ción consiguieron que los trabajadores se rindieran. Y al final, los navarros cuentan un convenio que recoge incrementos salariales en sus tres años de vigencia y, por tanto, también en las tablas para cada uno de los años, con los atrasos correspondientes al 2012 y lo que va de 2013.

Este es un ejemplo de cómo la Federación de Industria de CCOO ha conseguido blindar el convenio contra las reformas impuestas por los últimos gobiernos del Estado. Garantiza la negociación y la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en aquellos ámbitos, sector o empresa, en los que sea necesario regular de manera distinta a lo pactado. Y se ha dado más poder en la toma de decisiones a los trabajadores y trabajadoras, con la negociación frente a las imposiciones unilaterales de las patronales. Sí, otro escenario en la negociación es posible ■

SÍ SE PUEDE

Llegar a un acuerdo sobre el contenido de un convenio colectivo no es tarea fácil, y más en los tiempos que corren, con la crisis económica y la reforma laboral pisando los talones a los negociadores. Los puntos de partida de patronal y sindicatos nunca han estado más distantes. Pero se puede. Claro que se puede. En Madrid, Valencia, Navarra, Palencia, Toledo ... lo han conseguido. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras no escribieron una carta a los reyes magos, pero no aceptaron los recortes absolutos y la pérdida de derechos que unos empresarios crecidos pusieron sobre la mesa.



- Convenio **Cuchillería Albacete**,
- Convenio **Metal Jaén**, Convenio **Metal Córdoba**, Convenio **Metal Palencia**, Convenio **Metal Soria**,
- Convenio **Metal Valladolid**, Convenio **Metal Toledo**, Convenio **Industria Comunidad de Madrid**, Convenio **Auto Asturias**, Convenio **Talleres Albacete**, Convenio **Metal Almería**,
- Convenio **Metal Valencia**, Convenio **Metal Navarra**, Convenio **Metal Baleares**, Convenio **Metal Cuenca**,
- Convenio **Metal Albacete**, Convenio **Metal Cádiz**, Convenio **Metal Granada**, Convenio **Talleres Navarra**



El valor de la negociación



El acuerdo alcanzado para el Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid demuestra la capacidad negociadora de las partes, frente a la regulación por decreto que vienen imponiendo las reformas laborales y que tratan de cercenar la capacidad de maniobra de los agentes sociales. Por otro lado, el hecho de alcanzar un acuerdo desde puntos de partida tan enfrentados, y en un contexto tan crítico como el actual, pone de manifiesto la responsabilidad de esos mismos agentes sociales y su voluntad de dotar al sector de una estabilidad que hoy es más necesaria que nunca. En la firma del texto, el pasado 24 de junio, tanto la patronal como los sindicatos coincidieron precisamente en destacar el esfuerzo realizado para alcanzar el consenso, mientras que la secretaria general de la Federación de Industria de Madrid de CCOO, Mercedes González, aseguraba que este texto "demuestra que gracias a la negociación pueden superarse las limitaciones impuestas por unas reformas laborales que lo que pretenden es desregular las condiciones de los trabajadores. La negociación es la vía más adecuada para encauzar las relaciones laborales en las empresas".



Prueba superada

En plena crisis económica, y con la patronal crecida, se iniciaron las negociaciones del convenio del metal de la provincia de Valencia, donde de inmediato se vieron las intenciones más ocultas de la patronal, a la que se le había quedado pequeña la reforma laboral de Rajoy. Intentó, sin conseguirlo, desregular las condiciones laborales y sociales, dilató al máximo la negociación y trató de amedrentar a los sindicatos con la amenaza de que decaería el convenio para dar paso al Estatuto de los Trabajadores. Nada más lejos de la realidad. Finalmente CCOO y UGT, conscientes de las dificultades por la que atravesaba el sector industrial, fueron capaces de alcanzar un acuerdo que frenó la reforma laboral y dejó en nada los planes de la patronal. El nuevo convenio incluye una cláusula de garantía de ultratractividad del convenio, por lo que desaparece la posibilidad de perder las mejoras sociales y económicas por negarse una de las partes a alcanzar un nuevo acuerdo.



La conflictividad está servida



Las patronales vascas están crecidas. Las reformas laborales les han dado alas. Ahora deben asumir las consecuencias de romper el binomio derechos-calidad. La industria será la gran perdedora

El 7 de julio más de 110.000 metalúrgicos y matalúrgicas vascos (50.000 de Bizkaia, 44.000 de Gipuzkoa y unos 18.000 de Araba) perdieron sus convenios colectivos, unos convenios que albergaban un valiosísimo conjunto de derechos, de los más importantes del Estado, fruto de años de lucha colectiva y de una manera de entender la negociación colectiva. El sindicalismo de clase que practica Industria de CCOO se manifiesta en la plasmación y conquista de derechos colectivos a través del ejercicio de la lucha solidaria para conseguirlos. Eso es precisamente lo que se ha perdido.

Es el único modelo que permite la implicación del conjunto de trabajadores y trabajadoras en la consecución de los derechos de quienes disponen de una menor capacidad de negociación, el conjunto de la pequeña empresa a través de los convenios provinciales, articulándose con la posterior negociación en el ámbito de cada empresa en función de cada una de sus realidades a través de pactos o convenios de empresa.

Esfuerzo generoso y militante

CCOO agradece el esfuerzo generoso y militante del conjunto de afiliados y afiliadas de la Federación de Industria de Euskadi en todas las movilizaciones convocadas por la organización, sabiendo el esfuerzo que esto supone para el conjunto de las bases, pero sin olvidar que cualquier esfuerzo es pequeño en comparación con lo que estaba en juego, que es el futuro del conjunto de los derechos que tanto sacrificio costó conquistar y que podrían haberse perdido.

En todo caso, todo parece apuntar a que las patronales decidieron optar por la aplicación férrea y total de la reforma laboral. CCOO ya advirtió que es era el camino equivocado. La competitividad de la industria vasca tiene nada que ver con los derechos laborales. Han sido estos los que han contribuido a establecer un modelo de crecimiento donde el bienestar de los trabajadores son factores determinantes en la certidumbre, en la estabilidad, en la calidad y en la excelencia, que es lo que ha proyectado la imagen de la industria vasca en los mercados internacionales con cuotas de exportación infinitamente superiores al resto del estado.

Se equivocan además al realizar análisis cortoplacistas en materia de rebajas salariales que profundizan en la crisis y atentan contra la demanda interna al recortar el poder adquisitivo, en lugar de reclamar a los bancos la fluidez del crédito para las pymes.

Que asuman las consecuencias de romper el binomio derechos-calidad, porque van a convertir la imagen de la industria vasca en algo cuyo fracaso ya está demostrado. La precarización de las condiciones laborales lleva acarreado un descenso claro e inmediato de la calidad y de la excelencia de los productos y, por lo tanto, un retroceso inminente de la credibilidad de la que gozaba la industria de Euskadi en los mercados internacionales.

Saben además que el *dumping* empresarial está garantizado en el conjunto de la industria vasca con el consiguiente escenario de selva ingobernable en las relaciones laborales y sus consecuencias. Se equivocan si piensan que los trabajadores se van aminar. La conflictividad está servida ■

GESTIONES Y MÁS GESTIONES.

Después de mantener una ronda individual con el resto de organizaciones sindicales, Industria de CCOO tomó la iniciativa y convocó una reunión intersindical para clarificar e intentar, desde la unidad sindical, dar respuesta a la compleja situación de bloqueo interesado que se estaba produciendo. Primero desenmascaró la posición del sindicato mayoritario ELA sobre una convocatoria parcial.

Por primera vez en muchos años, la Federación de Industria de CCOO de Euskadi fue capaz de implicar a las organizaciones sindicales que defienden el modelo solidario de negociación a través de los convenios provinciales, y dar así una respuesta unitaria. CCOO, LAB y UGT convocaron entonces huelga general en el sector los días 17, 19 y 21 de junio en Gipuzkoa y en todo Euskadi el 21, además de concentraciones y manifestaciones en todas las comarcas.

El 4 de julio se convocaron paros de cuatro horas en Bizkaia y Araba, en los que también participaron el resto de sectores que estaban amenazados con perder su convenio de referencia el 7 de julio.



MOVILIZACIÓN

Convenio, convenio y convenio

Lo que está sucediendo en Gerdau, en Endesa, en la negociación del convenio del metal de Guadalajara, Valladolid o Córdoba, son ejemplos de la actitud que mantienen muchas de las patronales y direcciones empresariales. Con la excusa de la crisis, eliminan derechos y simulan una ficticia negociación que no lleva a ninguna parte.



ENUSA. La sección sindical de CCOO en Enusa Industrias Avanzadas, ubicada en Juzbado (Salamanca), se opone al acuerdo alcanzado entre la mayoría del comité de empresa y la dirección, en la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales (Serla), al considerar que la condición impuesta de “paz social” (ausencia de movilizaciones o denuncias) implica “la renuncia a derechos fundamentales constitucionales y legales de los trabajadores, pudiendo limitar o impedir actuaciones necesarias para resolver las irregulari-

“No nos sometemos a la amenaza de que, si no aceptamos, perdemos el convenio”

dades presentes y dificultar la defensa de derechos futuros”. La mayoría del comité de empresa ha aceptado la propuesta última de la empresa con “modificaciones intrascendentes en la redacción”, según los representantes de CCOO. Y es que “únicamente se admite una prórroga de tres meses de la vigencia, en caso de respuesta negativa por parte de la SEPI a la masa salarial o algún punto, del preacuerdo que firmamos el 27 de marzo, como cuestión más relevante”.

Condiciones éstas a cambio de la instauración de la mal llamada “paz social”. Industria de CCOO rechaza este pacto “a la vista de la actitud” mantenida por Enusa en la mesa de negociación. Postura que “nos da que pensar sobre esa buena fe”.

Las partes recurrieron a la mediación del Serla como último intento de impulsar la negociación del convenio, bloqueado hace tres años, en la empresa de participación pública. No obstante, CCOO considera que “nada sería más deseable que los hechos demostraran que somos extraordinariamente cautelosos sin necesidad”, pero la historia de Enusa “no invita a tener confianza en el equipo de dirección” ■

Si te apetece ver más fotos, pincha en los iconos



Mi-les de personas recorrieron hace unas semanas las calles de Reinosa en protesta por la decisión de GERDAU de descolgarse del acuerdo marco en vigor y plantear una rebaja salarial y un aumento de jornada. La empresa, con plantas en Reinosa, Basauri, Vitoria y Villalba, justificó la decisión asegurando que está en pérdidas desde noviembre, tras caer sus ventas un 25%. Para el presidente del comité el conflicto “no responde solo a un problema de negociación colectiva, sino al reto del sostenimiento del proyecto y modelo industrial que mantuvo viva nuestra comarca durante años”. La dirección de Gerdau, “en lugar de definir un modelo industrial con un proyecto de desarrollo, unas inversiones en sistemas productivos y en cualificación profesional, elige el camino fácil, con el objetivo de hacer más caja, reducir salarios e incrementar las horas de trabajo” ■

Endesa, ¡no me quites lo que es mío!

La última Junta General de Accionistas de Endesa se convirtió en un auténtico clamor contra la reforma laboral. Aquel día, más de un millar de trabajadores y trabajadoras de todos los territorios se concentraron ante la sede de la compañía en Madrid para dejar constancia de su descontento y malestar con la actitud que mantiene la eléctrica en la negociación del IV Convenio Marco. Tras meses de reuniones, asambleas informativas y encierros, ha sido imposible que Endesa modifique la posición que defiende con firmeza. La presión aumentará a medida que se acerque el fin de la ultratractividad del convenio, fijada para el 18 de octubre.

El vídeo de la concentración también está en 



Luchar sí sirve

Durante todo el mes de junio la plantilla de Serra Soldadura (Barcelona) mantuvo una movilización creciente para desbloquear la negociación del pacto de empresa. Finalmente, el día 28 los trabajadores y trabajadoras ratificaron, en el transcurso de una asamblea y casi por unanimidad, el acuerdo que habían alcanzado previamente empresa y sindicatos, que permitió desconvocar los paros de una hora diaria.

Uno de los aspectos más destacados del acuerdo es el apartado salarial, que era uno de los que había provocado el bloqueo de la negociación por parte de la

empresa. Gracias a la presión se consiguió un incremento salarial del 100% del IPC estatal para 2013, del 80% para 2014 y del 60% para 2015. Unos porcentajes que podrían incrementarse en función de los beneficios empresariales obtenidos durante este período. En este capítulo también se prevé una paga de 200 euros lineales al año para cada trabajador.

Otro de los ejes principales del acuerdo es que garantiza la ultratractividad de los aspectos sociales del pacto de empresa una vez finalice la vigencia (2013-2015), hasta que no se pacte un nuevo acuerdo ■

Los acuerdos están para cumplirse

El 12 de junio fue un día de lucha en el sector de metalgráficas, en el que trabajan unos diez mil trabajadores y trabajadoras en todo el país. En plena negociación del convenio colectivo, la patronal se empeñó en sacar tajada de la crisis, se negó a cumplir lo acordado y a no pagar los atrasos. Para evitarlo, los sindicatos CCOO y UGT convocaron concentraciones a las puertas de todos los centros productivos que, como no tuvieron respuesta por parte de la patronal, se reforzaron con dos jornadas de huelga. Finalmente no llegaron a celebrarse. En una mediación previa en el SIMA, y tras una larga negociación, la patronal AME aceptó aplicar un incremento salarial en el nuevo convenio del 1,5% para 2013 y del 0,5% para 2014, con cláusula de revisión prevista en el ANC, por lo que se compensará el abono de los atrasos del año pasado. Además, se blindó el convenio frente a la reforma laboral y se salvaguardó la ultratractividad, que la patronal quería eliminar en esta negociación ■

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA | 25





EL CONVENIO DEL METAL DE GUADALAJARA, que afecta a más de cuatro mil trabajadores y trabajadoras, acumula más de dos años de retraso. Para desbloquear una negociación que está muy encallada, más de 400 personas recorrieron a mediados de junio el centro de la ciudad en manifestación. La protesta partió del Palacio del Infantado y discurrió por el centro de la capital hasta concluir en la sede de CEOE-Cepyme.

Antes de manifestarse por la tarde, los trabajadores del sector y sus representantes recorrieron por la mañana el polígono del Balconcillo y se concentraron frente a la empresa Witzemann. Allí mostraron su malestar por la manera en que la patronal juega con la negociación.

CCOO y **UGT** no descartan emprender nuevas movilizaciones si los empresarios del metal de la provincia no cambian de actitud ■

Recuerda que, para ver más fotos, tienes que pinchar en los iconos

MERCEDES. El secretario general de Industria de **CCOO** y la secretaria de Automoción comprobaron "in situ" los frutos que está dando el convenio colectivo que se firmó en Mercedes Vitoria el año pasado, un convenio que ha generado empleo, que ha dotado de estabilidad a la factoría

y que ha atraído una inversión de 500 millones de euros. Los últimos acuerdos han hecho posible que se hayan incorporado a la factoría 460 personas y que, por primera vez en su historia, se haya creado en su interior un centro de desarrollo, algo que siempre se había hecho fuera ■



¿Hasta cuándo?

El convenio de Navantia perdió su vigencia en 2009. A partir de entonces mantuvo su contenido normativo hasta que el Gobierno de Rajoy decidió meterle mano a la negociación colectiva. Aunque el reciente acuerdo sobre la ultractividad de los convenios no afectaba directamente a Navantia, a este sindicato le sirvió como argumento para prolongar su vigencia. Se acordó prolongar la negociación más allá del 7 de julio para dar estabilidad a las conversaciones y la dirección propuso recortar drásticamente los conceptos salariales y sociales del convenio. **CCOO** apuesta por el diálogo para modernizar el marco normativo y adaptarlo en cuestiones relacionadas con la flexibilidad y la productividad. Este sindicato rechaza la reducción de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, que llevan cuatro años perdiendo poder adquisitivo. Las plantillas no son culpables de la fallida búsqueda de carga de trabajo, ni de la inestabilidad económica de Navantia, por eso **CCOO** exige un plan de futuro que apunte a estos dos aspectos y otorgue sostenibilidad a los astilleros ■



Vossloh: ni recortes ni chantajes

¿Quién dijo que movilizarse no sirve para nada? Que se lo digan a los trabajadores y trabajadoras de Vossloh. No estaban dispuestos a que la empresa de material ferroviario, amparándose en la reforma laboral, les obligase a trabajar 112 horas más al año, ni a estar a disposición del empresario siempre que éste quisiera. Por todo eso, y por mucho más, emprendieron hace tres meses un calendario de movilizaciones que, a base de insistir, permitió introducir algo de cordura en la negociación del convenio colectivo y obtener un acuerdo que garantiza la estabilidad de la planta y de las relaciones laborales. El nuevo convenio colectivo, que estará en vigor hasta 2016, regula los incrementos salariales para los próximos cuatro años, compensa el aumento de jornada con el abono de una paga, recoge propuestas para potenciar la conversión en fijo del empleo indefinido y redefine nuevas escalas salariales brutas para las nuevas incorporaciones por encima del convenio provincial ■



Querer precarizar lo que ya es precario



Sindicatos y patronal han tenido que recurrir a la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) con el objetivo de desbloquear la negociación del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, que engloba a 4.000 trabajadores.

Las organizaciones sindicales se movilizaron exigiendo buena fe en las negociaciones, justicia en los derechos laborales y la

actualización de las tablas salariales después de seis frustrantes reuniones buscando el acuerdo. Finalmente, en la primera quincena de julio, sindicatos y patronal aceptaron la propuesta planteada por los mediadores del SERLA por el bloqueo de la negociación del convenio. La Federación de Industria de CCOO lo firmó una vez valorado por los órganos de dirección y las asambleas de afectados ■

¿Hermanos menores en

En la negociación colectiva también hay “puntos débiles”. Los temas relacionados con la igualdad y con la prevención de riesgos, si no se tiene cuidado, pueden convertirse en “los hermanos menores”, temas que pasan a un segundo plano a la hora de negociar un convenio colectivo en época de crisis. Y con la reforma laboral, son precisamente los que más afectados se pueden ver.

Para CCOO, deberían existir mecanismos adecuados para que quienes más sufren la precariedad o unas condiciones de trabajo indignas fueran los más protegidos, pero la realidad es que las políticas instigadas desde el Gobierno llevan la dirección contraria. Toda persona susceptible de sufrir un accidente laboral o riesgos psicosociales en el trabajo y aquellos colectivos, como el de las mujeres, más propensos a la discriminación son los más afectados por la reforma laboral, que llevará a plasmar en los conve-

En época de crisis, la igualdad y la salud laboral deben ocupar el mismo o mayor espacio en la acción sindical

nios en los próximos años temas que pueden dejar de lado la igualdad o la prevención de riesgos.

Según Isabel Rodero, responsable de Igualdad en la Federación de Industria de CCOO, “para garantizar otros temas, que son prioritarios en los convenios, no se están abordando siquiera en las negociaciones aquellos relacionados con la igualdad”.

Algo que, para Isabel Rodero, debería estar orientado en la dirección contraria: siempre es buen momento para avanzar en derechos sociales, pero en una situación de crisis como la actual, en la que “no se pueden abordar otras cuestiones, como la económica”, es el “mejor momento” para avanzar en otro tipo de derechos.

Pero si en la negociación de convenios es difícil mejorar las medidas destinadas a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, en los planes de igualdad de las empre-



sas la situación no es muy distinta. Muchos de ellos o no se están ejecutando o no se está haciendo un seguimiento ni una evaluación o, cuando las comisiones se reúnen, no se aportan todos los datos. Otros, incluso, se encuentran totalmente bloqueados. Es el caso de Cegelec, Cobra o Fujitsu. Elena Ruiz, trabajadora de esta última empresa, explica que, en enero de 2010, cuando se firmó el plan de igualdad, “se destacaron principalmente las medidas de conciliación. Se intentaron encajar las mejoras de la ley que no estaban en el convenio e inten-

la negociación colectiva?

tar incorporar alguna mejora por nuestra parte". Sin embargo, todo se ha quedado en buenas intenciones. "En lo único que se hace el seguimiento es en selección y desarrollo promocional. A pesar de que la empresa da muchos datos, dilata las reuniones en el tiempo", explica Elena.

Para Isabel Rodero, uno de los grandes problemas de la visión que muchas empresas tienen de los planes de igualdad es que "se ven como algo solo para las mujeres, cuando realmente es una manera de equiparar las condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras": incide en procesos de selección, de retribución salarial, de promoción, de la formación que se da en la empresa, qué tipo de formación, el horario... Y afecta a medidas de conciliación que son de hombres y mujeres.

Salud laboral

En los temas relacionados con la salud laboral, la situación es parecida. Lejos de entender que una buena prevención

de riesgos redundando en una mayor productividad, muchas empresas renuncian a incluir en los convenios colectivos temas relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

"Estamos peleando en nuestra actividad sindical para que esto no sea así", explica José María Antuña, secretario de Salud Laboral y Medioambiente de la Federación de Industria de CCOO. "Pero está resultando bastante difícil", continúa, sobre todo en la "situación de bloqueo en la que se encuentran muchos convenios".

A la hora de negociar, se han dado casos de todo tipo, como una empresa que "pretendía que fueran los propios trabajadores" los que compraran sus equipos de protección individual.

Por suerte, y a pesar de la delicada situación económica, existen muchas otras empresas "sobre todo las más grandes" que tienen clara cuál es la importancia del bienestar de su plantilla, bienestar que redundando en un aumento de la productividad y es positiva para todos ■



La reforma laboral incidirá sobre la salud laboral en los nuevos convenios

LA SALUD LABORAL, BÁSICA EN EL TRABAJO. Ahora, al negociar un convenio colectivo, los trabajadores y trabajadoras están más preocupados en adaptar el contenido económico que en otras cuestiones, como la salud laboral que, sin embargo, es básica en el trabajo. Eduardo López, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Alcalá de Henares, advierte de que "hay que estar muy vigilante a la hora de negociar nuevos convenios", ya que la reforma laboral del Gobierno "puede afectar a la salud laboral". "Son deberes de naturaleza cuasi pública, tienen que estar presentes en los convenios colectivos y sobre todo en su aplicación, que es lo más importante" ■

Deterioro industrial

España se distingue de sus socios europeos en que la terciarización y la pérdida de participación industrial en la economía es más acelerado. El peso de la industria manufacturera en el PIB pasó del 25,5% en 1985 al 13% en 2012 (11% en las actividades federales).

En 2012, la actividad industrial sufrió una disminución, por lo que suma ya 16 meses consecutivos a la baja y acelera su ritmo de contracción, al acumular cuatro de los últimos cinco años en negativo. Durante el período de crisis (2008-2012) la producción industrial sufrió una caída acumulada del 22% y la cifra de negocios lo hizo en un 15,5%. Los últimos indicadores del Banco de España señalan que la actividad industrial apunta a una prolongación de su debilidad sectorial.

El sector industrial es quizás uno de los más afectados por el desendeudamiento del sector privado y de restricción crediticia, puesto que las compras de este tipo de productos, muchos de ellos bienes de inversión o de consumo duradero, suelen ser apalancadas. Pero en 2012 se sumó, además, el efecto del mayor deterioro de la renta disponible de los hogares, afectando a la producción de bienes de consumo no duradero.

La capacidad productiva española refleja el nivel más bajo desde la última recesión, lo que significa que la tercera parte del aparato productivo está ocioso por falta de demanda. El resultado es una caída sin precedentes del empleo industrial, situando a la industria en un millón menos de trabajadores que hace treinta años.

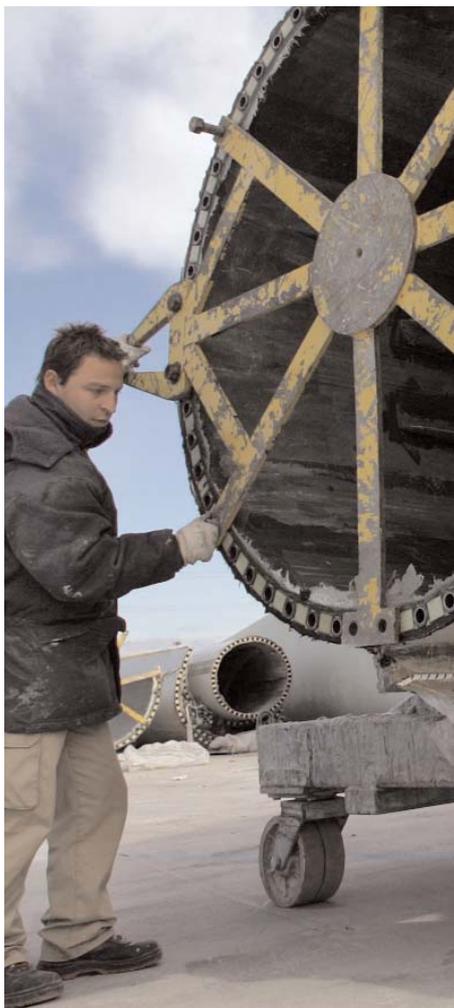
Con 2,4 millones de ocupados, 768.000 menos que a finales de 2007 (24%); una pérdida de casi 680.000 asalariados (24%) en los últimos cinco años (2008-2012); y 94.000 parados más, 305.000 en total (44% más), la industria se ve afectada de forma muy apreciable por la evolución de la crisis (más de 489.000 empleos asalariados del ámbito de actividades de la Federación de Industria de CCOO se han perdido en cinco años de crisis, el 26,5%).

En la participación del empleo industrial, sobre el total, la caída es más intensa que en la del PIB. Desde el 11% de re-

ducción de la participación en los últimos cuarenta años, al 6% en los últimos once, el 3% en los últimos seis y casi dos puntos desde el año 2008.

El sector industrial español ha perdido casi el 7% de media anual de empleo en el período 2008-2012, frente al 3,5% del total de la economía. En definitiva, la industria ha sufrido en mayor grado los efectos de la crisis en el empleo, sólo superada por la construcción.

La prolongada crisis del naval acumula una importante reducción, lo mismo que la ingeniería mecánica, sector que más asalariados aglutina y que más empleos ha perdido. A ellos se une la industria de defensa, la de automoción, el sector de productos metálicos y las industrias extractivas, que han pasado de una clara recuperación en 2010 y 2011 a una caí-



“La tercera parte del aparato productivo está ocioso por falta de demanda”

da interanual en 2012. Solo el sector aeroespacial y el de material ferroviario han visto crecer el empleo, con tendencia a reducirlo en 2011 y 2012.

El peso de las exportaciones industriales en el PIB se sitúa en el 17% (el turismo llega hasta el 26%), cinco puntos por debajo de Italia y tres de Francia, mientras que en Alemania equivalen al 39% de su economía. Sin embargo, la demanda externa se ha constituido como motor del crecimiento de la economía española, debido a la pujanza de las exportaciones de bienes y servicios y a la atonía de las importaciones. Tanto es así, que en 2012 casi ha conseguido equilibrar su balanza de pagos por cuenta corriente y capital, gracias al fuerte impulso de operaciones comerciales de bienes y servicios.

La mayoría de los sectores que incorporan actividades de competencia de Industria de CCOO han sufrido un fuerte proceso de deterioro durante los cuatro años de crisis. Es especialmente preocupante la situación del carbón y el naval, sobre todo, sin olvidar la que atraviesan los sectores de material ferroviario, siderurgia, algunos bienes de consumo y el de energías renovables. Sólo las industrias emergentes han sorteado el temporal en mejores condiciones, mientras que las más tradicionales han sufrido, y siguen padeciendo, una importante inactividad.

En conclusión, la deriva a la que lleva la crisis a este sector, y la falta de actuación concreta de las administraciones (regionales, locales y central), unido a la falta de voluntad para abrir un diálogo que de respuesta a una situación preocupante, requiere de una actuación coordinada de la Confederación Sindical de CCOO y de las federaciones industriales afectadas, mediante actuaciones dirigidas a corregir esta situación lo antes posible ■



Reorientar la economía

La economía española requiere de actuaciones en una doble vertiente: una a corto plazo, para recuperar el empleo perdido; y un revulsivo a largo plazo que no sólo le permita salir de la crisis en buenas condiciones para abordar la competitividad internacional, sino que le sirva para reorientar la economía hacia sectores más productivos.

Y para que la industria pueda ser una actividad determinante en el futuro se exigen también dos premisas: proyectar a largo plazo, para crear valor en el sector productivo; e implantar actividades intensivas en conocimiento, como el diseño, las tecnologías y la innovación. Para ello, es prioritario que la nueva política industrial se oriente no sólo al desarrollo de actuaciones horizontales de alcance general, sino a fijar prioridades.

Al mismo tiempo, el país requiere de un cambio estructural en el nivel tecnológico de la pyme, mediante el desarrollo de más tecnología en los sectores tradicionales y más empresas de base tecnológica que se esfuercen en nichos de mercado de alto valor añadido.

Otro factor determinante para el desarrollo industrial es el mercado energético. Necesita con urgencia una reforma en profundidad, con el propósito de reducir costes de la energía por unidad de producto en el conjunto de la economía española. En la ardua tarea de reflotar la economía, la reforma del sector eléctrico debe hacerse de manera que el modelo energético esté al servicio de la industria y no al revés. Por lo que es imprescindible acertar en la coordinación entre política industrial y energética para reducir costes, generar actividad y crear empleo.

El principal problema de la economía española para ser competitiva con las economías más desarrolladas es la falta de inversión productiva que impulse la productividad relacionada con factores

distintos al coste laboral. Es preciso hablar del coste laboral en términos relativos a la productividad. En el conjunto de los países de la UE, los costes laborales crecen de acuerdo con las mejoras en productividad. Y una prioridad fundamental es revitalizar profundamente la formación profesional, renovando los programas y buscando la implicación activa del tejido industrial.

Porque en ocho años (2005-2012) se han perdido cuatro puntos del peso industrial en el PIB y 660.000 empleos, lo que se requiere es la aplicación de una

“El modelo energético debe estar al servicio de la industria y no al revés”

estrategia dirigida hacia sectores e industrias de futuro mediante tratamientos específicos para cubrir las necesidades derivadas de los fuertes procesos de competencia que se enmarcan en la globalización. En este marco, la salida más rápida para acometer la debilidad de las exportaciones, como consecuencia de la extensión de la recesión a la UE, pasaría por orientar las ventas a los países emergentes, que prevén crecer durante este año tres veces más que los desarrollados.

Para hacer efectivas estas propuestas, es preciso que se manifieste una apuesta decidida del sector privado empresarial, acompañando a las orientaciones definidas en materia industrial por parte de la Administración General del Estado, de las instituciones públicas y privadas que participen directamente en el desarrollo tecnológico del país, además de la aportación indispensable del sistema financiero

a la hora de apoyar al sector industrial.

La Federación de Industria de CCOO comparte el objetivo de generar una “cultura industrial” en la que el sector público ejerza un papel de liderazgo y las instituciones regionales se involucren directamente. Se precisan de formas directas de intervención pública porque los gobiernos -central y autonómicos- ejercen una influencia directa en la toma de decisiones económicas, involucrando a todos los estamentos implicados en el desarrollo de la industria, tanto públicos como privados, conformando un objetivo dirigido hacia la consecución de un Pacto por la Industria, mediante la voluntad expresa de las fuerzas políticas, económicas y sociales de los gobiernos autonómicos y locales de apoyo al sector industrial.

También proceden propuestas dirigidas al ámbito más cercano de actuación sindical, las empresas, mediante la necesaria reordenación de la negociación colectiva, incidiendo en la apuesta por acuerdos marcos en los grupos industriales, como tránsito a convenios de grupo; orientando la negociación hacia la necesaria incorporación de planes industriales de futuro en las empresas y grupos, con compromisos concretos en materia de inversiones y empleo; e incidiendo en hacer cumplir la flexibilidad negociada ante los requerimientos permanentes de los ERE, junto a la participación directa en la organización del trabajo y la homogeneización de las condiciones de trabajo.

En este marco, el sindicato tiene previsto acometer un proceso que incorpore una estrategia industrial definida para nuestro país, mediante la puesta en marcha de una estrategia sindical compartida entre las distintas federaciones industriales, enmarcada en un objetivo común claro, conciso y cohesionado de política industrial, coordinada y cohesionada por la Confederación ■

Cuando la industria apuesta por la agricultura sostenible

El caso de Indra, que ha creado un grupo de consumo ecológico, demuestra que la organización sindical puede contribuir a cambiar los hábitos alimenticios

Entre dos conceptos aparentemente tan alejados como una empresa tecnológica de vanguardia y un agricultor extremeño, hay sin embargo un vínculo que los une: son las dos caras de una misma moneda: agricultura sostenible y consumidores concienciados que se han unido gracias al proyecto Tredar puesto en marcha por la Federación Agroalimentaria de CCOO y al empeño de la sección sindical de Indra San Fernando en fomentar la creación de un grupo de consumidores "ecosocialmente responsables".

Tredar empezó como proyecto piloto en 2012 y desde entonces ya están funcionando con normalidad siete grupos de consumo. El de Indra es uno de los grupos pioneros dentro de una empresa. "En la sección sindical de CCOO de Indra Sistemas hemos visto el gran potencial que tiene el proyecto y hemos decidido apostar por él", explica José Antonio García, impulsor de este grupo, para quien es importante "usar nuestra fuerza para apostar por la conciencia ecológica y contribuir a provocar un giro en el desarrollo económico del país a base de crear muchos grupos y agricultores".

Hay que señalar que Tredar es un proyecto que se sostiene sobre dos bases, por un lado la creación de empleo con la formación de desempleados como microagricultores y por otro organizando de



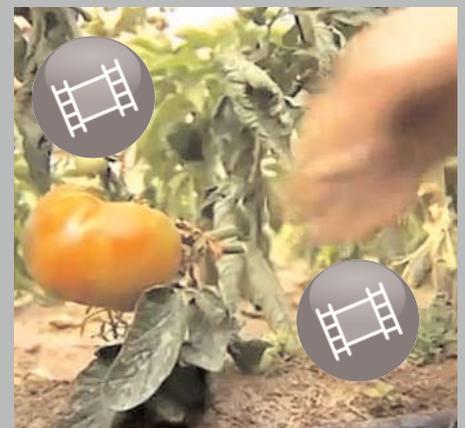
modo sencillo grupos de consumo en centros de trabajo a través del sindicato. Es un proyecto que, para Manzano, demuestra que "CCOO como organización coordina sus recursos y lucha por el futuro del país, utilizando un plan de agroalimentaria y desarrollándolo en una empresa de la Federación de Industria, como es Indra, y que uniendo sinergias podemos desarrollar planes de futuro viables" ■

 @tredaragr

 facebook.com/tredar.agricultura

 www.tredar.es
www.industria.ccoo.es/indraindustria

Hay dos vídeos de presentación del proyecto en



¿Quieres apadrinar a un ecoagricultor?

El Proyecto Piloto Tredar (acrónimo de Tramar y Enredar) es un proyecto de la Federación Agroalimentaria de CCOO con el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, y con fondos FEADER europeos. El proyecto se plantea con un mínimo de diez consumidores por centro de trabajo que por 41 euros mensuales reciben dos cestas mensuales con una media de 10 kilogramos de hortalizas frescas en producción agroecológica. Con estos "contratos de formación agroecológica", los productores y consumidores se comprometen recíprocamente a aprender y ajustar un nuevo modelo de práctica productiva y de consumo.

Cualquier persona interesada en impulsar un grupo de consumo en su centro de trabajo puede solicitar información en: admon@tredar.es ■