



Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social: 30 Años de UGT Andalucía

Agustín Galán García

Director y autor

Universidad de Huelva

Manuel P. de Armas Cejas

Fundación Funcais

Emilia Castellano Burguillo

Universidad de Huelva

Roberto Fernández Villarino

Universidad de Huelva

José Luis Lázaro Sánchez

Universidad de Huelva

Carlos Ruiz Frutos

Universidad de Huelva

María Luisa Pérez Guerrero

Universidad de Huelva

José Manuel de Soto Rioja

Universidad de Huelva

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, su tratamiento informático, ni su transmisión, sin el permiso previo y por escrito de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Fotografías de la Cubierta:

Elecciones.

UGT Andalucía, 1ª Fuerza Sindical.

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía: Archivo Histórico de UGT Andalucía (FUDEPA: AHUGTA)

Ilustraciones:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía: Archivo Histórico de UGT Andalucía (FUDEPA: AHUGTA)

© Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Dirección:

Agustín Galán García

Autores:

Agustín Galán García

Manuel P. de Armas Cejas

Emilia Castellano Burguillo

Roberto Fernández Villarino

José Luis Lázaro Sánchez

Carlos Ruiz Frutos

María Luisa Pérez Guerrero

José Manuel de Soto Rioja

Coordinación: Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Documentación:

Julio Guijarro González

Inés Hens Pulido

Edita:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Diseño, maquetación e impresión: Lienzo Gráfico S.L.

ISBN: 978-84-937130-7-2

Depósito Legal: SE 7797-2010

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 11 |
| INTRODUCCIÓN | 13 |
| CAPÍTULO I. UGT ANDALUCÍA Y EL EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 30 AÑOS | 17 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 17 |
| 2. LA CONSTANTE PREOCUPACIÓN POR EL EMPLEO | 20 |
| 3. EL ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO | 26 |
| 3.1. La apuesta por el sector industrial | 28 |
| 3.2. El sector agroalimentario, objeto de permanente atención | 36 |
| 3.3. El redimensionamiento del sector de la construcción | 41 |
| 4. ALGUNAS PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO | 42 |
| 5. LA FORMACIÓN COMO FACTOR ESTRATÉGICO | 47 |
| 6. LA INTERMEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA | 52 |
| 7. CONCLUSIONES | 60 |
| CAPÍTULO II. APORTACIONES DE UGT ANDALUCÍA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES | 63 |
| 1. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: SOBRE LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS, LA PRECARIEDAD LABORAL, LA JORNADA LABORAL Y LA ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS | 66 |
| 1.1. Marco del contrato de trabajo; factor de la “temporalidad de los contratos”; duración de la jornada laboral como elemento dinamizador de las relaciones individuales de trabajo | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 1.1.1 Precariedad laboral | 66 |
| 1.1.2 Duración de la jornada laboral como elemento dinamizador de las relaciones individuales de trabajo | 77 |
| 1.2. Flexibilidad de las condiciones laborales (análisis del riesgo de “individualización” de las relaciones laborales) | 79 |
| 2. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR | 81 |
| 3. LA CONCERTACIÓN SOCIAL SOBRE LA BASE DE TRES ASPECTOS CONCRETOS: EL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y EL MODELO DE DESARROLLO ECONÓMICO | 85 |
| 3.1. Empleo. Unidades de Orientación Laboral gestionadas por UGT Andalucía | 85 |
| 3.2. Formación | 88 |
| 3.3. El modelo de desarrollo económico | 90 |
| 4. BIBLIOGRAFÍA | 91 |
| 5. ANEXO DOCUMENTAL | 93 |
| CAPÍTULO III. ACTUACIONES DE UGT ANDALUCÍA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL | 97 |
| 1. ORÍGENES DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA | 97 |
| 2. POLÍTICAS QUE HAN SIDO PRIORITARIAS EN ESTOS ÚLTIMOS 30 AÑOS PARA LA CONCERTACIÓN SOCIAL | 102 |
| 2.1. Política Económica y de Empleo | 102 |
| 2.2. Política Agraria | 111 |
| 2.3. Política de Seguridad e Higiene | 118 |
| 2.4. Política Social | 118 |
| 2.5. Política de Formación | 121 |
| 2.6. Política de Igualdad en sentido amplio | 122 |

| | |
|--|------------|
| 3. ACTUACIÓN SINDICAL ADECUADA A LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL DE ANDALUCÍA | 126 |
| 4. ALGUNOS RETOS PARA EL FUTURO | 127 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA | 133 |
| CAPÍTULO IV. LA PARTICIPACIÓN DE UGT ANDALUCÍA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS | 135 |
| 1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES | 135 |
| 2. EVOLUCIÓN DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA | 138 |
| 3. POLÍTICAS AUTONÓMICAS E IMPORTANCIA DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN ANDALUCÍA: LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL | 141 |
| 4. EVOLUCIÓN DE LA IMPORTANCIA CONCEDIDA A LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA: EL CARL Y EL SERCLA, CREACIÓN, FUNCIONES, DESARROLLO | 148 |
| 4.1. Los orígenes del SERCLA | 148 |
| 4.2. Los acuerdos de constitución y reglamentación del SERCLA | 149 |
| 4.3. Los mediadores en el SERCLA | 151 |
| 4.4. La gestión del CARL | 152 |
| 5. RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN SINDICAL EN LA EVOLUCIÓN Y EL IMPULSO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA | 153 |

| | | |
|---------------------|--|------------|
| 6. | PERSPECTIVA DE FUTURO: EL PAPEL DE UGT EN LA CONFORMACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS | 156 |
| 7. | BIBLIOGRAFÍA | 158 |
| CAPÍTULO V. | DESDE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO A LA SALUD LABORAL: APORTACIONES DESDE UGT ANDALUCÍA | 159 |
| 1. | INTRODUCCIÓN | 159 |
| 2. | EL MARCO DE ACTUACIÓN SINDICAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL | 160 |
| 3. | UNA BREVE APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ANDALUCÍA Y SU REFLEJO EN LA SINIESTRALIDAD LABORAL | 162 |
| 4. | DE LAS APORTACIONES DE UGT A LA SALUD LABORAL | 177 |
| | 4.1. 1980-1995. De la seguridad e higiene a la prevención de riesgos | 177 |
| | 4.2. 1996-2010. Del accidente de trabajo a la enfermedad profesional | 186 |
| 5. | CONCLUSIONES | 196 |
| 6. | PROPUESTAS | 198 |
| 7. | BIBLIOGRAFÍA | 200 |
| 8. | ANEXOS | 201 |
| CAPÍTULO VI. | LAS ELECCIONES SINDICALES EN EL PERÍODO DEMOCRÁTICO: 30 AÑOS DE UGT ANDALUCÍA (1978–2009) | 209 |
| 1. | INTRODUCCIÓN | 209 |

| | | |
|---|--|------------|
| 2. | PRIMERA ETAPA: 1978-1990 | 210 |
| 2.1. | 1978. Primeras elecciones sindicales | 211 |
| 2.2. | 1980. Segundas elecciones sindicales | 214 |
| 2.3. | 1982. A la tercera va la vencida | 218 |
| 2.4. | 1986. Se repiten los resultados del 82 | 221 |
| 2.5. | 1987. Elecciones a delegados y miembros de las juntas de personal de las administraciones públicas | 226 |
| 2.6. | 1990. Primer proceso de elecciones globales (empresas y administraciones públicas) | 230 |
| 3. | PROCESOS ELECTORALES 1994-1999 | 234 |
| 4. | PERÍODO 2000-2009 | 238 |
| 5. | ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EN EL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ EN EL CUATRIENIO 2006-2009 | 241 |
| CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES | | 245 |

PRESENTACIÓN

La historia de UGT Andalucía es la historia colectiva de los trabajadores y trabajadoras que, de manera organizada, han conformado el sindicato desde el esfuerzo, implicados y comprometidos en la defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores andaluces en los últimos 30 años.

A criterio de la Comisión Ejecutiva, la celebración del 30 aniversario no podía ser sólo un mero acto conmemorativo. Entendíamos que éste era un momento oportuno para el análisis científico y la reflexión objetiva sobre las aportaciones y el trabajo desarrollado por el sindicato en sus campos fundamentales de intervención. Por ello, decidimos poner en manos de distintos profesionales la tarea de estudiar dicha realidad.

Se trataba de, en unas circunstancias tan adversas como las actuales para trabajadores, trabajadoras y para sus propias organizaciones sindicales, llevar a cabo una mirada cualificada del trabajo sindical realizado por miles de hombres y mujeres a lo largo de las últimas tres décadas. No sólo con un objetivo conmemorativo, sino más bien con la idea de analizar el pasado para avanzar en el futuro con solvencia sindical y mayor capacidad para seguir desempeñando nuestra labor.

Ante la ofensiva orquestada contra los derechos laborales, sociales, los propios pilares del Estado del Bienestar y el acoso a las organizaciones sindicales de clase, el 30 Aniversario de UGT de Andalucía debe suponer un impulso de nuestra capacidad de acción, desde nuevos enfoques, sobre el papel que debe desarrollar nuestra organización sindical en la sociedad actual.

La acción sindical desarrollada por UGT Andalucía trasciende, con mucho, los objetivos estrictamente laborales, habiéndose alcanzado metas positivas en el ámbito de los intereses generales de la población andaluza en lo concerniente a derechos sociales, económicos, de ciudadanía...

Una circunstancia que discurre en paralelo a la detección de debilidades que deben permitirnos orientar los objetivos futuros de nuestra organización así como las acciones a desarrollar.

Las conclusiones alcanzadas por cada uno de los equipos multidisciplinares de las 8 universidades andaluzas, en relación con temas como las movilizaciones, el Estado del Bienestar, la defensa jurídica de los trabajadores, políticas sociales, aportaciones al desarrollo económico, medio rural, formación, empleo, relaciones laborales y diálogo social, nos permiten deducir logros, fortalezas y debilidades.

Con el libro “Empleo, Relaciones Laborales y Dialogo Social: 30 años de UGT Andalucía”, hemos querido que la Universidad de Huelva investigue sobre el papel que ha desempeñado UGT Andalucía en el mundo de las relaciones laborales, la importancia concedida por el sindicato al empleo y la salud laboral, su participación en la concertación social y en los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos y analizar las elecciones sindicales.

Quiero agradecer al equipo de la Universidad de Huelva que ha realizado esta investigación su dedicación y sus aportaciones.

También quiero agradecer el trabajo y el esfuerzo de todas las personas que han hecho posible esta serie de estudios sobre nuestros 30 años de historia. Desde hoy, UGT Andalucía cuenta con un nuevo instrumento que nos permitirá afrontar el futuro con mayores garantías de éxito.

De cada uno de nosotros dependerá, en nuestra actividad cotidiana, darle el mejor de los usos posibles.

Manuel Pastrana Casado
Secretario General
UGT Andalucía

INTRODUCCIÓN

«Andalucía vieja, sabia y noble, y como es vieja, sabia y noble, tenemos que dar una alternativa a los problemas estructurales de esta tierra y de cuantos viven en ella. Esta fue la única intención que nos movió hace más de tres años, cuando iniciamos la singladura en Antequera, siendo preferente el desvelo por los hombres en paro del campo y de la industria, de los servicios y la pesca¹.

En el convulso año de 1988, conmemoraba la Unión General de Trabajadores sus primeros cien años de vida. En palabras del entonces Secretario General, Nicolás Redondo, *“UGT conoció todos los avatares de la propia evolución histórica de España en dicho lapso de tiempo, un período cuajado de conflictos de todo género, especialmente sociales, en que la clase trabajadora ha tenido que luchar muy duramente: primero, para poder organizarse, saliendo de su postración y venciendo para ello las prohibiciones y trabas que impedían el derecho mismo de sindicación, hasta lograr su reconocimiento, y después, para ir conquistando, poco a poco, condiciones de vida y de trabajo más dignas, más humanas, con las que superar aquellas escandalosas situaciones de miseria, explotación e indefensión de las que partía. En este duro proceso recorrido por el Movimiento Obrero, UGT es una pieza clave, un factor esencial, al haber constituido el primer núcleo de Organización consistente de los trabajadores de nuestro país...”*². En este tenso 2010 que estamos viviendo, podíamos asumir para la Andalucía de los últimos treinta años, lo que Nicolás Redondo refería a la historia del sindicato en la celebración de su centenario.

Hoy, cuando el mundo está instalado en una especie de presente permanente sin relación orgánica alguna con el pasado del tiempo en el que viven (E. Hobsbawm), se hace imprescindible detenernos un instante y reflexionar sobre el ayer del que venimos. Conocer en qué medida nuestra propia evolución ha condicionado nuestro presente y qué podemos aprender de la experiencia acumulada. La Historia, dice J.L. Gaddis, es progreso a través de la transmisión, de una generación a otra, de las habilidades adquiridas. Por lo tanto, conocimiento histórico, incremento de nuestras habilidades y, si todo va bien, encarar mejor armados las dificultades que encontramos día a día” (G. Duby).

Aquella realidad que denuncia Hobsbawm se ha puesto especialmente de manifiesto en los últimos meses. La debilidad y la pérdida de credibilidad de nuestra

¹ Intervención de Faustino Díaz en el pleno del I Congreso de UGT Andalucía. Fuengirola, 12 y 13 de enero de 1980.

² Unión General de Trabajadores (1888-2005) Un breve resumen de nuestra historia. <http://www.ugt.es/ugtpor-dentro/historia.htm> (25.VII.2010)

clase política en general, y de los gobernantes en particular, la crisis económica y la pésima gestión que se ha hecho de ella desde el gobierno; unido al interés de determinados grupos de presión que, articulados a través de cada vez más potentes medios de comunicación, están intentado borrar de la memoria el papel que el movimiento sindical ha desempeñado a lo largo de nuestra historia. Ahora, en estos precisos instantes se hace más necesario que nunca reflexionar sobre el pasado; de donde venimos, qué hemos hecho, cuáles han sido los logros, cuáles los errores, qué nos queda por hacer. Estaremos de acuerdo en afirmar que la realidad que hoy conocemos y no solo en lo laboral en su sentido más amplio, habría sido completamente distinta sin la participación activa de las organizaciones sindicales en general y de la UGT en particular.

“No fue fácil su nacimiento”, escribe Caro Cancela en su introducción a los 20 años de UGT Andalucía³. “En una cultura como la de la izquierda política y sindical de este país, marcada por un cierto jacobinismo centralista, el deseo de un grupo de ugetistas sevillanos de iniciar el proceso para articular una estructura regional que se identificara especialmente con la Andalucía política que entonces estaba consagrando el Estado de las Autonomías, fue acogida con un cierto recelo por algunos de los principales dirigentes nacionales que creían que una organización de este tipo podía restarles influencia en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación”.

A pesar de estas reticencias, UGT Andalucía pudo celebrar su Congreso constituyente a principios de 1980, iniciando un camino que en poco tiempo le convirtió en un interlocutor insustituible en el marco de las relaciones laborales de la naciente comunidad autónoma andaluza.

En efecto, mucho ha cambiado el sindicato en estos treinta años. Destacaré solo dos aspectos que me han parecido especialmente llamativos y que conviene tener especialmente presentes en un ejercicio de historia como el que estamos haciendo. Me refiero en primer lugar al lenguaje, el propio lenguaje es lo que mejor determina la pertenencia a una época, la presencia en un momento determinado y la manera de estar en ese instante. Compárese pues la terminología utilizada en el primero de los congresos y la que se usa en estos momentos. El contexto era distinto, muy distinto, afortunadamente. Aquel lenguaje reivindicativo, repleto aún de la rabia tantos años silenciada, ha dado paso a un lenguaje más común, más tecnificado, tal vez demasiado correcto y que apenas chirría en los sectores más conservadores. Haga el lector el ejercicio de charlar con un sindicalista a la antigua usanza y con un compañero de las últimas hornadas y podrá comprobar lo que decimos.

Y el segundo es la complejidad que ha ido ganando la propia organización. Un indicio, los ámbitos de actuación que se van a fijar en el I Congreso y el número y la

³ Cano Cancela, D.: *Unión General de Trabajadores de Andalucía. Veinte años de sindicalismo*. UGT Andalucía. Sevilla, 2000.

complejidad de los mismos en el último de ellos. En el primero el esquema organizativo era realmente sencillo: 1. Estrategia y organización; 2. Acción reivindicativa: 2.1. Energía, 2.2 Juventud, 2.3 Seguridad e Higiene; 3. Agraria y paro; 4 Política Sindical. El último, el celebrado en el año 2009, se organizó en torno a los capítulos siguientes: 1. Propuestas de actuación en el ámbito laboral. 2. Hacia un nuevo modelo productivo. 3. Propuestas de actuación en el ámbito social. 4. Cohesión social. 5. Fortalecimiento y consolidación del sindicato. A modo de ejemplo desglosamos el epígrafe dedicado a la cohesión social: Desarrollo territorial, sostenibilidad ambiental, cambio climático, ordenación del territorio, la nueva cultura del agua, transporte y movilidad, la acción cultural y cooperación. Lenguaje y ámbitos de actuación que demuestran la capacidad de adaptación que la organización ha demostrado frente a las circunstancias que se han ido presentando y a las que hay que dar respuesta desde el movimiento obrero. Ahí está la razón de su supervivencia.

Es evidente que en 30 años de trabajo, con las complicaciones que iremos viendo y las dificultades que comentaremos, no todo han sido luces; hubo algunas sombras, pero estas trataremos de alumbrarlas en cada uno de los capítulos en los que hemos organizado este estudio. De momento felicidades a la organización y felicidades también a todos aquellos que han hecho posible que hoy podamos celebrar esta fiesta de cumpleaños. Ciertamente que no está el patio para celebraciones, pero también es cierto que las oscuridades del tiempo presente no deben ocultarnos los destellos del pasado.

En esta ocasión, no sólo nos han invitado al cumpleaños, sino que nos han permitido entrar en la cocina. En la cocina de una organización clave para entender la historia reciente de nuestro país y de nuestra comunidad autónoma. Casi a modo de estreno hemos podido contar con las actas de todos los congresos celebrados en Andalucía desde su creación. Por este mismo hecho nos hemos fijado preferentemente en esta fuente para elaborar nuestro trabajo. Las actas de los congresos recogen los temas, las reflexiones, las discusiones, las preocupaciones, las sensibilidades del propio sindicato.

Pero sólo entra en la cocina el que merece confianza y en este sentido queremos trasladar nuestra gratitud a la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía y a Manuel Pastrana Casado, Secretario General de UGT Andalucía, que confió en nosotros para la realización de este volumen. Precisamente el dedicado a las relaciones laborales, la salud laboral, la concertación social, las elecciones sindicales, etc., es decir, los temas esenciales del sindicalismo más tradicional. Esperamos, por nuestra parte, no desentonar en exceso del resto de los estudios. Personalmente agradezco que la tarea de su coordinación haya sido encomendada a un historiador del trabajo; no es frecuente y por ello doblemente agradecido.

Gracias igualmente por el margen de libertad y la ausencia de indicaciones que hemos recibido para este trabajo. Este es el objetivo, estas las fuentes de las

que podéis disponer y este el motivo. Lo demás es responsabilidad de los autores. Y en lo demás entra el análisis, la valoración, las conclusiones y especialmente las críticas. También esto merece un reconocimiento expreso, más aún cuando vivimos unos momentos en los que toda opinión debe ser políticamente correcta, entendiendo por correcto lo oficial y lo oficial como gubernamental. La crítica rigurosa ayuda a crecer y éste debe ser otro de los objetivos de UGT Andalucía de cara al futuro: afianzarnos en lo que se hizo bien y aprender de los errores del pasado para recobrar impulso hacia el mañana.

El volumen que presentamos incluye seis aportaciones cuyos resultados esperamos merezcan el interés de los lectores. Analizaremos el papel que ha jugado UGT Andalucía en el variado y complejo mundo de las relaciones laborales. Roberto Fernández, que une a su labor docente una larga experiencia como abogado laboralista, es el autor del mismo. El empleo y cómo se ha concebido desde la Organización es el objetivo del trabajo elaborado por el profesor Dr. José Luis Lázaro Sánchez, uno de los mejores especialistas sobre la cuestión. La profesora Dra. Emilia Castellano Burguillo, es la responsable del trabajo que analiza la concertación social en Andalucía desde la perspectiva ugetista. La profesora María Luisa Pérez asume la autoría del ensayo referido a la participación de UGT Andalucía en los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral, asunto en el que es una especialista consumada. El capítulo dedicado a la salud laboral es el resultado del trabajo al alimón entre el que suscribe y el profesor Ruiz Frutos, Director del Observatorio de Enfermedades Profesionales y uno de los mejores especialistas en salud laboral con los que contamos en estos momentos. Por último, el informe referido a las elecciones sindicales, lo presentamos exactamente así, a modo de informe. Un trabajo realmente laborioso que ha sido realizado por Manuel de Armas y el profesor José Manuel de Soto Rioja.

I. UGT ANDALUCÍA Y EL EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 30 AÑOS

José Luis Lázaro Sánchez

*Profesor Titular Escuela Universitaria. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
(lazar@uhu.es)*

1. INTRODUCCIÓN

Analizar la atención que la Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante, UGT Andalucía) en estos treinta años ha prestado al empleo en general, y a sus distintas vertientes en particular, cuenta con la dificultad inicial de delimitar la materia, por cuanto el empleo es una materia de contornos amplios a la vez que difusos. En líneas generales, esta materia se extiende a todo lo relacionado con el funcionamiento del mercado de trabajo, y por tanto incluye las relaciones jurídicas que se establecen entre las instituciones y sujetos que operan en él; también, las políticas que se desarrollan en su seno por parte de éstos. Como puede intuirse, la amplitud de políticas y regulaciones que podemos contemplar al respecto es extraordinariamente extensa por cuanto desde muchas perspectivas se incide en una mejor regulación del mercado de trabajo.

No obstante, esta tarea se ve facilitada en parte por la metodología de trabajo escogida, las ponencias y dictámenes de los diferentes congresos celebrados, opción que permite acotar la documentación a analizar. Ahora bien, esta elección no se debe a razones de conveniencia en la tarea propuesta como al hecho de que el contenido de los informes y resoluciones congresuales representa una “fuente” idónea. Como se afirma en el III Congreso, “Nuestros Congresos tienen dos líneas básicas de trabajo: la primera, mirando hacia atrás, pretende analizar el trabajo realizado para extraer conclusiones y aprendiendo de los errores cometidos proceder a su corrección. La segunda nos obliga a mirar hacia el futuro, enfocando nuestro trabajo hacia la búsqueda de nuevas alternativas que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores”.

Como señalan los Estatutos de UGT Andalucía, ésta es parte de la organización territorial de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España, e integra a todas las organizaciones de UGT en Andalucía. Ello se corresponde con lo contenido en el artículo 2, dedicado a los principios generales y al objeto de la propia UGT Andalucía, donde en el apartado b) se señala “Coordinar la acción de las Federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical suficiente a todos los afiliados y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando, con todo ello, la realización efectiva del principio de solidaridad”. Esta condición determina su nivel de actuación, tanto geográfico como material. En especial, y en atención a lo previsto en el artículo 2.b) de los Estatutos, antes reproducido, el hecho de pertenecer a

la Confederación Sindical hace que las propuestas y la acción sindical se produzcan en el contexto de las decisiones confederales. Ello no impide que las decisiones en el ámbito confederal se adapten a la realidad socio-económica de Andalucía, y como claro ejemplo de ello está la labor que, junto a otra central sindical, se llevó a cabo con la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), documento sindical de extraordinaria importancia, y que se adaptó al ámbito andaluz en un documento, denominado Propuesta Sindical Prioritaria para Andalucía (PSPA).

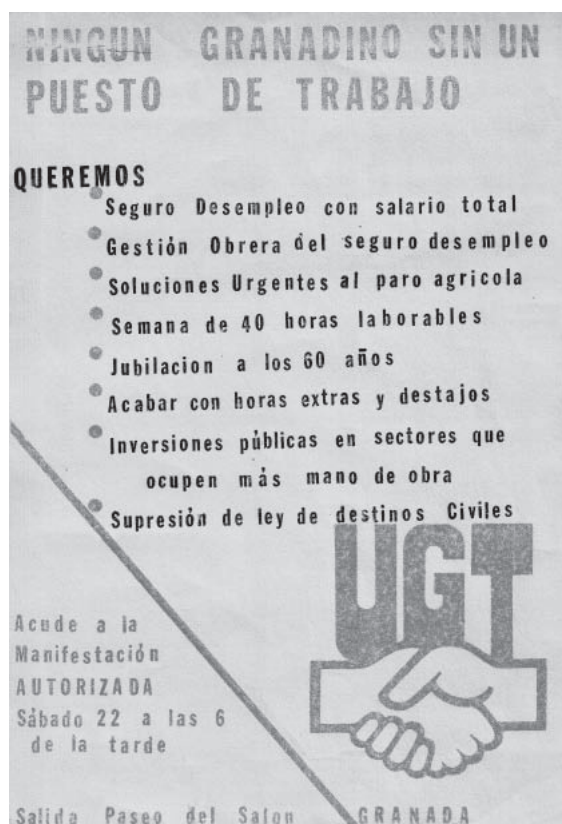
A su vez, el que las competencias que pueden ejercerse en el ámbito geográfico propio de actuación de UGT Andalucía estén delimitadas por la distribución competencial del bloque de constitucionalidad –configurado éste por lo dispuesto en el Título VIII de la Constitución, así como lo previsto en los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas-, determina límites a la actuación del Sindicato. En este sentido, en el dictamen de la ponencia político-sindical del II Congreso se hacen referencias a las posibilidades que se abren con la firma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, y la consiguiente asunción de competencias por parte de la administración autonómica, sean exclusivas de ésta o de desarrollo y ejecución de la legislación básica del Estado.

A pesar de ello, y con independencia de las posturas iniciales al respecto, existe un campo de actuación en el que UGT Andalucía ha reclamado siempre intervenir y lo ha hecho, lo que se demuestra a través del denominado Diálogo Social, expresión que alude a los siete acuerdos que, desde 1993, se han celebrado en Andalucía entre el Gobierno Autonómico, la representación empresarial andaluza y las centrales sindicales mayoritarias. Estos acuerdos, en los que UGT Andalucía es protagonista, han sido, y son, un pilar fundamental de la política económica, y de empleo por tanto, aplicada por la Junta de Andalucía, de modo que la formulación de gran parte de dicha política ha sido el resultado de un ejercicio de corresponsabilidad. Por tanto, y con las limitaciones comentadas, el Diálogo Social representa una clara manifestación de las posibilidades de actuación dentro del ámbito geográfico y competencial articulado constitucionalmente.

Con estas premisas en las próximas páginas se abordarán, y por este orden, los siguientes aspectos. En primer lugar, y como punto de partida, la atención que en la documentación resultante de los Congresos se ha prestado al empleo. Tras ello, las referencias a aspectos concretos de esta materia, tales como la colocación, la formación, el diseño de la política de empleo, la atención a sectores específicos, caso del agrario, y la protección social.

Una última reflexión en este apartado introductorio apunta hacia el momento en el que UGT Andalucía se constituye. El Congreso Constituyente Regional, celebrado en Málaga en enero de 1980, tiene lugar en el año en el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, norma

nuclear del sistema de relaciones laborales español. Esta circunstancia, resaltada en alguna ocasión por el actual Secretario General de UGT Andalucía, determina que el Sindicato naciera con el nuevo sistema y que su evolución haya sido determinante en la propia actuación de UGT Andalucía. Y es que en estos treinta años, dicho sistema se ha caracterizado por las diferentes reformas operadas –destacando la de 1994-, que han situado al Derecho del Trabajo en un proceso continuo de adaptación a las circunstancias sociales, tanto nacionales como internacionales. En este sentido, la expresión reforma del mercado de trabajo ha pasado a tener cierto carácter “estructural”, situando a esta rama del ordenamiento jurídico en una dinámica de modificaciones bajo el argumento –incorrecto, como la gran mayoría de los observadores señala- de las responsabilidades que la misma tiene en el funcionamiento del mercado de trabajo. Este escenario, de búsqueda permanente de “flexibilidad”, repercute de manera decisiva en la actuación del Sindicato, como se advierte en estos últimos meses, provocando que el trabajo del mismo se caracterice por una defensa de los intereses de la clase trabajadora, con convocatorias de huelgas generales incluidas.



Desde su constitución (en enero de 1980), la prioridad de UGT Andalucía es la defensa del empleo

Junto a la anterior circunstancia ha de mencionarse otra, casi coetánea en el tiempo con aquélla. Me refiero a la también decisiva coincidencia cronológica entre el citado Congreso Constituyente y la aprobación del Estatuto de Autonomía de Andalucía de 1981. UGT Andalucía nace con el marco jurídico que este Estatuto representa para la Comunidad Autónoma, circunstancia si cabe más decisiva aún que la anterior, por cuanto el ámbito de actuación del Sindicato viene por el hecho territorial. A UGT Andalucía le ha correspondido participar en el diseño del actual marco de relaciones laborales de Andalucía lo que ha hecho, entre otras vías, pero de manera principal a través del Diálogo Social. Como veremos en un apartado específico, éste representa un “vehículo tremendamente importante” para la actividad del Sindicato por cuanto a través de él se consigue mejorar la calidad de vida de los ciudadanos andaluces, contribuyendo a la defensa del Estado de Bienestar⁴. Y también en este caso se ha producido una evolución en dicho marco jurídico, plasmada en la reforma del Estatuto de Autonomía, producida por la Ley Orgánica 2/2007, lo que determina un nuevo escenario con mayores posibilidades de actuación⁵.

Como se aprecia, UGT Andalucía se constituyó a la luz de disposiciones a través de las cuales se ponían los pilares del nuevo modelo de relaciones laborales y de distribución territorial de competencias, respectivamente, circunstancia que le ha permitido protagonizar la puesta en marcha de ambos sistemas a la vez que, en estos treinta años, sus procesos de reformas.

2. LA CONSTANTE PREOCUPACIÓN POR EL EMPLEO

En la ponencia político-sindical del I Congreso, se comienza destacando que UGT Andalucía persigue resolver los problemas que afectan a la clase trabajadora, entre los que se cita el de los “puestos de trabajo”. Así, desde la óptica de la propia UGT Andalucía se alude a que la estrategia está dirigida a la consecución de unos mínimos dignos para los trabajadores menos favorecidos, así como el mantenimiento y creación de empleo.

◉ ⁴ Así se califica por el Secretario General de UGT Andalucía en la presentación al volumen “Veinte años de relaciones laborales en Andalucía”, Jesús Cruz Villalón y Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (coordinadores), CARL, 2003.

◉ ⁵ Al respecto, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y PÉREZ GUERRERO, M^a L. “El reparto competencial entre el estado y la comunidad autónoma andaluza en materia de empleo: perspectivas tras el nuevo estatuto de autonomía”, Temas Laborales nº 100, autores que concluyen que “el Estatuto de Autonomía Andaluz ha sabido aprovechar la posibilidad de plasmar en toda su amplitud las posibilidades competenciales de la Comunidad, dentro de los márgenes permitidos por la Constitución y la experiencia de cooperación y colaboración con el Estado. Es adecuado, por tanto, plasmar en el texto estatutario las concreciones y criterios de resolución de conflictos aportados por el Tribunal Constitucional desde la elaboración del primer Estatuto de Autonomía hasta nuestros días”.

Al respecto, se destaca que el contexto socioeconómico del momento es el de crisis del capitalismo, que se agudiza y no es pasajera⁶, y que se traduce en altas tasas de paro e inflación. Y se apunta a los desmedidos beneficios de algunas sociedades como causa de la misma, y en particular, en el caso de España, a la no reinversión de dichos beneficios empresariales. En este sentido, la inversión extranjera ha crecido pero lo hace sobre la base de ser mano de obra barata a la vez que crea pocos puestos de trabajo. Por ello, UGT Andalucía indica que exigirá del gobierno que estas inversiones respondan a la creación de puestos de trabajo y dotación de infraestructuras que permitan el desarrollo de Andalucía. Además, se apunta en la ponencia que las pequeñas y medianas empresas encuentran dificultades en la concesión de créditos.

Respecto de Andalucía, se recoge como dato relevante de su situación social que los índices de paro son alarmantes: frente a la media nacional del 8,40%, hay dos provincias –Málaga y Sevilla- que tienen tasas del 18% y 20% respectivamente, mientras que otras cuatro están por encima de la media nacional. Además, sólo uno de cada tres desempleados percibe protección por desempleo. Y en particular, por lo que se refiere al sector agrario, se destaca el alto volumen de desempleo -350.000, casi un 25% del total nacional-, situación más preocupante por la inexistencia de un subsidio de desempleo, sin que el empleo comunitario sea solución.

Esta especial atención al desempleo como rasgo característico del mercado de trabajo andaluz y a la necesidad de acometer medidas para mejorar los índices de ocupación se ha mantenido constante desde el I Congreso.

Así, en el dictamen de la ponencia político sindical del II Congreso, se comienza señalando que tras los tres años del I Congreso es necesario realizar un ejercicio en varias direcciones, entre las que refiere al análisis de la problemática del problema del desempleo, sobre la que se ofrecen datos: la media del desempleo en Andalucía, a mayo de 1983, se sitúa en el 24,38 % de la población activa, lo que supone un total de 439.996 desempleados, frente a la media nacional de un 16,37%. Además, hay casos, como el de la provincia de Sevilla, en el que el desempleo asciende al 36,25%. Y en el informe que para el III Congreso elaboró la Secretaría General y de Organización se analiza, en primer lugar, el marco estatal, caracterizado por un altísimo índice de desempleo, y de ahí que entre las líneas de trabajo aprobadas en el marco del XXXIII Congreso Confederal figure la lucha contra el desempleo como objetivo prioritario, mejorando la protección para los parados.

Estos primeros pronunciamientos siguen observándose en posteriores congresos, como por ejemplo en el informe de gestión de la Secretaría General para el

⁶ Se recogen las previsiones de crecimiento 0, señaladas por el informe de la OCDE para 1980, en los países industrializados. En el caso de España, el porcentaje se eleva al 1%.

VI Congreso. Se comienza señalando que la realidad socioeconómica de Andalucía, caracterizada singularmente por el desempleo –según la EPA de finales de 1997 llegaba a 888.200 desempleados-, ha determinado la actuación del Sindicato. Ya en el apartado de situación socioeconómica, se refleja que a pesar de estar en una etapa de crecimiento económico en Andalucía, por encima de la media española y comunitaria, “no se absorben los altos índices de desempleo, ya sea con carácter regional, provincial y sectorial”. Además, se apunta al contraste de estos datos con otros (inflación, déficit, deuda pública), que sí son cumplidos en Andalucía en lo que a la convergencia económica con Europa se refiere, y de ahí que se reclame una convergencia real en empleo y protección social. En este sentido, se realza que, en el seno de la Confederación, UGT Andalucía ha contribuido a los resultados de la Cumbre de Luxemburgo, que aunque modestos e insuficientes, suponen un punto de partida hacia la Europa Social y del Empleo.

Todo ello determina, por un lado, que luchar contra la pérdida de puestos de trabajo así como la creación de los mismos ha sido una constante de la acción sindical de UGT Andalucía. En este sentido, en el VI Congreso se configura el pleno empleo como objetivo factible y extremadamente necesario, y se parte de que el paro es un problema estructural, que el crecimiento económico por sí sólo no genera empleo, y que unas altas tasas de desempleo conducen a marginación, pobreza y exclusión social. Por otro, que los desempleados sean un colectivo de atención preferente para el Sindicato. Así, en las resoluciones del VI Congreso, se afirma que UGT Andalucía tiene la firme voluntad de ser un sindicato para todos, y por ello tiene que reforzar su solidaridad con los parados y excluidos del sistema, lo que se traduce en que en los Estatutos de UGT Andalucía, aprobados en el VII Congreso, se establezca en el artículo 8 que entre las tareas de UGT Andalucía esté la de llevar a cabo planes específicos de Formación Profesional Ocupacional para los trabajadores en paro, o que en el artículo 31, entre las tareas de la Administración Sindical, figure la atención directa a los desempleados.

Y si esta atención al empleo ha venido protagonizando los informes congresuales, las circunstancias en las que se celebra el IX Congreso-septiembre de 2009-, determinan una mayor presencia, si cabe, de esta faceta en los documentos elaborados para el mismo. Al respecto, en el apartado dedicado al contexto andaluz del programa de acción elaborado por la Comisión Ejecutiva Regional (CER, en adelante), se insiste en la idea de anteriores congresos: a pesar del crecimiento experimentado por la economía andaluza hasta 2007, período calificado de manera expresa “como el período de expansión más relevante de su historia reciente..., acumulando catorce años de crecimiento económico ininterrumpido⁷, lo que le ha

⁷ El informe –pág. 1- refleja que “en términos reales el crecimiento del PIB andaluz desde 2000 se caracterizaba por mostrar niveles más elevados que los alcanzados por la economía española y muy superiores a los de la zona euro”.

permitido avanzar en los niveles de convergencia real respecto a nuestro entorno en materia de PIB por habitante y empleo”, Andalucía se sitúa en la penúltima posición dentro del panorama español, con un PIB por habitante que sólo supera al de Extremadura. Sin embargo, este crecimiento, a pesar de tener reflejo en la generación de empleo, no ha sido suficiente para alcanzar niveles, en esta materia, de convergencia real. Tanto la población activa, como la ocupación y el número de desempleados, mostraron hasta 2007 una favorable situación. Dentro de esta favorable tendencia destaca el aumento del empleo entre las mujeres, el mayor incremento de la ocupación entre la población activa con mayor nivel de cualificación, entre la población extranjera y en los trabajadores por cuenta ajena. En cambio, la crisis económica está trasladándose mucho más rápidamente a las tasas de empleo, ya que está provocando rápidamente la destrucción de puestos de trabajo, provocando una disminución rápida de la población ocupada y un crecimiento de los desempleados, y también de la población activa.



Cartel de UGT Andalucía en defensa de los trabajadores en paro y con contrato temporal. Año 1997

En el apartado de propuestas, entre otros, los objetivos prioritarios que se plasman son los siguientes:

- actuar contra la destrucción de empleo,
- utilizar la negociación colectiva como instrumento de generación de empleo. En este sentido, junto a otras líneas de actuación, se propone que ésta establezca medidas de reducción del tiempo de trabajo para favorecer la creación de empleo, promueva el acceso igualitario de las mujeres al mundo de trabajo, así como de las personas más vulnerables al mercado laboral,
- exigir a los poderes públicos el diseño y puesta en práctica de medidas que revitalicen el mercado laboral,
- desarrollar políticas activas de empleo adaptadas a la situación actual.

Como resumen de datos globales en el mercado de trabajo andaluz en el período (1980-2010), puede observarse la siguiente Tabla:

Tabla 1. El Mercado de trabajo andaluz

| | tasas de actividad | tasas de paro | tasas de empleo |
|-------------|---------------------------|----------------------|------------------------|
| 1980 | 46,04 | 16,92 | 38,25 |
| 2010 | 58,82 | 27,78 | 42,48 |

Fuente: EPA (datos referidos al primer trimestre 1980 y al segundo trimestre 2010)

Esta constante referencia al empleo y a la preocupación por el desempleo, se traduce al segundo de los Acuerdos a través de los que se articula la Concertación Social⁸, el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, cuyo denominación es de por sí ilustrativa. En este sentido, la introducción al Acuerdo comienza señalando que “La creación de empleo constituye una de las principales demandas de la sociedad andaluza. Para dar respuesta a esta exigencia, es preciso potenciar la actividad productiva en nuestra Comunidad Autónoma, pues sólo de esta forma puede asegurarse un aumento significativo y duradero de puestos de trabajo. Por ello, el Gobierno andaluz y los agentes económicos y sociales han alcanzado un acuerdo para la consecución de estos objetivos”.

Ello determina que se incluya un denso capítulo, el séptimo, que bajo la denominación “Medidas de apoyo a la creación de empleo y de promoción sociola-

○ ⁸ Esta materia es objeto de análisis específico, por lo que nos remitimos a ella en todo lo que aquí no hagamos referencia.

boral”, se articula en torno a tres ideas: la necesidad de desarrollar actuaciones de prospectiva del mercado laboral, la oferta pública de empleo y la promoción de la creación de empleo y la contratación a través de programas concretos: programas orientados al fomento del empleo a través de la Formación Profesional Ocupacional, programas para el apoyo a la contratación indefinida, programas dirigidos al fomento del empleo de la mujer, programas para el fomento del autoempleo individual y de la contratación, medidas para la promoción sociolaboral en el medio urbano, y fomento del empleo relacionado con el medio ambiente, programas cuyo seguimiento y evaluación se realiza a través de una Comisión de Seguimiento específica compuesta por representantes de las partes firmantes.

En posteriores Acuerdos, el empleo se erige en materia nuclear, y así el tercero denominado Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, presenta como ejes: las políticas activas de empleo; el fomento de la actividad empresarial; la planificación económica y territorial; el desarrollo de los sectores productivos; y la negociación colectiva. En el cuarto, Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva, se comienza afirmando “Que la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, tienen la firme voluntad de contribuir a la creación de empleo y al desarrollo económico de Andalucía, mediante la negociación y concertación de actuaciones y medidas a tal fin, consolidando a tal efecto vías de diálogo”. En el quinto Acuerdo, los grandes ejes estratégicos fueron: políticas activas de empleo; creación, mejora de la competitividad e internacionalización de las empresas andaluzas; sociedad del conocimiento; planificación económica y mejora de las relaciones laborales. En el sexto Acuerdo, se fijan como principales objetivos finales conseguir que Andalucía se aproxime a las regiones prósperas de la Unión Europea, para acercarnos a la cota del 75% del PIB per cápita de la UE, y alcanzar los tres millones de personas ocupadas en Andalucía en el horizonte de la actual legislatura.

Y en el último, y vigente, Acuerdo, los negociadores parten de que la situación actual reproduce, en gran medida, la existente en los inicios del proceso de concertación en Andalucía, en los que otra crisis cíclica incidía de manera importante sobre el tejido productivo andaluz, con una fuerte desaceleración de la actividad productiva, caída de la tasa de inversión, debilitamiento del consumo, contracción del comercio exterior, subutilización de la capacidad productiva y deterioro del mercado de trabajo. Precisamente, por ello, y como primero de los ejes sobre los que gira el Acuerdo se sitúa un conjunto de líneas y medidas orientadas hacia el empleo y el capital humano, principales preocupaciones de los firmantes del Acuerdo.

3. EL ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO

Respecto de cuáles sean, a juicio de UGT Andalucía, las causas de esta permanente y elevada tasa de desempleo, en el II Congreso se apunta a circunstancias históricas y generales que explican esta situación, señalándose que Andalucía es una región marginada si se observan una diversidad de datos (peso del sector industrial, renta per cápita, depósitos financieros, equipamientos de cama por habitante...), que se explica por la estrategia de la burguesía de buscar “su continuidad en sectores especulativos, en la renta de la tierra o inversiones fuera de la región”, todo lo cual ha determinado que se hayan dejado pasar las oportunidades de acometer la industrialización de la región y su modernización. En definitiva, se dice de manera expresa que “nos han legado, pues, una economía desarticulada, con muy escasa base industrial y con una ausencia de infraestructura básica”.

También se apunta al hecho de que la mano de obra represente un elevado índice en el sector primario con respecto a la industria y el sector servicios, lo que determina la necesidad de transformación de la economía, para que los otros sectores puedan integrar la mano de obra excedente del sector primario. A la vez se señala las deficiencias formativas de los desempleados, que se observan con los datos estadísticos: sólo un 30% de los desempleados tiene un escaso nivel de formación, aspecto que dificulta enormemente su inserción en el mercado de trabajo.

Las anteriores son constantes que se mantienen, desde la perspectiva en la que se sitúa el informe de la CER para el último Congreso celebrado en Sevilla en septiembre de 2009, y, por tanto, desde la cercanía del análisis al momento actual, se refleja que en 2007 se llegó al mínimo histórico registrado en cuanto al porcentaje que representan las actividades agrarias y pesqueras en la población ocupada: el 7'7%. Este porcentaje supone que el sector primario ha bajado en la década tres puntos porcentuales pero, a la vez, está tres puntos porcentuales por encima del conjunto del Estado. Es decir, mayor participación del sector primario en la población ocupada andaluza, frente a las cifras nacionales, a la vez que pérdida progresiva de la población ocupada en el mismo.

En cuanto al sector industrial, este informe de la CER señala que el crecimiento de las ramas industriales ha sido inferior al de la media de la economía andaluza, sector que ha reducido su presencia en la economía andaluza hasta representar un 8'2% del PIB, y que en términos de empleo se traduce en que este sector supone un 10,1% del empleo, frente al 16% que supone en el conjunto del Estado.

Y en cuanto al sector servicios, el informe de la CER apunta a que se trata de un sector en elevado y sostenido crecimiento, “manteniéndose como el sector de mayor relevancia de la economía andaluza”. En cifras, en 2007 este sector creció un

4,3% y supuso una participación próxima al 61% del PIB andaluz, que en términos de mercado de trabajo significó un 66,8% del empleo total. En consonancia con ello, casi el 52% del total de empresas andaluzas pertenecen a dicho sector, mostrando el alto grado de terciarización de la economía andaluza.

Como se observa en la Tabla 2, la economía andaluza y su estructura del mercado de trabajo determinan un claro protagonismo del sector servicios -característica común con el mercado nacional, aunque ligeramente este sector tiene en Andalucía un peso mayor en la población ocupada-, un apreciable porcentaje del sector de la construcción, que registra un significativo descenso, -rasgos que también se dan a nivel nacional, si bien en éste el descenso es menos acusado (3'3% frente al 5'2% que baja en Andalucía), lo que provoca que en Andalucía este sector se ha redimensionado de manera aún más importante que a nivel nacional-, un sector industrial débil -significativamente con menor presencia en la población ocupada que a nivel estatal-, y un volumen decreciente pero cuantitativamente mayor que a nivel nacional del sector primario.

TABLA 2. La economía andaluza y su estructura del mercado de trabajo

| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|------------------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| Andalucía | | | | |
| 2010 TII | 7,2 | 9,2 | 8,9 | 74,8 |
| 2008T II | 7,1 | 10,2 | 14,1 | 68,6 |

| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|-----------------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| España | | | | |
| 2010 TII | 4,2 | 14,2 | 9,2 | 72,4 |
| 2008T II | 4,0 | 15,9 | 12,5 | 67,6 |

Esta estructura del modelo productivo determina la necesidad de modificarlo, situación agravada por el contexto de crisis económica en el que nos encontramos. Esta idea se refuerza en el informe de la CER para el IX Congreso, pero, como se dice en él, es una dirección sugerida por el Sindicato en anteriores congresos. Lo que ha provocado el contexto actual es demostrar la debilidad del modelo productivo, y de los pilares sobre los que ha sustentado su crecimiento: construcción residencial y consumo interno. En este sentido, UGT Andalucía apuesta por cambiar las bases y los pilares en los que se sustenta dicho modelo. A mayor abundamiento, se destaca que la crisis ha transparentado la debilidad del modelo de crecimiento andaluz, basado en la construcción residencial y en el consumo interno. Desde la

perspectiva del empleo, se apunta que la construcción ha ganado importancia en el conjunto de la economía andaluza, y su aportación a la creación de empleo ha venido siendo cada vez mayor, aunque este empleo se caracterizaba por su precariedad, sustentado en una mano de obra poco cualificada, sin acceso a la formación y con unos niveles alarmantes de siniestralidad.

Es por ello que el Sindicato apuesta por defender una nueva cultura empresarial basada en la creación de empleo estable y de calidad, en la responsabilidad social y en la apuesta por la I+D+i. Todo ello reforzando el sector industrial pero sin abandonar el resto de sectores, buscando un equilibrio entre todos los sectores y todas las actividades productivas que, además de asegurar el futuro a largo plazo de la economía, dote de equilibrio territorial y de cohesión social a Andalucía.

Este especial hincapié en la necesidad de cambiar de modelo tiene reflejo en el Séptimo Acuerdo de Concertación Social en Andalucía, en el que este tema se convierte en elemento nuclear. Así, junto al bloque denominado “Medidas de reactivación económica, de apoyo a las empresas y al empleo”, el otro gran bloque que estructura el Acuerdo es el denominado “Medidas de modernización y cambio estructural de la economía andaluza”, y en el que aborda las principales reformas que se considera necesario introducir en la economía y la sociedad andaluza.

3.1 La apuesta por el sector industrial

Desde este punto de vista, dentro de las propuestas relativas a políticas sectoriales y por lo que respecta al sector industrial, el informe de la CER para el IX Congreso señala que “la industria debe ser la base del crecimiento andaluz porque es la que, en mayor medida, debería ofrecer más posibilidades de futuro, mejores condiciones laborales, contratos más estables, salarios más elevados y mayores posibilidades de formación”. Desde esta perspectiva, se proponen de manera específica, entre otras acciones:

- establecer un entorno favorable de creación y consolidación de iniciativas industriales, especialmente PYMES, y de desarrollo de proyectos de cooperación entre las mismas,
- fomentar la creación de líneas financieras específicas para el desarrollo de proyectos e iniciativas industriales que comprometan la creación de empleo estable y de calidad,
- avanzar en las políticas públicas de I+D+i y propiciar un mayor compromiso de la iniciativa privada por el desarrollo de éstas,

- fomentar la puesta en marcha de actuaciones dirigidas a mejorar la calidad y la excelencia del sector industrial andaluz,
- impulsar el establecimiento de líneas de cooperación entre las Administraciones Públicas y las Universidades, los Centros Tecnológicos, las empresas industriales y los agentes sociales y económicos más representativos en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

Y este apoyo al sector se traduce en que en el primer Acuerdo en el que se articula la Concertación Social en Andalucía, el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, partiendo del hecho de que la industria andaluza hubiera atravesado en los últimos años una fase expansiva, se incluya un apartado que de manera expresa se denomina “Apuesta por el desarrollo industrial”, en el que “El Gobierno Andaluz y los agentes sociales y económicos, en el convencimiento de que la política industrial es un elemento esencial para garantizar un crecimiento económico equilibrado y sostenido, y de que un sector industrial fuerte y competitivo es para Andalucía la mejor garantía de desarrollo y generación de empleo, estiman necesario una apuesta decidida por la industria andaluza, que permita potenciar, modernizar y diversificar el sector”, apuntándose la necesidad de intensificar las transformaciones que ha experimentado el sector.

A la vez, se incluye un apartado dedicado al Programa Industrial para Andalucía, en el que la Junta de Andalucía se compromete a presentar a las partes firmantes un Programa Industrial de acuerdo con las siguientes líneas básicas:

- A. Fomento de la implantación de nuevas industrias en sectores de futuro, así como en aquellos que aprovechen nuestras ventajas comparativas y recursos endógenos, ya que un crecimiento del tejido industrial andaluz es garantía de un desarrollo equilibrado de nuestra economía regional.
- B. La adopción de medidas tendentes a:
 - La modernización de las industrias tradicionales y de elevada implantación en la Comunidad Autónoma, y, en particular, de las pequeñas y medianas empresas.
 - El aumento de la productividad y de la eficiencia de las empresas, para lo que será necesario impulsar la inversión en capital fijo, la renovación tecnológica, la organización de la producción y la innovación en la gestión.
 - La mejora de los niveles de calidad del producto como factor de competitividad.

- La implantación de los servicios avanzados a empresas y el fomento de sistemas de cooperación.
 - La mejora de la gestión empresarial y favorecer la cooperación en las políticas comerciales.
 - La capacitación profesional de los recursos humanos y el desarrollo de una cultura empresarial.
- C. La innovación tecnológica es la base más firme para generar una ventaja competitiva sostenible. Para su fomento se desarrollarán las siguientes actuaciones:
- Potenciación de la I+D, incrementando los recursos necesarios para su financiación.
 - La incentivación de la modernización tecnológica de las empresas.
 - Apoyar la difusión tecnológica de las empresas multinacionales instaladas en Andalucía a su entorno productivo.
 - Favorecer la colaboración entre empresas y centros e institutos tecnológicos.
 - Aprovechar para el desarrollo industrial y del resto de los sectores productivos, los efectos derivados de las posibilidades que ofrecen el Parque Tecnológico de Andalucía y Cartuja 93.
- D. Uno de los principales problemas de la industria andaluza radica en su limitada capacidad de autofinanciación. Además, las condiciones de la financiación externa no son favorables en tipo de interés y plazos. En consecuencia, uno de los ejes fundamentales de la política industrial del Gobierno Andaluz ha de dirigirse a paliar estas insuficiencias financieras, instrumentando una política de incentivación que atenúe las condiciones de mercado que limitan el desarrollo de las actividades industriales.
- E. Para una mayor articulación sectorial y territorial se adoptarán:
- Medidas de promoción dirigidas a las actividades con mayor potencial integrador en el sistema productivo.
 - Actuaciones de localización de las nuevas industrias, que favorezcan el equilibrio espacial en nuestra región.



Intervención de Dionisio Valverde Pozo, Secretario de Relaciones Institucionales y Diálogo Social, en las Jornadas “La Competitividad de la Economía Andaluza”, organizadas por el Consejo Económico y Social de Andalucía en octubre de 2005, en las que se destacaban, entre otros aspectos, los cambios experimentados por la estructura productiva industrial andaluza hacia un mayor nivel tecnológico

- ◉ En coherencia con dichos objetivos, e integrado en el Plan de Desarrollo Rural, se establecerán líneas de fomento a actividades industriales que aprovechen las potencialidades y recursos endógenos de las diferentes zonas.
 - ◉ Para articular las actuaciones sectoriales se constituirá un marco de discusión por sectores integrado en el Programa Industrial.
- F. La creación y mejora de las infraestructuras de la región es una condición necesaria para motivar la implantación de nuevas actividades industriales y consolidar las existentes. Las acciones a desarrollar se concretarán en la dotación y mejora del suelo industrial y de las infraestructuras eléctrica, gasista, del transporte y de las telecomunicaciones.
- G. Además de lo anterior, el Programa Industrial contendrá actuaciones dirigidas a:
- ◉ Conseguir un desarrollo sostenible compatible con la conservación y el saneamiento medioambiental, fomentando las inversiones en sistemas no contaminantes y en el acondicionamiento de las estructuras productivas para este fin, la investigación para la búsqueda de tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente y la investigación en el uso industrial de sistemas de ahorro energético.

- En cuanto al sector público industrial y debido a su especial importancia, no sólo a nivel cuantitativo sino por su capacidad de desarrollo del conjunto del tejido productivo andaluz, se dedicará una atención prioritaria a la relación con las instituciones de las que dependen las empresas públicas, según lo establecido en Acuerdos suscritos con anterioridad.

El desarrollo de todo lo anterior se configurará en el Programa Industrial de Andalucía, en el que se concretarán y matizarán los objetivos e instrumentos de las líneas básicas de la política industrial reseñadas.

Y concretando este compromiso, el propio Acuerdo contempla en este apartado que “Durante dos meses desde la firma de este Acuerdo, se mantendrá un proceso de discusión en la Mesa Industrial, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, sobre el Programa que presentará la Junta de Andalucía, en línea con los objetivos y actuaciones definidas. Dicho proceso de discusión propiciará un programa de actuaciones con el compromiso de todas las partes, así como la definición de la oportuna Comisión de Seguimiento de la aplicación del Programa”.

Esas previsiones llevaron a la firma del primer Programa Industrial, al que seguidamente haremos referencia, si bien ello no obsta a que en posteriores Acuerdos el sector industrial siga siendo objeto de atención y de propuestas. En el segundo de los Acuerdos las menciones tienen que ver de manera concreta con la calidad industrial, a la que se considera un factor clave de competitividad para las empresas, por lo que se hace necesario, para que las empresas sean competitivas, implantar un sistema de calidad y obtener su correspondiente certificación del organismo acreditado. Al respecto, se apunta a la elaboración de un programa de promoción de la calidad, cuya finalidad última es la de promover, al mayor grado posible, una “cultura de la calidad” en el tejido empresarial andaluz. En el tercero, se recoge el compromiso de elaborar en 1997, con la participación de los Agentes Económicos y Sociales, un nuevo Programa Industrial con los siguientes objetivos: aumentar la producción y el empleo industrial, potenciar la articulación y vertebración industrial, y mejorar la competitividad de las PYMEs industriales. Por otra parte, se incluye una referencia específica a un subsector, el de la Minería, señalándose que el Pacto Andaluz por la Minería se configura como el elemento clave, de consenso, a desarrollar por la Administración y los agentes económicos y sociales, en el marco de funcionamiento de la Mesa por la Minería. Las referencias a este sector se vuelven a realizar en el quinto Acuerdo, en el que se parte de que en Andalucía se encuentra un gran y variado potencial de recursos mineros de España, lo que constituye un factor estratégico en el desarrollo de determinadas zonas de la Comunidad Autónoma. Por ello, se incluye el compromiso del Gobierno andaluz y los agentes económicos y sociales para consensuar, en un grupo de trabajo específico, un Plan de Desarrollo de la Industria Minera de Andalucía, a la vez que las partes acuerdan continuar impulsando la Mesa por la Minería de Andalucía.

Y en el último, y vigente, de los acuerdos celebrados, el séptimo, sobre este sector se apunta que “las partes firmantes consideran conveniente superar el enfoque que identifica industria sólo con el sector manufacturero, el de mayor peso específico en la Comunidad, ya que la industria moderna se extiende también hacia otras áreas relevantes”, lo que lleva a una apuesta por lograr un sector industrial que genere un mayor valor añadido a partir de otras actividades complementarias a la manufactura, como es el caso de los servicios avanzados.

En la defensa de esta apuesta por el sector industrial, UGT Andalucía ha participado en los programas industriales desarrollados con anterioridad al vigente (y que comprendieron los períodos 1994-1997, 1998-2001, 2003-2006). Así se reconoce en el Séptimo Acuerdo de Concertación Social, donde se indica al respecto que “Desde la Junta de Andalucía se ha enfrentado el reto de los cambios en la estructura industrial mediante la planificación concertada, de manera que los tres programas industriales aplicados y el actual Plan de Desarrollo Industrial de Andalucía han contado en su redacción y en su ejecución con el asesoramiento y la colaboración de los agentes firmantes. Esta colaboración contribuye a explicar en gran medida el nivel de resultados alcanzados, puesto que en los veinte años de aplicación de políticas específicamente industriales en Andalucía se ha conseguido, por un lado, detener el proceso de deterioro del tejido productivo causado por los cambios producidos en ese periodo histórico (internacionalización y globalización económica fundamentalmente) y, en segundo lugar, potenciar el proceso de convergencia de nuestra Industria con la del resto de España”.

El actual Plan Andaluz de Desarrollo Industrial (PADI 2008-2013), se realizó sometiéndolo a información pública con audiencia a la Administración General del Estado, a las Diputaciones Provinciales, a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, así como a los distintos agentes sociales que forman la Mesa de seguimiento y control del Plan Andaluz de Desarrollo Industrial.

Analizando el contenido de este Plan y cotejándolo con las propuestas de UGT Andalucía, se observan coincidencias. Este Plan, que se integra en la denominada Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013⁹, asume que la industria cumple un rol estratégico por su contribución a las grandes fuerzas económicas de nuestro tiempo, la globalización, el conocimiento y la innovación, y en consecuencia, la política industrial deberá tender a reforzar y racionalizar esa contribución.

⁹ La Estrategia para la Competitividad de Andalucía (ECA) 2007-2013, aprobada por el Parlamento de Andalucía el 26 de septiembre de 2007, que constituye el nuevo plan económico para el próximo período, tiene como objetivo general el aumento del bienestar de los andaluces, incidiendo para ello, por un lado, en la creación de riqueza, mediante el crecimiento económico (más productividad y más empleo) y la capacidad para competir; y por otro, en la mejora de su distribución, a través de la cohesión social y territorial. Asimismo, determina tres prioridades fundamentales de actuación, que son, el capital tecnológico, el capital humano y el capital físico.

En cuanto al diagnóstico del sector, se apunta a los siguientes rasgos:

- Se trata de un sector que crece por encima de la media nacional, pero que mantiene aún una reducida importancia relativa, y una reducida participación en la actividad económica si se compara con España o la Unión Europea, aunque su dimensión lo sitúa en una posición destacada en el contexto español y europeo. Así, el peso de la industria sobre el VAB andaluz, en datos del año 2005, es del 12,2%, una proporción inferior a la que el sector tiene en el VAB (Valor Agregado Bruto) de España (17,9%) o de la UE (20,6%), lo que nos indica que nos encontramos con un sector que no ha alcanzado aún su pleno potencial de desarrollo, que le situaría en la media de nuestro entorno de referencia.
- El sector cuenta con una dimensión media de las empresas más reducida. En este sentido, el tamaño medio de los establecimientos industriales en Andalucía está en torno a 6 empleos, aunque el formado por empresas de menos de dos empleos ocupa el 58,1% del total de establecimientos y sólo un 17,1% se sitúan entre 3 y 5 empleos. Los establecimientos industriales andaluces son, por lo general, más pequeños que los de la industria española, tanto por empleos como por producción, diferencia que esencialmente es consecuencia de una mayor presencia relativa en la industria española de establecimientos cuya dimensión está entre 20 y 49 empleos. Y aunque la pequeña dimensión es también una característica común de la industria española y europea, en Andalucía este rasgo está acentuado, al no superar un 75% los 5 empleados y situarse por debajo de 20 empleos el 94% (1,5 y 3 puntos más que en España), siendo este aspecto uno de los que explican el diferencial de aportación de la industria andaluza a la economía con respecto a la industria de España y de la UE-25.

La dimensión de las empresas andaluzas es un punto destacado en el informe de la CER para el IX Congreso, como un elemento de gran importancia tanto desde el punto de vista de la economía en general como del mercado de trabajo y de empleo en particular. A pesar de la tendencia registrada hacia un aumento, el rasgo que las caracteriza es el elevado número de microempresas, considerando éstas las que tienen menos de 10 trabajadores, que llegan al 94% del total del tejido empresarial andaluz, lo que significa que el tamaño medio de la plantilla de las empresas andaluzas es de 5 trabajadores por empresa.

- Concentración del tejido empresarial en determinados sectores. La transformación de productos agrícolas, ganaderos y pesqueros es la principal actividad industrial de Andalucía, representando en promedio durante el 2005 en torno al 21 del total de las principales magnitudes de la industria

andaluza (20% del empleo, 18% del VAB, 25% de la cifra de negocios). Tras ella se sitúa la «Metalurgia y fabricación de productos metálicos» por número de establecimientos y empleados, aunque por ingresos y VAB ocupa la tercera posición tras «Industrias extractivas y del petróleo», que está entre las ramas menos importantes por empleo y establecimientos.

- Presencia de las actividades de alta o media-alta tecnología pero a un nivel insuficiente. Las actividades de tecnología avanzada han tenido en Andalucía una positiva evolución en los últimos años, creciendo su VAB casi un 25% entre 2000 y 2005, crecimiento que es algo inferior al del conjunto de la industria, por lo que su participación en el VAB generado por el sector se ha reducido ligeramente. La evolución de estas actividades ha sido muy dispar, con crecimientos muy elevados en algunas como «Industria farmacéutica» y «Componentes electrónicos, aparatos de radio, etc.», estancamientos de otras como la «Industria química» (4,6%) y retrocesos de «Maquinaria de oficina y material informático» e «Instrumentos médicos, de precisión, etc.». No obstante, en términos generales, la presencia en Andalucía de actividades industriales calificadas por la OCDE como de tecnología alta o media-alta es aún limitada, pues aporta en torno al 16% del VAB industrial andaluz, frente a un 27% en la industria española y un 35% en la europea. Esta reducida presencia de actividades industriales de alta y media-alta tecnología en Andalucía hace que su VAB represente sólo 6,0% del VAB generado en España por dichas actividades, nivel inferior al que la industria andaluza representa en el VAB de la industria española.
- Un elevado grado de concentración territorial. La industria andaluza presenta un elevado grado de concentración territorial, principalmente en las capitales provinciales y municipios colindantes, situación que en buena parte es consecuencia de los procesos de crecimiento industrial de los años sesenta y setenta del Siglo XX. Las provincias de Sevilla y Cádiz son las más industrializadas, a bastante distancia de las demás, pues cada una de ellas representan más de una cuarta parte del VAB industrial andaluz (27,4% y 25,2% respectivamente en 2005) y la que le sigue en importancia alcanza un nivel inferior a la mitad del de ellas (Huelva con un 12,1%).

Este aspecto se refleja en el referido informe de la CER, en el que dentro de los objetivos plasmados figura el de una política territorialmente cohesionada.

- Finalmente, y por lo que se refiere de manera expresa al mercado de trabajo de este sector, se destaca que los contratos temporales son menos frecuentes en la industria que en los demás sectores que componen la estructura productiva andaluza salvo «servicios públicos». La industria andaluza

tiene una tasa de temporalidad bastante superior a la industria española (10,7 puntos más en 2005), como también ocurre en el conjunto de sectores productivos (11,8 puntos), situación que es bastante más intensa entre las mujeres que entre los hombres (14 y 10,6 puntos respectivamente).

Como hemos recogido antes, la apuesta por este sector es prioritaria para UGT Andalucía, ente otras razones, por la mayor calidad del empleo generado en el mismo, que entre otros aspectos, tiene que ver con la estabilidad de los contratos.

Y al margen de la participación de UGT Andalucía en la fase de elaboración del PADI (2008-2013), éste prevé dentro de su sexto apartado, dedicado al seguimiento y evaluación del mismo, la existencia de un Órgano de Evaluación, formado por el Grupo de Trabajo correspondiente, establecido en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, y que está formado por 26 miembros: 10 representantes de la Junta de Andalucía, 8 representantes de la CEA, 4 representantes de CCOO-A y 4 representantes de UGT Andalucía.

En tanto sus funciones tienen que ver, entre otras, con el conocimiento y evaluación de los informes de seguimiento y las memorias anuales de ejecución del Plan, con la valoración de las propuestas de actuación previstas para, potencialmente, corregir las desviaciones detectadas en determinados objetivos, realizando propuestas, en su caso, y actuaciones para corregir potenciales desviaciones de los objetivos perseguidos. Puede decirse que UGT Andalucía participa de manera permanente en el órgano que evalúa el plan de actuación de este importante sector de la economía.

3.2 El sector agroalimentario, objeto de permanente atención

Al margen de las consideraciones realizadas antes, en el Plan de Modernización de la Agricultura (2000-2006), elaborado a partir de lo previsto en los acuerdos de concertación, Pactos por el Empleo y la Actividad Productiva de Andalucía de 1995 y por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía de 1997¹⁰, se apunta a que las altas tasas de desempleo que se contabilizan en el Sector Agricultura están ligadas a distintos elementos que caracterizan al medio rural andaluz:

- La elevada proporción de población en edad de trabajar en el medio rural y agrocidades de las campiñas andaluzas.

● ¹⁰ Ello demuestra la extraordinaria importancia de la concertación social como instrumento que articula propuestas en todos los órdenes relacionados con la economía de la Comunidad, lo que, por otra parte, revela la posición privilegiada del Sindicato en la conformación de las políticas en dichos órdenes.

- El bajo nivel de formación todavía imperante entre esa población, que dificulta su acceso a otras actividades.
- La incapacidad del sector industrial y de servicios para generar empleos suficientes que absorban el excedente de mano de obra existente en las zonas rurales.
- La capacidad del sector agrario para originar una demanda estacional y concentrada de trabajo eventual asalariado no cualificado, al que recurren la mayor parte de los desempleados del medio rural, pasando así a engrosar el contingente de población que se contabiliza como activa agraria, en situación de desempleo la mayor parte del año, sin que realmente puedan considerarse trabajadores agrarios en una comprensión más precisa del Sector.
- Esta tendencia del sector agrario, para actuar como “sumidero” o refugio de la población desempleada del medio rural, se ve fortalecida en Andalucía por la existencia de un sistema de protección para los desempleados del sector productor agrario, que favorece la incorporación de los jóvenes en edad de trabajar y de las mujeres a este sector de actividad, aun cuando éste sólo pueda proporcionarles un número reducido de jornadas de trabajo al año.

A pesar de los datos antes reflejados acerca de la pérdida de población ocupada en este sector, en este Plan se incluye como estrategia la potenciación de una agricultura generadora de empleo. Para tal fin, se considera que la falta de formación básica de los agricultores andaluces constituye un lastre que frena y dificulta la modernización del conjunto del sector, restando eficacia a los programas de formación específica. Es por ello que se considera que este problema debe ser abordado con la prioridad que se merece, conjuntamente por las tres consejerías con competencias en materia de formación agraria y formación en el medio rural: la Consejería de Educación y Ciencia, con los programas de Formación Profesional Inicial; la Consejería de Trabajo e Industria, con la Formación Profesional Ocupacional y la Consejería de Agricultura y Pesca, que asume la formación continua y aspectos parciales de la formación reglada.

Junto a este aspecto, se considera que en todo el conjunto del complejo agroalimentario están latentes yacimientos de empleo no suficientemente explorados, por lo que la generación de empleo pasa por contribuir a identificarlos, apoyando el desarrollo de empresas que los exploten, en estrecha colaboración con los organismos competentes en la promoción empresarial, empleo y formación ocupacional, así como con las administraciones locales y con las organizaciones empresariales y sindicatos. Al respecto, se apunta hacia las empresas de servicios al sector agrario, tanto para la realización de tareas de modo más eficiente como para nuevas

actividades, a los procesos de industrialización y de diversificación agroindustrial de segundas y terceras transformaciones, de utilización de subproductos, de desarrollo de tecnologías y servicios relacionados con el sector y la protección medioambiental.

En este escenario, UGT Andalucía ha constatado desde su I Congreso la problemática del empleo en este sector, reflexionando sobre sus causas y proponiendo soluciones al respecto. Así, en este Congreso se propone incrementar los fondos destinados al empleo comunitario, a la vez que convertirlos en productivos, creando infraestructuras y cooperativas a través de los mismos y utilizándolo como organismo que cree planes de formación. Junto a ello, se refleja la importante disminución de la población activa en este sector, que pasa de un 60% al 29,12%, y que se inviertan los porcentajes nacionales de la población ocupada, ya que frente a un 69% de asalariados y un 31% de autónomos, a nivel estatal en este sector los porcentajes son del 33% y 67 % respectivamente.

Ya en el II Congreso se propuso participar en mesas de negociación para la sustitución del empleo comunitario ante los planteamientos de la Junta de Andalucía. Esto forma parte del objetivo general a conseguir (Resolución sobre Política Institucional, pág. 34), de estar presente en las instituciones bajo el prisma de la autonomía sindical.

En el informe de la Secretaría General y de Organización elaborado para el III Congreso este tema ocupó un lugar destacado. En él se apunta a que el sector agrario ha sido el que más atención ha merecido para el Sindicato. En particular, por lo que se refiere al empleo comunitario, caracterizado por la falta de planificación y la dilapidación de los fondos que se destinaban a trabajos absurdos y denigrantes para el trabajador agrícola, se negoció en 1983, junto a la FTT, Junta de Andalucía y Gobierno Central, el acercamiento de los trabajadores del REA al Régimen General a través del establecimiento de un subsidio por desempleo. A su vez, y para fomentar el trabajo en el medio rural, UGT Andalucía planteó la necesidad de crear un fondo de empleo rural que de forma planificada fuera destinado a obras municipales o comarcales. Este fondo no pudo crearse pero sí se logró que las inversiones a realizar en el medio rural constituyeran un Plan de Empleo Rural. Junto a ello, UGT Andalucía planteó la necesidad de eliminar irregularidades y fraudes, elaborando un nuevo censo e inspeccionando las jornadas realizadas. Al respecto, se concluye que “tras la experiencia adquirida por el funcionamiento del sistema en los dos últimos años podemos concluir afirmado que, a pesar de que el mismo adolece de algunos defectos que en un futuro inmediato hemos de corregir, nuestra organización no se ha equivocado defendiendo (...) el cambio del Comunitario por este sistema infinitamente mejor para los trabajadores”.

También el informe de la Secretaría de Acción Sindical e Institucional para este mismo Congreso apunta hacia el tema agrario como materia que desde el

anterior Congreso ha sido objeto de mayor atención. Partiendo de la necesidad de cambiar el sistema de empleo comunitario, la organización elaboró y transmitió tanto a la Comisión Ejecutiva Confederal como al Ministerio de Trabajo una alternativa a este sistema que se basaba en tres pilares: plan de formación, subsidio de desempleo y fondo de empleo rural.

Inicialmente, estos puntos fueron asumidos por el Ministerio, en las primeras reuniones de septiembre de 1983, pero posteriormente éste introdujo cambios consistentes en asumir el Plan de Formación y el Subsidio pero desfondando el Fondo al transformarlo en Plan de Empleo Rural, cambio que fue aceptado por UGT Andalucía en tanto se flexibilizaron las condiciones para acceder al subsidio. El Plan, que nace en 1984 con la oposición de CCOO, se valora como positivo en relación a lo existente y supuso un salto cualitativo en lo que a la protección se refiere, en tanto consigue una vieja reivindicación de los eventuales agrarios. No obstante, se reconoce que este subsidio no ha eliminado el fraude existente, que se debe a la ineficacia administrativa, que se pone de manifiesto al no existir un cruce de información entre las distintas administraciones. Además, UGT Andalucía ha considerado necesario reformar las condiciones de acceso al Régimen Especial Agrario, poniendo de manifiesto que en Andalucía el número de beneficiarios ha crecido vertiginosamente, tendencia contradictoria con el retroceso del sector primario. En cuanto al PER, se logra que en el mismo se incluyan los Planes de las 8 provincias andaluzas, si bien en cuanto a las obras a incluir se ha informado a los sindicatos en lugar de hacerlos oír en la toma de decisiones. Y en cuanto a formación se concluye que si bien se realizaron un gran número de cursos falta aún planificación sobre los mismos.

Por todo ello, se afirma en el informe de la Secretaría de Acción Sindical e Institucional (pág. 52), que “sería el momento de que nuestra Organización fuese estudiando una alternativa a aquellos aspectos que entendemos mejorables y que a nuestro juicio son varios”.

Esta prioridad del empleo agrario para UGT Andalucía tiene continuidad en el siguiente Congreso, el IV, donde la memoria de la Secretaría General refleja que la acción sindical ha estado marcada por el trabajo agrícola. Al respecto, se recuerda que la movilización más intensa y de mayor duración en el campo andaluz y extremeño, e impulsada por FTT-UGT a lo largo de enero de 1997, fue motivada por la modificación unilateral por el Ministerio de las condiciones de acceso al subsidio por desempleo para los trabajadores eventuales agrícolas, que suponía un endurecimiento de las condiciones de acceso al mismo a la vez que cuestionaba la eficacia general del sistema. El rechazo de UGT Andalucía se fundaba en la falta de negociación, en el recorte de gastos sociales y en la ineficacia de la normativa aprobada para combatir las situaciones de fraude y corrupción. Aquellas manifestaciones arrancaron un compromiso al Ministerio en relación con el análisis de los defectos estructurales del sistema, con la participación sindical efectiva, y con el estudio de la

prejubilación para los mayores de 55 años. En 1988 se ultimó entre FTT y el Ministerio el contenido del decreto, pero alguno de los aspectos acordados no se hicieron efectivos, por lo que se denuncia que el sistema ha venido arrastrando una situación de insatisfacción generalizada. Todo esto, y tras el 14-D, hizo posible un acuerdo pleno que se califica como histórico (AEPSA). En este sentido, se indica que se mejoran los mecanismos de acceso al sistema, se reconoce la prórroga indefinida del subsidio para los trabajadores de 52 años y consagra el control sindical de sistema mediante la constitución de 51 Consejos Comarcales de Empleo en Andalucía, de composición tripartita, que realizarán el seguimiento a las inversiones públicas en el medio rural, analizarán el mercado de trabajo, podrán requerir la intervención de la Inspección de Trabajo, y proponer medidas que mejoren el subsidio. Pero sobre todo, en lo que a mejorar el fraude se refiere, se incluye la obligatoriedad de que se formalice contrato de trabajo por escrito entre los trabajadores y empresarios agrarios.

Al margen de los aspectos relacionados con el empleo, aunque con clara incidencia en este ámbito, algunas de las propuestas realizadas por UGT Andalucía han tenido plasmación en los principales documentos que han analizado el sector, caso del citado Plan de Modernización. Así, por ejemplo, entre otras iniciativas, UGT Andalucía apuesta por la diversificación de la economía rural y de sus sistemas productivos, haciendo efectiva la labor del sector en las fases de transformación y comercialización de la producción.

Ya, por ejemplo, el Decreto 271/1995 de mejora de las condiciones de comercialización y transformación de los productos agrícolas, así como algunos programas, llevaron a cabo actuaciones orientadas a esos objetivos, destinados a la mejora de las empresas agroindustriales, en aspectos relacionados con:

- La realización de auditorías tecnológicas y la aplicación de medidas correctoras.
- La renovación de equipos y tecnologías y la “reingeniería” de las plantas industriales.
- La mejora de la gestión empresarial y la formación de los recursos humanos.
- La incorporación de la calidad total.
- La robotización y automatización de los procesos.
- La adecuación a las normas sanitarias y medioambientales.
- La formación de los cuadros del personal técnico y laboral.

Y en particular, por lo que se refiere a los aspectos relacionados con la mejora de la comercialización, el referido Plan incluye, dentro de sus estrategias, la necesi-

dad de desarrollar unas potencialidades agroindustriales y comerciales insuficientemente desarrolladas, apostando decididamente por la mejora de la comercialización de los productos agrarios y agroalimentarios andaluces, fomentando la industrialización del sector, incrementando así la incorporación de valor añadido a nuestras producciones y desarrollando un sector transformador.

Asimismo, cabe destacar que se incluye como estrategia la potenciación de la investigación agraria, el desarrollo y la transferencia de tecnología al servicio de las necesidades del sector para hacer frente a los retos que se le presentan.

3.3 El redimensionamiento del sector de la construcción

En el Informe de la CER para el IX Congreso, al sector de la construcción se le califica de manera expresa como “auténtico protagonista de la expansión económica andaluza de los últimos años”, con tasas de crecimiento muy superiores a los de la media del resto de sectores de Andalucía: desde los inicios de la primera década del siglo XXI hasta 2007 ha crecido cinco puntos porcentuales, situándose en el 13% del PIB andaluz. Todo ello se ha traducido en términos de creación de empleo, si bien ya se detecta un “alarmante” descenso en el segundo semestre de 2008. Es decir, dentro de ese proceso constante de generación de empleo, aunque insuficiente por lo dicho, la construcción ha tenido un protagonismo acentuado, que se mantiene en la actualidad aunque esta vez en sentido opuesto, de destrucción de empleo.

Partiendo de los elevados ritmos de crecimiento y de generación de empleo, UGT Andalucía considera que a pesar de la excesiva dimensión del mismo, el sector no está agotado y, por ello, ha firmado el Pacto Andaluz por la Vivienda y ha participado activamente en la elaboración del Plan Concertado de Vivienda y Suelo (2008-2012). Desde la premisa de un sector que debe respetar los principios básicos y la normativa en materia de ordenación del territorio y que no se base en empleos precarios, el Sindicato apuesta por dos pilares que sustenten a este sector: la vivienda protegida y la obra pública. La primera por cuanto favorece que la clase trabajadora pueda acceder a una vivienda digna; y la segunda porque logra mantener, al menos en parte, los niveles de empleo en el sector de la construcción.

Respecto del recién citado Plan¹¹, lo primero que hay que resaltar es que se sustenta en la concertación social manifestada en el Pacto Andaluz por la Vivienda suscrito el día 13 de diciembre de 2007, por la Junta de Andalucía con la Confederación de Empresarios de Andalucía y con las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, reconociendo

¹¹ Aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio (BOJA de 2 de julio).

así la relevante función que estas organizaciones desempeñan en la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos en la Comunidad. De esta forma, y al margen de lo que después se verá, se demuestra la importancia de la concertación social en la adopción de políticas y, con ella, la participación de UGT Andalucía en el diseño de las actuaciones públicas. Y en cuanto al contenido del Plan, y conforme a su exposición de motivos, se establecen tres líneas principales: el acceso a la vivienda de los ciudadanos con residencia administrativa en Andalucía, ya sea en régimen de propiedad o de alquiler, la rehabilitación del parque residencial existente, y el establecimiento de distintas medidas para fomentar la disponibilidad de suelo urbanizado con destino a la construcción de viviendas protegidas.

4. ALGUNAS PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO

El primer aspecto en el que se incide por parte de UGT Andalucía es que el empleo debe ser de calidad.



Manuel Pastrana, Secretario General de UGT Andalucía, interviene en el mitin final de la manifestación del 1º de mayo de 2001 en Jaén, celebrado bajo el lema "Empleo estable, seguro y con derechos"

La idea de la calidad en el empleo ocupa el centro de los debates laborales en los últimos años, tanto a nivel nacional como también en Europa, a pesar de que se trata de un concepto difícil de delimitar. De forma muy breve, en España esta noción se suele identificar con el grado de “estabilidad del empleo”, mientras que en la Unión Europea se la da mayor amplitud. Ejemplo de esta construcción son las Conclusiones del Consejo de Niza, que aluden a “*las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la remuneración, la igualdad de sexos, el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, y las relaciones sociales*».

Pues bien, a lo largo de estos años, UGT Andalucía apuesta de forma clara, como se verá a continuación, porque los empleos que se creen revistan caracteres de calidad. Ya en la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), en materia de empleo se apuesta por una política de mayor y mejor empleo y por el incremento de la protección social, y en la “versión andaluza” de esta Propuesta (PSPA), documento en el que, como se dijo intervino de forma decisiva UGT Andalucía, se alude ya de manera expresa a este concepto, en tanto se habla de aumentar y mejorar la calidad en el empleo, en particular por lo que se refiere a determinados colectivos como jóvenes y la mujer.

Ya en el plano estrictamente propio de UGT Andalucía, esta apuesta por la calidad del empleo se observa en el Informe de la Secretaría General para el IV Congreso, que se inicia con un análisis del contexto de la acción sindical en Andalucía, y se apunta que desde 1986 la realidad socio-económica ha manifestado un crecimiento favorable, con una significativa creación de empleo. Sin embargo, se apunta a que siguen existiendo desequilibrios tanto en comparación con otras zonas del Estado como en el interior de Andalucía, manteniéndose unos escasos niveles de protección y unas cifras de desempleo muy por encima de la media nacional. En definitiva, se pone de manifiesto “la clara insuficiencia de las cifras de creación de empleo en Andalucía”. Este hecho se agrava aun más con la constatación de que la práctica totalidad de los empleos creados son en precario, “con lo que se incrementa aún más la situación desfavorable de los trabajadores de Andalucía y agranda las diferencias entre los trabajadores de nuestra tierra que poseen un puesto de trabajo fijo y los que no lo tienen”. De ahí que en las Resoluciones de este Congreso se adopta (pág. 3) la estrategia sindical basada en “aumentar y mejorar la calidad en el empleo, el bienestar social, incorporando a éste una mayor y mejor protección social”.

Posteriormente, en el Informe de Gestión de la Secretaría General elaborado para el VI Congreso se destaca que desde UGT Andalucía se ha situado al empleo en el eje de actuación, y al empleo de calidad en particular, lo que se traduce en la realización de campañas, como la desarrollada “Por el empleo para todos, estable, y con derechos”. Y en esta línea se acuerda que el empleo ha de ser de calidad, y basado en la estabilidad, formación, incentivación para el desempeño de sus fun-

ciones, y con participación en la dinámica empresarial. Al respecto se dan cifras según las cuales la precarización alcanza casi un 40%. Es de advertir que la idea de calidad reflejada va más allá de la faceta de estabilización, e incluye indicadores de este concepto señalados por la Unión Europea, para quien el concepto de calidad del trabajo se articula en torno a diez dimensiones:

- Calidad intrínseca del empleo.
- Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Flexibilidad y seguridad en el trabajo.
- Inclusión y acceso al mercado laboral.
- Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada.
- Diálogo social y participación de los trabajadores.
- Diversidad y no discriminación.
- Rendimiento general.

En el Informe de la CER para el IX Congreso se concluye al respecto que, al menos en parte, la calidad del empleo se encuentra vinculada a su duración contractual, deteniéndose en señalar que las tasas de temporalidad en Andalucía se sitúan en niveles muy superiores a los registrados en el ámbito nacional. Pero en línea con aquella idea de calidad, UGT Andalucía considera el empleo de calidad no sólo desde la estabilidad sino caracterizado también por no poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores y que respete la igualdad de trato y de oportunidades.

Sin embargo, dentro de las medidas concretas para alcanzar este objetivo de un empleo de calidad, la estabilidad del mismo acapara las propuestas, como puede verse en el apartado segundo, páginas 15, 16 y 17 del Informe de la CER para el IX Congreso. Así, se considera la necesidad de impulsar el principio de causalidad, potenciando el empleo indefinido, utilizando el empleo temporal sólo cuando responda a actividades de esta naturaleza, controlando la utilización continuada de contratos temporales y la rotación de trabajadores en el mismo puesto de trabajo. Al respecto, se considera que la negociación colectiva debe desempeñar un importante papel, ocupándose de estos aspectos.

Esta visión ampliada de la calidad en el empleo tiene reflejo expreso en el séptimo de los Acuerdos de Concertación Social celebrados, en el que de manera

expresa se refleja que “La calidad en el empleo no se limita sólo a su estabilidad, sino que abarca cada vez a un más amplio número de características que han de formar parte del derecho de la ciudadanía. El empleo de calidad también debe asegurar la integridad física y la salud laboral; la igualdad de género en ocupaciones, en términos salariales y en promoción profesional; la conciliación de la vida familiar y laboral; la formación a lo largo de toda la vida. Para ello, los programas de empleo se dirigirán a incentivar estos comportamientos por parte de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, a asesorarlos y hacerles un seguimiento para su mejor cumplimiento, a discriminar positivamente a las empresas que contribuyan a esta creación de empleo de calidad”.

Otras propuestas que UGT Andalucía ha realizado en materia de empleo se observan, por ejemplo, en el VI Congreso, donde se apunta a la búsqueda de yacimientos de empleo, y a potenciar las políticas activas de empleo, especialmente en los colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo, idea reforzada en las propuestas de la CER para el IX Congreso. En este sentido, se identifican los colectivos de riesgo, en peligro de marginalidad:



La defensa del empleo es una prioridad para UGT Andalucía, y se recuerda constantemente en los lemas del 1º de mayo. Cartel del 1º de mayo de 1985

- Jóvenes, procedentes de fracasos escolares, que no encuentran en su ámbito oportunidad alguna de empleo, procedentes de clase media con carencias de formación que no se independizan del hogar familiar. El sector de los jóvenes cobra especial relevancia para el Sindicato por cuanto, el segmento de los 16 a 29 años, supera el 40% de paro.
- Universitarios desempleados que permanecen en esta situación largos períodos de tiempo.
- Hijos de trabajadores o desempleados que se ven obligados a abandonar sus estudios.
- Mujeres desempleadas casadas cuyo esposo también se encuentra en paro, o solteras con hijos.
- Mayores de cuarenta años cuya formación no se adapta a las exigencias del mercado de trabajo.
- Discapacitados y personas con problemas de marginación social. Respecto de los primeros se propone elevar el cupo de contratación del 2% al 4 ó 5%.

Sin llegar a incluirse de manera expresa en esta relación, en este Congreso se reflexionó sobre los problemas de los inmigrantes, y es el VII Congreso donde en el Informe de Gestión de la Secretaría General se destaca que “en relación al contexto social, lo más destacable en los últimos meses es sin duda la gravísima situación en la que viven los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. La nueva Ley no ha supuesto, como se había anticipado desde nuestra Organización, un freno a la entrada anormal de inmigrantes, una normalización de las condiciones laborales y de vida de los residentes, ni una regularización de la entrada de trabajadores extranjeros”. Teniendo ello presente, se reafirma el deber, para UGT Andalucía, “de mejorar nuestra eficacia en la atención a un colectivo de trabajadores cada vez más numeroso, y con tan especiales dificultades”.

Y esta dirección de priorizar objetivos, y esta vez desde el punto de vista territorial, ha de considerarse la reivindicación de UGT Andalucía, realizada en el marco del III Congreso, para que la Bahía de Cádiz fuera calificada como ZUR. Y también la defensa del tejido productivo industrial, como refleja la Gestión de la Secretaría General realizada para el IV Congreso. En particular, se alude a la acción sindical llevada a cabo en defensa del escaso sector secundario existente, caso de la llevada a cabo en Riotinto Minera (págs. 6 y 7). En este sentido, se critica el comportamiento empresarial público, de empresas pertenecientes a patrimonio o al INI, por su intento de privatizarlas, pero también al gobierno andaluz, que reconociendo que no es competente al respecto sí debería intervenir más en el proceso. A juicio de UGT Andalucía la eficacia de estas empresas se conseguiría cambiando los gestores pero

no la propiedad de la empresa, manteniendo así un adecuado contrapeso al sector privado. A su vez, consideran preocupante la venta de empresas rentables a multinacionales. Considera UGT Andalucía que un modelo basado en el dumping social está revelando ya sus funestos resultados, por lo que es necesaria una estructura productiva más sólida y competitiva, y que determina que en muchas ocasiones el empresariado acabe vendiendo las empresas a sus competidores potenciales.

La dimensión territorial en materia de empleo es tenida en cuenta por la Concertación, y en este sentido veremos como ésta es relevante desde el punto de vista de las actuaciones relacionadas con el servicio de empleo. Al margen de ello, y desde una óptica más general, en el vigente Acuerdo, el séptimo, la búsqueda de la cohesión territorial lleva a incluir líneas dedicadas a la ordenación del territorio propiamente dicho, a las infraestructuras de transporte y, como aspecto novedoso, a las infraestructuras productivas. También se incluyen líneas de actuación que abordan las infraestructuras y el sector energético en Andalucía, el desarrollo rural, el medio ambiente y el diseño de actuaciones integradas en el territorio.

5. LA FORMACIÓN COMO FACTOR ESTRATÉGICO

Cabe destacar el papel que desde UGT Andalucía se ha realizado con la formación como factor de extraordinario valor en materia de empleo. Es por ello que dentro del quinto apartado de la Resolución del V Congreso sobre política organizativa, dedicado a la formación, se destaca –apartado tercero–, que UGT Andalucía sitúe a la formación entre las prioridades de su acción sindical e institucional. Al respecto se resuelve continuar impulsando una política coherente de formación profesional y permanente, especialmente a través de su participación en el Consejo Andaluz de la Formación Profesional. En concreto, respecto de la Formación Profesional Ocupacional se afirma que la oferta debe estar integrada y coordinada entre las Administraciones Públicas, evitándose el solapamiento de programaciones, las dificultades para la certificabilidad y la calidad de sus contenidos.

Este carácter estratégico se reitera en el VI Congreso, y por lo que se refiere a la ocupacional se afirma que debe orientarse, atendiendo al principio de igualdad de oportunidades, a través de una oferta activa y adecuada a las cualificaciones requeridas por el tejido productivo, mejorando el repertorio de certificados de profesionalidad, todo ello atendiendo a los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Y en el IX Congreso, en el informe de la CER se sigue apostando por esta faceta, considerando que la formación para el empleo debe ser gratuita, perdurable en el tiempo, accesible a todos, lo que significa potenciar los centros móviles y las nuevas tecnologías, vinculada al catálogo nacional de cualificaciones profesionales

y adaptada a las necesidades de los trabajadores y sectores productivos. Como objetivos específicos se plantean, entre otros, los siguientes:

- aumentar la inversión,
- integrar los Subsistemas de Formación Continua y Ocupacional,
- establecer un sistema integral de reconocimiento, evaluación, acreditación, certificación y registro de competencias profesionales,
- analizar de forma permanente la demanda de formación profesional. Siendo éste un aspecto de extraordinaria importancia, se apunta hacia la necesidad de potenciar los sistemas de prospección de las necesidades reales de formación tipo observatorio. Y se encomienda al Consejo de Formación de UGT Andalucía reforzar sus mecanismos de detección de necesidades formativas,
- priorizar los colectivos a los que atender.

La relevancia de la formación y la traslación de las propuestas de UGT Andalucía se ven ya en el primer Acuerdo en el que se articula la Concertación Social en Andalucía, el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía. En él se incluye como estrategia la de propiciar la cualificación de los trabajadores, y se incluye un capítulo, el octavo, dedicado de manera exclusiva a la formación profesional, por el que se crea el Consejo Andaluz de la Formación Profesional, cuya composición tripartita asegura la participación activa de UGT Andalucía en esta importante materia y en el que se plasma lo siguiente: “Las partes firmantes conciben la Formación Profesional en Andalucía como un sistema compuesto por el conjunto de programas, acciones y enseñanzas, destinados a conseguir la formación de las personas en los aspectos relacionados con las distintas áreas laborales, desde los niveles básicos y generales de cada profesión a los más específicos y altamente cualificados, integrado en un proyecto de desarrollo regional. Este sistema, que se desarrollará mediante la puesta en marcha del Plan Andaluz de Formación Profesional, se organiza a través de dos subsistemas:

- El primero abarca toda la Formación Profesional Reglada, que conduce a titulaciones con validez académica y profesional, así como aquellas otras enseñanzas que, no conduciendo a las referidas titulaciones, se desarrollan como compensación formativa integradora del propio sistema educativo.
- El segundo es el constituido por la Formación Profesional Ocupacional, dirigida a la población activa y que atiende tanto a trabajadores ocupados como a desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente. Tiene por objeto ofertarles una Formación Profesional específica, suficiente y adecuada para el

desempeño de un puesto de trabajo, en función de las necesidades del mercado de trabajo y de las ofertas empresariales.

Cualquier orientación que actualmente se imprima a las políticas de Formación Profesional señala el papel preponderante que empresarios y trabajadores deben adoptar en esta materia. Esta implicación quedará garantizada a través de:

- Su participación en la elaboración definitiva del Plan Andaluz de Formación Profesional.
- Su presencia como integrantes del Consejo Andaluz de la Formación Profesional.
- Su participación directa en la ejecución de los programas de Formación Profesional, reconociendo el carácter singularizado que debe caracterizar su presencia en los mismos, y que se desarrollará mediante convenios especiales de colaboración.



La defensa del empleo en el cartel del 1º de mayo de 1993

Se creará el Consejo Andaluz de la Formación Profesional como órgano superior de coordinación y participación. En cada una de las provincias se creará la Comisión Provincial de Formación Profesional como órgano de coordinación y seguimiento de la oferta formativa. Su composición será tripartita y las funciones serán las siguientes:

- Estudiar, analizar y difundir los aspectos relativos al mercado de trabajo en Andalucía.
- Elaborar y proponer los objetivos y prioridades que sirvan de base para la elaboración de los programas de Formación Profesional.
- Controlar, evaluar y realizar el seguimiento de la ejecución de los programas de Formación Profesional.
- Coordinar las actuaciones entre la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Ocupacional en la Comunidad Autónoma Andaluza y en el marco de las políticas nacionales y comunitarias de Formación Profesional.
- Informar sobre cualquier asunto que en materia de Formación Profesional le sea sometido por las distintas Consejerías así como emitir propuestas y recomendaciones sobre dicha materia.
- Coordinar las actuaciones de las Comisiones provinciales.

Esta atención a la formación profesional persiste en posteriores Acuerdos, y así el segundo de ellos, el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, incluye de nuevo un capítulo, el sexto, dedicado a la materia. Además, vincula de manera directa la Formación Ocupacional con el empleo, lo que determina que en el capítulo dedicado a medidas de apoyo a la creación de empleo, se inserte un apartado destinado a “Programas orientados al fomento del empleo a través de la Formación Profesional Ocupacional”. En el Tercer Acuerdo, la formación adquiere un lugar preferente en el marco de las políticas activas de empleo, y en base a ello, las partes firmantes acuerdan suscribir el compromiso de realizar cuantas acciones sean necesarias para lograr una Formación Profesional acorde con los requerimientos del sistema productivo, con una orientación específica al empleo, y capaz de lograr el máximo aprovechamiento de las potencialidades de la población activa.

En fin, en el último, y vigente, de los Acuerdos celebrados, la formación aparece desde la perspectiva de las acciones a desarrollar con los demandantes de empleo, lo que se hace bajo el apartado de empleabilidad y activación de la demanda. Además, y esto es relevante, se hace dentro de los apartados relativos a la actuación del Servicio Andaluz de Empleo. Partiendo de la existencia de una nueva normativa, el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, que regula la Ordenación de

la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, la integración de las facetas o acciones pertenecientes al empleo se observa al señalar que la intermediación laboral ha de entenderse no como mera casación de ofertas y demandas, sino como una actividad más amplia, que ha de agrupar todas las acciones dirigidas a la activación de la oferta y a la dinamización de la demanda. En este sentido, la orientación laboral tiene por objeto favorecer el acceso al empleo de personas desempleadas a través de medidas dirigidas a incrementar su empleabilidad, ajustando sus necesidades a las demandas del tejido empresarial, detectando y previniendo eventuales desfases y ofreciendo los recursos al servicio de los demandantes de empleo de forma integrada.

Pero también, la formación se aborda desde una óptica global, estratégica, bajo la idea de formación profesional para el empleo a lo largo de toda la vida activa, lo que debe constituirse, de forma tangible, en uno de los principales objetivos de las partes firmantes del VII Acuerdo. Es necesario que Andalucía disponga, de forma permanente, de recursos humanos cualificados y capaces de competir en el marco de un nuevo modelo productivo sostenible. En este sentido, se destaca su función como parte central del sistema productivo, y como una de las medidas de políticas de cohesión social más poderosas que existen, por cuanto proporciona una importante herramienta para nivelar las condiciones de vida de toda la población.

Probablemente, éste sea uno de los ámbitos en los que aún queda mucho por hacer. Deben seguir haciéndose esfuerzos para que el conjunto de acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados les proporcionen las cualificaciones requeridas por el sistema productivo. Aquí es donde radica la importancia del sistema de prospección y conocimiento del mercado de trabajo, en tanto ello permite diseñar adecuadamente los contenidos formativos que propician una adecuada empleabilidad. Por otro lado, es necesario seguir haciendo un esfuerzo en la consecución de la inserción laboral, lo que lleva implícito que las acciones formativas tengan un adecuado enfoque al mercado laboral, pero también de incentivación de las entidades que participan en las acciones formativas a preocuparse por conseguir empleo para el alumnado, e integrarse en el sistema de intermediación de dicho mercado.

Teniendo como referencia los últimos datos publicados en el Cuaderno de Estadísticas Laborales, nº 94, de la Consejería de Empleo, referidos al resumen anual de 2009, en este año se impartieron en Andalucía un total de 5.723 cursos, a 83.492 alumnos. La mayoría de esta oferta formativa (3.300 cursos, impartidos a 47.289 alumnos), se corresponden con acciones derivadas del Programa de Plan de Medidas Extraordinarias para el Mercado de Trabajo en Andalucía (MEMTA), y en cuanto a las entidades en donde se desarrolla la formación, son las sin ánimo de lucro las que la protagonizan, habiendo impartido 2.949 cursos, a 43.525 alumnos. Sin que se contenga mayor precisión de cuales sean estas entidades, sin duda las centrales sindicales forman parte de ellas, por lo que éste es un tema en el que intervienen

en gran medida. No ofrece datos esta publicación acerca del nivel de inserción de los alumnos, aspecto, por lo comentado, de extraordinaria relevancia, por lo que no puede realizarse un análisis de esta importante faceta.

6. LA INTERMEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA

En las Resoluciones del IV Congreso -pág. 13- se mandata la “creación y potenciación del Servicio de Orientación y Promoción para el Empleo en todas las Uniones Territoriales, con la participación de las Federaciones, como servicio de UGT Andalucía destinado a los desempleados o sin empleo de calidad, creando para ello un registro actualizado de estos colectivos que sirva como instrumento de orientación, tanto en el ámbito de la información sobre trabajos disponibles como de formación profesional”. Asimismo, se resuelve crear en las Uniones Territoriales la UGT-Juventud, donde se adherirán los jóvenes demandantes de primer empleo.

De esta forma, se traduce una de las formas de acción sindical en favor del empleo en general y de los parados en particular, respondiendo así a los principios de actuación del Sindicato. Ello entronca con una realidad histórica, por la que las centrales sindicales desarrollaron servicios de colocación. Precisamente, y al igual que ocurriera en Francia, en la colaboración que las administraciones locales prestaron a los sindicatos se encuentra el origen de las Bolsas de Trabajo a finales del siglo XIX. Ejemplos concretos de la actividad sindical en este terreno, referidos a España, pueden verse en el Informe sobre la Bolsa de Trabajo de Sabadell -"Informe particular", Establiment Tipogràfic Vives, Sabadell, 1922-, en el que se hace referencia -pág. 8- a las funciones de la Federación Obrera Sabadellense y a las de la Secció Social Tradicionalista del Circol Tradicionalista.

Aquellas previsiones del IV Congreso, previstas también en el punto 5 de la Propuesta Sindical Prioritaria para Andalucía, no parece que fructificaron por cuanto en el Informe de Gestión del V Congreso, se contiene un apartado (pág. 23) dedicado al desarrollo de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, y que, por lo que se refiere al tema que tratamos, se aborda, en el contexto de la Comisión de Seguimiento, la actuación de los Gabinetes de Orientación de Empleo, sobre los cuales se afirma que están en proceso de definición en cuanto a su número y recursos humanos y materiales de los que dispondrían.

Junto a la faceta anterior, la colocación se aborda también, en la documentación analizada, desde la perspectiva de la creación de un Servicio Andaluz de Colocación.

En este sentido, en el VI Congreso, en materia de empleo, se apuesta por un modelo de relaciones laborales estatal, y, por ello, porque instituciones como el

INEM tengan este carácter, evitando su desmembramiento y la ruptura del principio de unidad de caja, apostándose en materia de intermediación por tres líneas:

- mejorar el conocimiento del mercado de trabajo, creando un observatorio ocupacional,
- orientación de los desempleados sobre la realidad del mercado de trabajo,
- conexión entre oferta y demanda con la creación del SAC.

La primera referencia en el proceso de creación de una estructura administrativa específica en materia de empleo aparece en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, firmado en abril de 1997, y en donde se mencionaba el compromiso de puesta en marcha del denominado Servicio Andaluz de Colocación (SAC). Éste se define como el servicio público de gestión de empleo de la Junta de Andalucía, participado por los agentes sociales y económicos, y en el que colaboran las entidades e instituciones que actúen en el terreno de la intermediación laboral, la formación profesional ocupacional y el fomento de empleo. Varias son, como se ve, las características que se predicaban del SAC: carácter tripartito, integrador de las diversas acciones a desarrollar y apoyado para la realización de éstas en terceras personas. Asimismo, se plasmaban en el mencionado Pacto los objetivos del SAC: interrelacionar oferta y demanda con eficacia, eficiencia y rapidez, asegurar la igualdad de oportunidades, equidad y transparencia en la intermediación, coordinar las iniciativas existentes en Andalucía orientadas al fomento del empleo, e integrar en una bolsa de trabajo única todas las existentes en la Junta de Andalucía.

Un aspecto operativo a la vez que político se incluye por parte de los firmante en este punto del Acuerdo, por cuanto se refleja que “las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se efectúen las transferencias de las políticas activas y de gestión del empleo, que aún permanecen centralizadas en la Administración del Estado y que se integrarán, fundamentalmente, en el Servicio Andaluz de Colocación, como la única vía que garantice para Andalucía una política de empleo integral y acorde con nuestro mercado de trabajo”.

Este compromiso parece querer cumplirse con prontitud y para ello se firma el 15 de julio de 1997 un convenio de colaboración entre el INEM y la, entonces, Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Con él se trata de articular la actividad del SAC a través de su configuración como agencia de colocación al amparo del RD 735/1995. En aquel momento, y hasta que se recibieron las transferencias en materia de empleo, la única posibilidad legal de actuar en el terreno de la intermediación pasaba por solicitar la autorización administrativa correspondiente para funcionar como agencia de colocación. La firma de este convenio de colaboración en julio de 1997 determinó la autorización del INEM a la Consejería de

Trabajo de la Junta de Andalucía para que a través del SAC desarrollara labores de intermediación.

Sin embargo, desde ese momento, y hasta la promulgación por el Parlamento de Andalucía de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo¹², se produjo un paréntesis durante el cual, y a pesar de la diversa documentación elaborada por la Consejería, el SAC no desarrolló función alguna. La prueba de ello la constituyen los acuerdos posteriores al de 1997 a través de los que se articula la Concertación Social en Andalucía. Así, En el IV Pacto, de 24 de mayo de 1999, se alude en la introducción a que algunas medidas del Pacto anterior requieren un horizonte temporal superior al mismo, “lo que aconseja la continuidad de cuestiones como: el servicio de información y colocación en el mercado de trabajo”.

En el V Acuerdo, firmado el 23 de mayo de 2001, se recoge, en el apartado sexto del primer capítulo, la creación de un organismo autónomo como forma más adecuada para ejecutar las políticas de empleo previstas en el propio acuerdo y las que en el futuro le sean transferidas. A mayor abundamiento, en este Acuerdo, los firmantes “consideran necesario que la Comunidad Autónoma desarrolle un sistema de interrelación de oferta y demanda de empleo que, como pieza fundamental de las políticas y servicios para el empleo, facilite un mejor funcionamiento de su mercado de trabajo, constituyéndose en el núcleo central de un nuevo modelo de servicio público de empleo en Andalucía”. Debido a ello, acuerdan la puesta en marcha de un sistema de intermediación laboral, que basado en los principios de igualdad de oportunidades, eficacia, rapidez en sus respuestas y en coordinación permanente con los servicios de otras comunidades autónomas, con el Servicio Público de Empleo Estatal y con la Red Eures, facilitando la libre circulación de trabajadores, así como programas de cooperación en la intermediación fuera de nuestras fronteras para facilitar que trabajadores inmigrantes puedan acceder a puestos de trabajo en nuestro territorio.

Las partes consideran que el desarrollo de este sistema debe hacerse a través de un marco institucional que se configure como el servicio público de empleo de Andalucía. Dicho servicio ha de dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo andaluz, ofrecer servicios integrados a los demandantes de empleo y poner a disposición de las empresas ofertantes de empleo los candidatos más idóneos. Concretando más, las partes firmantes consideran la figura de organismo autónomo como el más adecuado para el desempeño de estas funciones que llevará a cabo conforme a los siguientes principios:

 ¹² BOJA de 28 de diciembre.

- Participación de los agentes económicos y sociales.
- Colaboración de entidades, empresas y organismos relacionados con el ámbito del empleo.
- Acercamiento a la ciudadanía facilitándole el acceso a los servicios de empleo y reduciendo los trámites para acceder a ello.
- Atención personalizada y adaptada a las características y problemáticas de los distintos colectivos de personas desempleadas.
- Adaptación de las políticas de empleo a las características propias de cada municipio.



La defensa del empleo en el cartel del 1º de mayo de 1994

Probablemente, la decisión de no poner en funcionamiento el SAC, y de crear ahora el SAE, obedeciera a la marcha, o mejor al estancamiento, que el proceso de transferencias de la Administración Central a la Junta de Andalucía en esta materia

ha experimentado, finalmente cerrado en abril de 2003¹³. Esta opción, legítima, de supeditar el arranque del SAC al efectivo traspaso de competencias merece, sin embargo, algunas consideraciones.

Como hemos comentado, la reforma del marco jurídico de la colocación propicia la territorialización de esta faceta del empleo. Esta posibilidad es aprovechada por las Comunidades Autónomas (CCAA), entre ellas la andaluza, quienes apoyándose en el RD 735/1995, deciden promover agencias de colocación, creando un panorama descentralizado y forzando, de alguna manera, la recepción de competencias en la materia. No obstante, y hasta tanto los traspasos se hacen efectivos, las CCAA pueden desarrollar funciones de colocación a través de dichas agencias. Es decir, y para el caso de Andalucía, no era necesario que ésta asumiera dichas competencias para poder desplegar acciones de intermediación en el mercado de trabajo andaluz. La firma del referido Convenio de Colaboración de julio de 1997 permitía actuar en este terreno a través del SAC. En este sentido, varias CCAA pusieron en marcha servicios de colocación con anterioridad a que se les traspasaran las competencias, caso de Cataluña, Asturias, Castilla y León, Madrid o Navarra, a las que hay que añadir el País Vasco, comunidad ésta que aún no ha recibido la gestión de empleo y que sin embargo desde 1996 cuenta con un servicio de colocación.

Por otra parte, la inactividad del SAC presentaba consecuencias jurídicas. En efecto, durante el período en el que no se recibieron las competencias en materia de empleo, la única posibilidad de actuar en el terreno de la intermediación en el mercado de trabajo es a través de una agencia de colocación autorizada, situación en la que se encontraba esta Administración Autonómica en julio de 1997. Sin embargo, la autorización inicial necesita renovarse al cabo de un año, de acuerdo con el artículo 14 del RD 735/1995 y tal como refleja la cláusula segunda del Convenio de Colaboración firmado entre el INEM y la Consejería de Trabajo e Industria. De no solicitarse la renovación, conforme prevé expresamente el artículo 17.1, a) del propio RD 735/1995, la autorización se extingue, y en caso de hacerlo y obtener la renovación, la autorización se mantiene por un año más, al término del cual, y tras la pertinente solicitud, se convierte en indefinida, caso de volver a ser concedida, de acuerdo con el artículo 14.3 del reiterado Decreto. Con independencia de que la renovación fue solicitada y concedida, la existencia formal pero no real del SAC plantea algunas dudas referidas a la propia concesión de las sucesivas autorizaciones. Adviértase en este sentido la dificultad que para la citada Consejería de la Junta Andalucía ha podido ser la obtención de una prórroga de la autorización inicial, teniendo en cuenta que para ello debe aportarse la documentación a la que se refiere el artículo 14 del RD 735/1996, entre la cual se alude a la memoria de actividades desarrolladas, datos a partir de los cuales el INEM resuelve la concesión de la prórroga, tal como

 ¹³ Real Decreto 467/2003, BOE de 30 de abril.

prevé el artículo 14.2 del citado Decreto. En la medida que el SAC no ha entrado en funcionamiento, no parece que la Consejería de Trabajo estuviera en condiciones de poder aportar la documentación adecuada para obtener la concesión.

Cuando se firma el sexto Acuerdo, en 2005, y con vigencia desde 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2008, ya se había aprobado la Ley 4/2002, por la que se crea el Servicio Andaluz de Empleo. Por eso, en este sexto Acuerdo, “Las partes firmantes consideran de gran valor la puesta en marcha del Servicio Andaluz de Empleo y la integración de todas las políticas, programas y dispositivos relacionados con el empleo en un mismo instrumento”.

Esta declaración va acompañada del reconocimiento de la necesidad de mejorar el sistema de interrelación entre oferta y demanda de empleo, para que facilite un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y aumente la efectividad del Servicio público andaluz. Con ello, se constatan las deficiencias observadas en los comienzos de este órgano, cuya corrección pasa, según lo acordado en este Pacto, por mejorar el sistema de interrelación entre oferta y demanda de empleo, para que facilite un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo. Esto se persigue a través de, entre otras, las siguientes medidas:



La defensa del empleo en el cartel del 1º de mayo de 2002

- El máximo aprovechamiento e integración de las actuales redes de servicios a personas desempleadas, demandantes de empleo y empresas, hasta configurar una gran red de servicios para el empleo en Andalucía.
- La prestación de servicios especializados y personalizados, que respondan a las necesidades de demandantes y empresas, incrementando los servicios que se prestan.
- La promoción de la utilización del SAE, incrementando progresivamente la información pública de las ofertas.
- El asesoramiento y apoyo al empresariado en la definición de sus necesidades de personal, la selección de candidatos y las modalidades de contratación laboral más idóneas.
- La implantación progresiva de la utilización de las tecnologías de la comunicación en las relaciones con demandantes y empresas, incluida la Oficina Virtual a través de Internet, que permitan la actualización y renovación de la demanda, la información sobre puestos de trabajo disponibles o la gestión de ofertas de empleo y de la contratación laboral.
- El análisis y la difusión permanentes de información sobre el mercado de trabajo de Andalucía, con la mayor desagregación posible, basada en el sistema ARGOS, que permita a demandantes y empresas la adopción de las decisiones más adecuadas, así como que facilite una programación de los demás recursos de las políticas de empleo más acorde con las necesidades detectadas.
- El análisis de mecanismos específicos a implementar para la integración de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo.
- El establecimiento de itinerarios personalizados de inserción y de orientación profesional permanente a través de la asignación de asesores a los demandantes.

Y en el último de los Acuerdos celebrados, el séptimo, firmado en noviembre de 2009, sobre el SAE se afirma que constituye un instrumento para la empleabilidad y la creación de empleo, pero que sigue siendo necesario incrementar su utilidad y efectividad, impulsándolo. A tal fin, se alude a la implantación de las Áreas Territoriales de Empleo (ATEs), que permiten aglutinar, en un nuevo modelo de intervención en materia de empleo, los servicios a la población desempleada y empresas, a la necesidad de reforzar los servicios ofrecidos por el SAE con las nuevas tecnologías y el Sistema ARGOS. Como se aprecia, se trata de elementos en los que se viene incidiendo en anteriores acuerdos y que reflejan las deficiencias del sistema.

Al margen de ello, hay dos aspectos que se indican de manera específica en el apartado del séptimo Acuerdo. El primero de ellos, ya comentado con ante-

rioridad, el relativo a la formación. El segundo, con la dinamización de la oferta, ofreciendo servicios a las empresas con el fin último de que éstas vean en el SAE un órgano de valor, ya no sólo para la búsqueda de trabajadores sino también para otras funciones. En este sentido, se refleja la necesidad de promover acuerdos con los agentes económicos y sociales para una mayor utilización del SAE como gestor de ofertas y de asesorar a las empresas acerca de los incentivos a la contratación, características de los recursos humanos disponibles y otros servicios dirigidos a las mismas, utilizando entre otros instrumentos las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). En esta dirección hay que referirse a que ya desde 2004 se puso en marcha el proyecto Agentes de Intermediación Laboral que tiene como principal objetivo atender las necesidades de las empresas andaluzas en materia de recursos humanos y empleo.

Esta visión integral del SAE, como gestor de la política de empleo y, por tanto, no sólo como instrumento para el desarrollo de la intermediación, es, a nuestro juicio, una perspectiva adecuada. Como se ha apreciado, en anteriores Acuerdos se hacían referencias a la intermediación, a la orientación, y a la formación, sin aglutinarlas dentro del paraguas del SAE, lo que repercute en una visión de éste limitada a una faceta –la intermediación- que, siendo importante, no es la única.

Para finalizar, hacer referencia a la actividad propia desarrollada por UGT Andalucía en este ámbito, y que principalmente se ha llevado a cabo en el terreno de la orientación. En este sentido, la Unión General de Trabajadores de Andalucía cuenta con 30 Unidades de Orientación, en las que trabajan un total de 155 personas entre personal técnico y personal de apoyo administrativo. La atención puede ser individual y grupal, atendiendo siempre a las demandas y necesidades de las personas atendidas.

Los últimos datos al respecto señalan que durante el programa 2009 se atendieron un total de 15.823 usuarios, de los cuales, itinerarios personalizados de inserción fueron 12.879, que suponen un 81% del total. El 19% supone el montante de personas trabajadoras atendidas e itinerarios que no han llegado a las 4 horas de atención y por tanto se mantienen abiertos hasta el próximo programa.

En cuanto al perfil de los usuarios atendidos, debido a la situación de crisis que atraviesa nuestra economía y las características de los sectores más afectados, el sexo mayoritario fue el masculino, dado que dichos sectores fueron los más masculinizados, rompiendo así con la tradicional tendencia de más mujeres que hombres. En lo que se refiere a la situación laboral, destacar que el porcentaje de personas atendidas que se encontraban recién separadas del mercado de trabajo fue superior al de ediciones anteriores, fruto una vez más de la situación económica que atraviesa nuestra Comunidad Autónoma.

Por otra parte, destaca la disminución de la atención a personas que buscan su primer empleo, dado que las prioridades marcadas por el Servicio Andaluz de Empleo a través del Plan MEMTA, estaban centradas en las personas que recientemente hubieran perdido su puesto de trabajo. En este sentido no ha habido una gran diferencia con respecto a los datos de ediciones anteriores, volviendo a ser el colectivo de personas con Educación Secundaria Obligatoria el más numeroso, seguido del colectivo de personas sin estudios.

Por último, y ofreciendo un dato de extraordinario valor, como comentamos antes con ocasión del apartado dedicado a la formación, durante el programa 2009 se han insertado un total de 4.147 personas, que suponen el 26% del total de personas atendidas. Particularizando este dato con respecto al sexo, el porcentaje de personas insertadas es mayor en los hombres, aunque la diferencia entre hombres y mujeres se refleja más en las provincias de Granada y Córdoba siendo los porcentajes 73%-27% y 72%-28% respectivamente; por el contrario la inserción ha estado más igualada en cuanto a sexo en la provincia de Jaén y Almería: 53%-47% y 56%-44% respectivamente. Y en lo que se refiere a la edad de las personas insertadas, destacar que la franja de edad que más ha resaltado ha sido la que va desde los 25 a los 45 años. Este hecho puede deberse a que la mayoría de las personas atendidas están en esta franja y porque las políticas activas de empleo diseñadas para combatir el desempleo fruto de la crisis han podido estar más dirigidas a este sector que a otro. Finalmente, significar que el nivel de estudios de los/as insertados/os coincide con el perfil de las personas atendidas, y que en cuanto al sector donde se han insertado las personas atendidas, destaca el de la construcción y el de servicios, con contratos cuyo tiempo medio ha oscilado entre los 3 y los 6 meses.

7. CONCLUSIONES

Partíamos de la dificultad de concretar cómo las propuestas de UGT Andalucía se han trasladado al terreno normativo y, por tanto, han conformado la realidad en materia de empleo. Y los inconvenientes, como se ha visto, vienen determinados especialmente porque si bien las políticas públicas en Andalucía son fruto de lo acordado a través de la Concertación Social, ésta es fruto del consenso de todos los agentes sociales, lo que impide que pueda verse como labor exclusiva de UGT Andalucía. No obstante, cotejando los documentos del propio Sindicato con lo acordado después en los diferentes acuerdos alcanzados –siete hasta la fecha-, podemos ver, y así lo hemos hecho, que las propuestas de UGT Andalucía han tenido traslación al texto de aquellos.

Como refleja el Informe de la Secretaría General para el IV Congreso, la política de concertación se define como elemento central de la estrategia de UGT Andalucía, en tanto produce efectos positivos para los trabajadores de Andalucía.

Así, se destaca que a diferencia del ámbito estatal, desde 1987 en Andalucía se han firmado dos acuerdos generales y unos cuantos parciales, lo que se acompaña de una reflexión sobre los motivos por los que este clima de concertación es posible en Andalucía. En este sentido, se considera que ello se debe tanto a circunstancias objetivas –contenido de la negociación, en tanto hay materias en las que no se puede entrar y en las que se producen generalmente dificultades para llegar a acuerdo, caso de las políticas de rentas o la contratación-, como subjetivas –las propuestas sindicales se han enmarcado siempre dentro del ámbito competencial andaluz, y el gobierno andaluz ha demostrado voluntad política para llegar a acuerdos y ha reconocido el importante papel de los interlocutores sociales-. Esta importancia de la Concertación Social se justifica aún más si atendemos a que la materia a la que prestamos atención en este capítulo es el empleo, ya que éste, como se ha visto, ha sido un tema prioritario en todos los acuerdos celebrados.

Hay que decir que curiosamente, en la resolución política del II Congreso se resalta la oposición a la construcción de un marco autónomo de relaciones laborales, entendiendo por tal un marco limitado a Andalucía; y en concreto, en el ámbito de la política de empleo, se apunta que se hace a nivel nacional o no tiene sentido -pág. 27-. No obstante, en el informe de la Secretaría General y de Organización del III Congreso, en lo que a la perspectiva de la participación institucional y del desarrollo de la concertación social se refiere, se apunta a la participación en los Consejos Asesores y la negociación llevada a cabo en aspectos puntuales, si bien de los primeros se concluye que su constitución ha respondido la mayoría de las veces más a una necesidad de justificación que a un verdadero proyecto. Además, se apunta -pág. 12- a las carencias observadas en el funcionamiento de este organismo. No obstante, se estima que el mayor logro alcanzado ha sido la firma de un Acuerdo con la Junta de Andalucía. Partiendo de las resoluciones del II Congreso de no contribuir a un marco autónomo de relaciones laborales, ello es importante por cuanto hay que concertar con la Administración Autonómica aspectos tales como la creación de empleo. Y de ahí que se afirme que el Congreso debe profundizar en esta dirección.

Por tanto, puede decirse que UGT Andalucía ha participado en la construcción de la columna vertebradora de la política de empleo en Andalucía, y no sólo en el terreno de su elaboración, sino en el de su seguimiento y en el de su aplicación.

Respecto de lo primero, en los distintos acuerdos alcanzados se prevé un seguimiento de los mismos, y así, por referirnos al último, las partes acuerdan un sistema de seguimiento apoyado en tres niveles, complementado por unos niveles de seguimiento provincial:

- Una Comisión General de Seguimiento, al máximo nivel de representación.

- Una “Mesa de Seguimiento Permanente”, integrada por representantes de la administración y los agentes económicos y sociales firmantes. Sus funciones serán, entre otras, impulsar la ejecución de las medidas contenidas en el Acuerdo y elaborar los “Informes de Progreso” que se elevarán, para su aprobación, a la “Comisión General de Seguimiento”.
- Mesas, comisiones, grupos de trabajo, o cualesquiera órganos de carácter tripartito contemplados en el desarrollo de las distintas líneas y medidas del presente Acuerdo, y que se relacionan en el Anexo.

Y en cuanto a la aplicación, y por lo que se refiere a las materias que nos ocupan, UGT Andalucía ha desarrollado y, sigue haciéndolo, una labor en diversos terrenos, caso de la orientación, formación e intermediación.

Todo ello determina que el papel de UGT Andalucía haya sido relevante, en tanto ha estado y está en todos los foros decisivos, pero también que, al formar parte del sistema por lo recién dicho, también sea partícipe de la situación.



La defensa del empleo en el cartel del 1º de mayo de 2003

II. APORTACIONES DE UGT ANDALUCÍA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

Roberto Fernández Villarino

Profesor Asociado. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(roberto@uhu.es)

Gustav Teichmüller¹⁴ definió al *perspectivismo* como la posibilidad de considerar una cosa y, en general, el mundo, desde diversos puntos de vista, todos ellos justificados, de tal modo que cada punto de vista ofrezca una perspectiva única y a la vez indispensable acerca del universo. Hacemos nuestra esta idea de análisis sobre la base de distintos enfoques argumentales, porque entendemos que resulta totalmente necesario para describir lo que el sindicato UGT Andalucía ha aportado en nuestra Comunidad Autónoma a lo largo de estos 30 años. Como tendremos ocasión de comprobar, es necesario disponer de todas las perspectivas posibles, porque todas son necesarias para analizar las realidades del heterogéneo ámbito del actual sistema de Relaciones Laborales. Realidades que requieren de análisis transversales. Consideramos que esta perspectiva de análisis y reflexión es homónima en la propia organización sindical, cuyo ámbito de actuación resulta igualmente variado y amplio.

Sobre esta premisa de partida, vamos a describir en este capítulo las aportaciones que UGT Andalucía ha venido manifestando en el ámbito de cada uno de los elementos que componen nuestro vigente sistema de Relaciones Laborales. Todo ello sobre la fuente del rico legado documental del archivo de la organización sindical. Parte fundamental de este análisis lo conforman los diversos materiales dimanantes de cada uno de los congresos celebrados (actas, ponencias, materiales: trípticos, documentos informáticos de presentación de ponencias, etc.), así como de los comités a lo largo de los años.

Especial protagonismo han tenido los resultados de los congresos, así como las reuniones de los distintos comités, por constituir documentos de base de la organización y punto de partida de las reflexiones que han formado parte de la acción sindical. Además, constituyen un instrumento de estudio crucial, al ser testigos de las manifestaciones, de las dudas y puntos críticos que preocupan al sindicato, y proyectar las líneas de actuación sobre los distintos aspectos que componen el amplio objeto de estudio propio de las Relaciones Laborales.

Por otra parte, también destacamos el relevante papel de los diversos estudios e informes de expertos que UGT Andalucía ha desarrollado o ha favorecido e impulsado, y que en buena medida han nutrido de argumentos críticos la base

 ¹⁴ En "Die Wirkliche und die scheinbare Welt", 1882.


material de todas las actuaciones y actividades. Dentro de este apartado cobrará un protagonismo especial el informe “Claves 2007. Estudio Socio Laboral de Andalucía”, elaborado por BUENO C. y CICERA A.¹⁵, por ser un documento en el que se reúne la opinión de destacados profesionales del ámbito laboral, económico, social y educativo, y en el que se analizaron los distintos acontecimientos de 2007 desde la perspectiva sociolaboral.

Tal y como se expone en el prólogo, rubricado por el Secretario General de UGT Andalucía, Manuel Pastrana, resulta útil “principalmente como herramienta que permite analizar en profundidad de dónde venimos para comprender mejor dónde estamos y poder definir, de manera clara, hacia dónde debemos encaminarnos”. El documento, por tanto, presenta una serie de reflexiones, algunas de las cuales coinciden con las líneas de actuación sostenidas por el sindicato, y otras que se implementan en sus últimas actuaciones. De ahí que algunas de sus directrices sean oportunamente entresacadas a propósito de cada uno de los asuntos que se vayan tratando.

Pero también destacamos documentos elaborados por la propia organización, muy ricos en reflexiones de calado y que entendemos son interesantes por cuanto descienden con mucha concreción al término de la *identidad* de la propia organización sindical. Tal como se expresa en la tercera acepción del Diccionario de la Real Academia Española, la *identidad* es la conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás. Precisamente entendemos que una de las finalidades más destacadas de este estudio sea identificar las acciones y actuaciones que lo han configurado como una organización con carácter propio, diferente a las demás. Siendo el objetivo final nutrir de reflexión crítica las conciencias de los hombres y mujeres que trabajan en la organización sindical.

Precisamente este concepto de identidad resulta definido en el apartado de materiales de *elaboración propia*. Se trata del denominado “Programa Fundamental”, fruto del IX Congreso Ordinario (Unión, acción y trabajo), celebrado en Sevilla del 10 al 12 de septiembre de 2009. Destacamos por su carácter descriptivo, el apartado “Nuestra identidad”:

“La expresión práctica de nuestra identidad como organización sindical, y de los objetivos que pretendemos conseguir, deben plasmarse en un Programa de Actuaciones a medio plazo con propuestas, posibles y reales, que mejoren las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, de forma libre y democrática y con el único compromiso articulado por la mayoría de sus afiliadas y afiliados (sindica-

 ¹⁵ Coordinado por la Secretaría de Análisis Económicos y Coordinación Técnica y editado por UGT Andalucía. Sevilla, 2008.

to democrático y autónomo). Compromiso o compromisos expresados desde hace más de ciento veinte años, frente a todo tipo de injusticias y en la permanente lucha por una sociedad mejor”.

Tomando en consideración estas premisas de partida, centraremos la exposición en la presentación de las aportaciones que UGT Andalucía ha venido llevando a cabo en el ámbito de las relaciones laborales, más concretamente en materia de relaciones individuales de trabajo, sobre aspectos como la temporalidad de los contratos, la precariedad laboral, la jornada laboral y estructura de los salarios, sobre las relaciones colectivas de trabajo y participación de los trabajadores, así como la concertación social en tres aspectos concretos como son el empleo, la formación y el modelo de desarrollo económico. En relación con el empleo y, teniendo en cuenta que es tratado más específicamente en el primer capítulo del presente estudio, concretaremos su análisis en relación con la formación y la precariedad laboral, así como en las acciones concretas en la lucha contra el desempleo lideradas por la UGT Andalucía.

En cuanto al modo de organizar la exposición de ideas, consideramos más interesante la reflexión que vaya desde lo individual a lo colectivo y viceversa, por cuanto se percibirá mejor el conjunto de acciones (y en su caso omisiones) de UGT Andalucía, en cada aspecto que consideramos resultan de mayor interés. Precisamente bien podría ser este el punto de partida o conclusión inicial que extraemos: la visión que la organización sindical tiene de cómo las cuestiones laborales de carácter individual tienen una profunda incidencia sobre el sentido de lo colectivo, o de cómo lo colectivo queda conformado por la realidad individual de trabajo. En definitiva, aspectos o perspectivas completamente necesarias para disponer de una imagen fiel e indispensable de la realidad social y sindical en estos treinta años.

1. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: SOBRE LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS, LA PRECARIEDAD LABORAL, LA JORNADA LABORAL Y LA ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS

1.1 Marco del contrato de trabajo; factor de la “temporalidad de los contratos”; duración de la jornada laboral como elemento dinamizador de las relaciones individuales de trabajo

El análisis de los elementos que configuran la relación individual de trabajo pasa por la crónica del tratamiento y evolución que el sindicato ha hecho sobre la base del comúnmente aceptado fenómeno de la *precariedad laboral*. Esto es, la concreción de los elementos que la provocan y coadyuvan, así como las acciones que proceden para su erradicación.

De la misma manera resulta necesario tratar las aportaciones que el sindicato ha planteado en relación con la duración de la jornada laboral, como un instrumento claramente dinamizador del contrato de trabajo.

1.1.1 Precariedad laboral

Se entresacan en primer lugar los resultados del VII Comité de Andalucía, celebrado en Sevilla el 17 de diciembre de 1993, muy especialmente por su importancia histórica ante los cambios normativos en el mercado laboral. Extraemos algunos apartados que muestran las líneas de actuación en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo.

Así, se dice textualmente: [UGT Andalucía] “quiere alertar a la sociedad andaluza sobre las gravísimas consecuencias que el paquete de medidas del Gobierno -Presupuestos Generales del Estado de 1994 y Ley de Acompañamiento, Decreto Ley de Colocación y Contratación y proyectos de Ley de Empresas de Trabajo Temporal y reforma del Estatuto de los Trabajadores-, provocarían, a no ser que se paralicen, en Andalucía”.

En el documento se trazaban los efectos que estas normas generarían en el contrato de trabajo. Así, se exponía que: la “intensificación de la precariedad en los contratos, con la implantación del contrato de aprendizaje, popularmente llamado contrato basura, y que no garantiza la formación profesional, va a degradar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras menores de 25 años en Andalucía, sin conseguir incremento alguno en las posibilidades de contratación que posibilite la erradicación del desempleo juvenil”.

Por otra parte, también se advertía sobre la concurrencia de los siguientes fenómenos o realidades sobre las relaciones de trabajo:

- A) Los peligros de la flexibilidad en el ámbito de la negociación colectiva, que se traducía en desregulación.
- B) Las desregulación tradicionalmente ha sido interpretada por la organización sindical como un factor de claro riesgo para el conjunto de derechos de corte individual, que tradicionalmente han formado parte de los derechos sociales de los trabajadores.
- C) El perjuicio sobre los colectivos más desfavorecidos de trabajadores, sobre la base de un deterioro del papel de los agentes sociales en la propia concertación, y su papel sobre el mercado laboral.

Así, se concluía que: la “desregulación de las relaciones laborales, rompiendo el consenso socioinstitucional fraguado en torno al Estatuto de los Trabajadores, desequilibrando su contenido, con el objetivo de reforzar las posiciones patronales en la negociación colectiva, abocando a la individualización de las relaciones laborales, y al agrietamiento del patrimonio de conquistas laborales que los trabajadores y trabajadoras mediante la negociación y la movilización –cuando ha sido inevitable- ha ido acumulando a través de la acción sindical”.

(...) “La desregulación legal de la jornada, de la movilidad laboral y el abaratamiento y liberalización de despidos colectivos van a provocar un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo y un incremento de los despidos, agresiones que combinadas con las nuevas medidas precarizadoras de la contratación, se van a manifestar con especial crudeza en determinados colectivos, como los trabajadores de hostelería, comercio o banca, encuadrados en el único sector económico de Andalucía que mantiene, aún, cierta potencialidad de empleo en Andalucía”.

Más recientemente, UGT Andalucía, en su Programa Fundamental (recorremos, de septiembre de 2009), seguía compartiendo idéntico diagnóstico sobre el origen y las señas de identidad de la precariedad en el mercado laboral español. Así, en el documento se decía: “Nuestro Sindicato propugna un trabajo para todos de calidad, rechazando las fórmulas de empleo precarias, caracterizadas por contratos temporales, bajos salarios y altos riesgos laborales, en el objetivo de la dignificación del trabajo y evitando la ineficiencia de las empresas y la falta de innovaciones tecnológicas”.

La negociación colectiva -no sólo como instrumento de corrección y protección social, sino como herramienta para canalizar la acción sindical, así como organizar y canalizar la participación del trabajador en la empresa-, ha cumplido a medias tales objetivos.

En este sentido, se continúa exponiendo: “desde los primeros momentos de nuestra democracia, se articuló una adecuada protección jurídica de los trabajado-

res en el ámbito de las empresas, mediante convenios colectivos, como garantías normativas del trabajo en el marco de la negociación colectiva. De este modo, el convenio colectivo se convierte en la herramienta fundamental para la acción sindical y la organización del trabajo en la empresa. (...) Actualmente en los ámbitos de la negociación colectiva, los sindicatos se están encontrando con serias trabas para articular y homogeneizar los marcos laborales de los trabajadores, dependiendo de las circunstancias de las empresas y de los sectores productivos". Retomamos así el punto de partida, es decir, la quiebra de lo colectivo frente a lo individual.

En el ámbito de las acciones y con el objetivo de contrarrestar esta realidad, destacamos las conclusiones del II Comité de Andalucía, de 24 de enero de 1996, documento en el que -poniendo de manifiesto el entonces insuficiente contexto de recuperación económica y complejo panorama político en el ámbito de la Comunidad Andaluza-, se trazaban algunas de las acciones más relevantes para modelar un contrato laboral exento de elementos que lo terminen desnaturalizando.

Entre ellas, un modelo de negociación colectiva cuyo contenido debería incidir directamente en:

- b) Una confrontación directa contra los elementos que favorezcan la precariedad, tanto de la contratación temporal, como de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal.
- c) La armonización de los sistemas retributivos en relación con la mejora de la competitividad de las empresas.
- d) Diseñar estrategias para limitar la distribución irregular de la jornada.
- e) Desarrollo efectivo del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Más recientemente, destacamos los documentos correspondientes al Congreso Extraordinario de UGT Andalucía, celebrado en febrero de 2009. Entre los aspectos sometidos a reflexión, se debatió en torno a la necesidad de reforzar los derechos laborales y sociales. Entre ellos, muy especialmente la necesidad de impulsar el cambio de la cultura en la contratación laboral. Para ello resultaba necesario potenciar la contratación indefinida, reduciendo la temporalidad, mejorando la productividad y la competitividad, y fortaleciendo el crecimiento económico sostenible.

Por otra parte, dentro del análisis del papel de la negociación colectiva como instrumento que combata la precariedad laboral, se concretaron las siguientes acciones:

- Superar los contenidos tradicionales (salario y jornada, que hay que seguir perfeccionando), y complementarlos con propuestas que mejoren las condiciones globales de trabajo.
- Defender el mantenimiento del empleo, la contratación indefinida y el control de la temporalidad.
- Combatir la precariedad en su sentido más amplio, defendiendo los requisitos precisos para apoyar un empleo decente.

El documento también planteaba reforzar la interlocución social y la participación institucional, entre otros aspectos, a través de los siguientes factores:

- A) Que el sindicato asuma un papel de “cooperador necesario” en el ámbito de las Relaciones Laborales, en estos tres elementos: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la fundación SIMA y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- B) Disponer de un acuerdo nacional de concertación: asentado en la autonomía colectiva, trazando un conjunto de criterios y prioridades para la negociación colectiva y estableciendo un modelo salarial compartido.

El mismo documento recoge alguna de las premisas básicas de la política de Garantía de los Salarios, que a su vez se hace eco de las líneas básicas que UGT Andalucía ha venido defendiendo desde los primeros documentos de trabajo de los congresos. Esto es:

- Un modelo salarial, que será tanto más satisfactorio en la medida que no provoque presiones sobre los precios y por tanto no provoque inflación, o en el peor de los casos pueda corregir sus efectos más perjudiciales.
- Una estructura salarial que apueste por la productividad, que permita ganar poder adquisitivo y el establecimiento de una cláusula de revisión de eficacia plena.
- Una política de garantía de los salarios que contenga como elementos imprescindibles: un salario mínimo garantizado (revisado y mejorado), con el establecimiento de un indicador público de rentas de efectos múltiples (el que después se conocerá como IPREM), que elimine las discriminaciones de: género, edad, procedencia y condición física.

Queremos destacar que, a resultas de la documentación analizada, se manifiesta un impulso de difusión institucional de las posturas y aportaciones en la sociedad en general, y muy particularmente en el ámbito de las relaciones laborales.

Este mayor protagonismo se incardina en un mayor esfuerzo de divulgación de las políticas de acción sindical en el ámbito institucional, mediante campañas, jornadas de sensibilización y el acercamiento a los medios de comunicación especializados y generalistas.

Fruto de esta tendencia resulta necesario subrayar el trabajado del Gabinete de Prensa de la Organización Sindical. En los comunicados de prensa se percibe un esfuerzo por hacer comprensibles y accesibles los objetivos de la organización sindical en cada uno de sus sectores de actuación, y sobre la práctica totalidad de los elementos que configuran las Relaciones Laborales. Aun cuando también se difunden sus aportaciones en materia de modelo económico, política de vivienda, cuestiones internacionales o de política en el ámbito de la comunidad autónoma o nacional.

Entre ellas, destacamos el comunicado de prensa de 15 de agosto de 2007 (Gabinete de Prensa de UGT Andalucía), por ser un documento en el que se mencionan muy gráficamente las aportaciones de la organización sindical en el marco del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, sobre el eje fundamental de la creación de empleo estable y de calidad para la generalidad de las personas trabajadoras en Andalucía.

En el comunicado se menciona expresamente “el fomento de la contratación indefinida, incluyendo medidas que incentiven la creación de puestos de trabajo estables, y la conversión de los temporales en indefinidos”.

Sobre la base de estos elementos de estudio y conclusiones, expondremos una reflexión sobre el concepto de precariedad laboral y sus efectos. De la misma manera, aportaremos algunas ideas en torno a la Ley 22/2003 Concursal, y sus efectos sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

- a) **El estudio del fenómeno de la precariedad laboral** -a la luz del contenido de los materiales y de las acciones puestas en marcha por UGT Andalucía-, ofrece como resultado el hecho de que ésta es el nexo de unión entre lo individual y lo colectivo. Así, existe una profunda interrelación de todos los elementos que componen el objeto de estudio de las Relaciones Laborales, resultando que las cuestiones laborales individuales generan efectos sobre las cuestiones colectivas y otras materias de idéntica naturaleza. De ahí que, en última instancia, la precariedad laboral está directamente vinculada a las condiciones laborales particulares, y se materializa en realidades como la temporalidad de los contratos, la individualización de las relaciones laborales, la aceleración de la movilidad interna (políticas sala-

riales flexibles, traslados, rotaciones, modificaciones sustanciales). Junto con ellas, concurren fenómenos de movilidad externa (externalizaciones, despidos, traslados, etc). La suma de todo ello termina repercutiendo sobre:

- a.1 La propia calidad de vida de las personas trabajadoras, que se sustenta en el modelo o sistema de derechos y garantías que el estado y la empresa deben ofrecerles a través del efectivo cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. Hablamos de las muy estudiadas y comprobadas relaciones entre la precariedad en el empleo y la mayor siniestralidad laboral (cuestión oportunamente abordada como capítulo específico en el presente estudio).

Así se pone de manifiesto en el Programa Fundamental de UGT Andalucía, en el apartado “La llave del Progreso Humano: El trabajo”, página 6: (...) “la relación laboral y las relaciones colectivas de trabajo requieren de la garantía de la salud laboral de quien realiza éste, pues sólo mediante la mejora de las condiciones de trabajo se refuerza el mismo y la dignidad de quien lo realiza. La calidad de vida del trabajador se fundamenta principalmente en las garantías que el Estado y la empresa presten a los trabajadores/as, respetando y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales. Este es uno de los retos principales que debe afrontar la acción sindical en los próximos tiempos. La correlación entre el incremento de la temporalidad (con precariedad en el trabajo) y la siniestralidad laboral es tan alta que lleva a Andalucía a estar a la cabeza europea de las tasas que miden ambas realidades. Por ello, la prevención de riesgos laborales, atacando el problema desde su raíz –la precariedad laboral- e incrementando las actuaciones de control de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, en todos los sectores, se convierte en una prioridad de la acción sindical y en la negociación colectiva”.

- a.2 Un progresivo debilitamiento del sistema de participación de los trabajadores en la empresa y, como consecuencia de ello, un obstáculo para la concertación social. Aspectos determinantes para concluir la progresiva aparición del fenómeno de quiebra del pensamiento e incluso del sentimiento de lo colectivo, verdadera seña de identidad del concepto de sindicato tal y como lo hemos conocido hasta ahora.

En este mismo sentido, en el documento por el que se crea la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, en su página 4, se apunta: “Investigación sociológica: La flexibilidad externa y, también interna, es el nuevo “becerro de oro” de las políticas de recursos huma-

nos; las empresas tratan de debilitar o anular al actor colectivo sindical mediante la individualización de las relaciones laborales, la aceleración de la movilidad interna (rotación entre puestos, entre talleres, organización por proyectos), de la movilidad externa (despidos, rotaciones entre empresas del mismo grupo) o de la movilidad del trabajador fuera del horario de trabajo; el estrés y la penosidad del trabajo aumentan...”.

Como factor coadyuvante de este grave riesgo para la unión colectiva de los trabajadores por la lucha de sus derechos y la defensa de sus intereses se encuentra el propio sistema o modelo financiero de desconcentración productiva y de poder accionarial de las empresas. Modelo que termina diluyendo la labor sindical, provocando en última instancia una tendencia a la reducción del tamaño de las empresas y, por tanto, una mayor dificultad para el desarrollo de la labor de cualquier organización sindical.

Sigue exponiendo el mismo documento: “por otro lado, la creciente concentración financiera y del poder accionarial por parte de las empresas -que aleja el centro de decisiones a espacios transnacionales, dificultando la capacidad de intervención sindical-, convive con una desconcentración productiva, y consiguientemente, con una disminución del tamaño de las empresas; lo que también dificulta la acción colectiva de los trabajadores”.

b) El tratamiento que -desde la perspectiva o competencias propias de la acción sindical- ha tenido la *Ley 22/2003 Concursal (en adelante L.C.)*¹⁶ en el *ámbito de las relaciones laborales*. En relación con este asunto, es preciso poner de manifiesto que UGT Andalucía ha seguido la línea de acción crítica marcada por UGT Confederación, que a su vez ha conformado una línea de acción sindical conjunta con CC.OO. En cualquier caso, consideramos que el resultado de la actuación sindical en la materia deja entrever una debilidad o cuestión crítica en la acción sindical común de los sindicatos más representativos en España. Entendemos que -aunque existen referencias documentales en las que se adelantaba el efecto de la citada norma sobre el ámbito laboral y determinadas propuestas de cambio en la ley- resulta ser una cuestión que sigue en el *debe* de la acción sindical por dos motivos básicos:

b.1) Desde su entrada en vigor no se han desarrollado acciones específicas sobre las personas trabajadoras afectadas por su aplicación.

¹⁶ El vigente sistema de derecho concursal español que está integrado esencialmente por la citada LC, reformada por el Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica, y por la Ley Orgánica para la Reforma Concursal, 8/2003 (LORC), que introdujo el importante art. 86 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio. Ambas son del 9 de julio y publicadas en el BOE del 10 de julio de 2003.

Ni con carácter general se han promovido actuaciones en materia informativa y formativa adecuadas para tratar sus efectos. Todo ello, insistimos, aun cuando las organizaciones sindicales mantienen una posición crítica con la misma y son perfectamente conscientes de sus efectos.

- b.2) Al día de la fecha ya existe una propuesta de reforma de la Ley 22/2003 Concursal, elaborada por la Comisión de Expertos en la materia, impulsada por el Ministerio de Justicia, en la que se no se toman en consideración las propuestas sindicales de mayor calado de los sindicatos más representativos (hablamos de participación de las personas trabajadoras en la administración concursal, en los términos que se expondrán al final del presentes apartado).

Consideramos que con la entrada en vigor de la LC hemos asistido a una cierta homologación del concepto y tratamiento de los problemas laborales -muy especialmente del reconocimiento del crédito-, al tratamiento concursal de la deuda de la generalidad de los acreedores. Entre ellas destacamos dos cambios determinantes desde el ámbito de las Relaciones Laborales:

- la merma en la capacidad de negociación y de representación ante medidas colectivas en las empresas declaradas en concurso;
- las principales instituciones contractuales se adaptan a la situación de concurso: suspensiones, despido, resolución causal, modificaciones, etc.

Este sustancial cambio de perspectiva y enfoque -visible en las propias reformas del ET, LGSS y LPL- generó un movimiento crítico bastante amplio de laboristas, jueces de lo social y por parte de los sindicatos¹⁷.

Por su carácter especialmente crítico, mencionaremos las apreciaciones de Cándido Méndez en la Comisión de Justicia del Congreso, de fecha 30 de octubre de 2002. Por otra parte, algunos fragmentos del voto particular de los consejeros de UGT, CCOO y CIG, pertenecientes al grupo primero del CES¹⁸ dentro del Informe del Consejo Económico y Social de España ante el Anteproyecto de LC (Dictamen 4 del pleno extraordinario del Consejo de fecha 7 de noviembre de 2001).

● ¹⁷ También de numerosa bibliografía, cuyas referencias destacamos como anexo bibliográfico al final del capítulo.

● ¹⁸ Así como los consejeros D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo y D. Pere Margalef I Masiá, pertenecientes al grupo tercero del CES.

**Intervención de Cándido Méndez en la Comisión de Justicia del Congreso
El Proyecto de Ley Concursal recorta derechos
y garantías de los trabajadores**

30 de octubre de 2002

El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, en su intervención en el día de hoy ante la Comisión de Justicia e Interior del Congreso de los Diputados (y que transcribimos íntegramente), destacó que el Proyecto de Ley Concursal, aunque contiene aspectos positivos por cuanto introduce mejoras técnicas respecto a la Legislación actual e incluso respecto al anteproyecto, supone un recorte muy drástico de los derechos y garantías de los trabajadores en las empresas a concurso, injustificado e innecesario.

1.-Oportunidad de la Ley Concursal.-La LC responde a una necesidad histórica ampliamente reclamada desde múltiples instancias jurídicas y económicas, pues la legislación vigente es antiquísima, arcaica en muchos aspectos y responde a instituciones y necesidades de otros tiempos. Va a regular la figura del concurso de acreedores, aplicable a empresas, entidades y personas físicas, y que sustituye a las figuras de la suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores (actual, que se refiere sólo a las personas físicas) y quita y espera. La regulación actual se encuentra en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881, los Códigos de Comercio de 1829 y 1885, el Código Civil de 1889 y la "provisional" Ley de Suspensión de Pagos de 1925.

2.-El Proyecto de Ley Concursal (PLC) tiene aspectos positivos en ese sentido y mejoras técnicas respecto a la Legislación actual, e incluso respecto al Anteproyecto de LC (ALC). Pero hace un recorte muy drástico a derechos y garantías de los trabajadores en las empresas a concurso, injustificado e innecesario. Se ha hablado de un paso más en el proceso de "deslaboralización" de las relaciones industriales, de "huída del Derecho del Trabajo", de forma que el conjunto de las relaciones laborales es examinado como sujeto de sospecha e incluso como fraudulento en muchos casos.

Parece como si quienes han preparado el PLC lo han hecho con una visión según la cual el problema actual de las empresas en suspensión de pagos o quiebra lo tuvieran los trabajadores, cuyos derechos hay que recortar en beneficio de los demás acreedores, especialmente los bancos. Hay toda una primacía de lo mercantil respecto de lo laboral, lo que presupone toda una concepción ideológica subyacente, contraria a los principios rectores del Estado Social (Art. 1º CE).

3.-UGT ya manifestó su profundo desacuerdo en el Informe que envió al Ministerio de Justicia cuando fue solicitada su posición. E igualmente a través de su activa participación en la redacción del duro Dictamen emitido por el CES, y del voto particular complementario, suscrito por UGT, Comisiones Obreras, CIG y algunos Consejeros del Grupo 3º. Además, ha comunicado su posición a aquellos Grupos Parlamentarios que se lo han pedido, solicitando que enmienden el PLC para conseguir su modificación.

4.-Las cuestiones más graves que se denunciaron en escritos dirigidos al Ministro de Justicia por UGT, y que se recogieron en el Dictamen del CES, incluido el voto particular, son las que a continuación se señalan, indicando el estado en que se encuentran tras pasar de Anteproyecto a Proyecto, y la propuesta de UGT respecto a ellas

5.-Objetivos a conseguir con la declaración de que una empresa se encuentra en situación concursal.-UGT entiende que el objetivo primero a buscar y, en lo posible, conseguir, es la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, de todos los existentes o, al menos, de la mayor parte de ellos. Sin embargo, a pesar de la pomposidad de las declaraciones del anterior Ministro de Justicia al presentar el PLC, y de algunos términos de la Exposición de Motivos, lo cierto es que del desarrollo del PLC no se deduce ese objetivo, siendo el signo más claro que el PLC evita que aquéllos que más interés tienen en que continúe abierta la empresa, los trabajadores, participen en la administración judicial. Para UGT es fundamental que, al menos en las empresas de cierto tamaño, más de 100 trabajadores, en la administración judicial se integre un representante de los trabajadores (Art. 26).

En el mismo sentido de participación de los trabajadores, debería contemplarse la necesidad de que el juez, antes de la declaración del concurso, solicite informe de la representación de los trabajadores.

La actual Legislación tampoco prevé ninguna de ambas propuestas, pero todo el mundo está de acuerdo con la normativa actual las suspensiones de pagos y las quiebras van dirigidas a la liquidación del patrimonio del deudor, y no a buscar la continuidad de aquella empresa que sea viable. Y que unos de los objetivos de la nueva LC es precisamente primar dicha continuidad, lo que, repetimos, si interesa a alguien es fundamentalmente a los trabajadores.

Intervención de Cándido Méndez, Secretario General de UGT, ante la Comisión de Justicia del Congreso, exponiendo la postura del Sindicato ante el Proyecto de Ley Concursal. 30 de octubre de 2002

Respecto a la intervención de Cándido Méndez (entresacado de los puntos críticos de la Ley):

“UGT entiende que el objetivo primero a buscar y, en lo posible, conseguir, es la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, de todos los existentes o, al menos, de la mayor parte de ellos. Sin embargo, a pesar de la pomposidad de las declaraciones del anterior Ministro de Justicia al presentar el PLC, y de algunos términos de la Exposición de Motivos, lo cierto es que del desarrollo del PLC no se deduce ese objetivo, siendo el signo más claro que el PLC evita que aquéllos que más interés tienen en que continúe abierta la empresa, los trabajadores, participen en la administración judicial. Para UGT es fundamental que, al menos en las empresas de cierto tamaño, más de 100 trabajadores, en la administración judicial se integre un representante de los trabajadores (Art. 26).

En el mismo sentido de participación de los trabajadores, debería contemplarse la necesidad de que el Juez, antes de la declaración del concurso, solicite informe de la representación de los trabajadores.

La actual legislación tampoco prevé ninguna de ambas propuestas, pero todo el mundo está de acuerdo que con la normativa actual las suspensiones de pagos y las quiebras van dirigidas a la liquidación del patrimonio del deudor, y no a buscar la continuidad de aquella empresa que sea viable. Y que uno de los objetivos de la nueva LC es precisamente primar dicha continuidad, lo que, repetimos, si interesa a alguien es fundamentalmente a los trabajadores”.

Extracto del Informe del Consejo Económico y Social de España ante el Anteproyecto de LC: “...el anteproyecto opta por dar primacía a la especialización de la jurisdicción mercantil, de nueva creación, en detrimento de la especialización ya consolidada que tiene el orden jurisdiccional social, que se rige por principios y normas distintos, cercenando el derecho al juez social como juez natural de trabajadores y empresarios, y de los afiliados a la Seguridad Social. Más aún, se habla de un juez mercantil especializado, cuando el modelo del Anteproyecto es el de un juez generalista, que ha de conocer y resolver sobre cuestiones muy diversas, desde las mercantiles y civiles, de familia, laborales y de seguridad social, etc. Tal primacía de lo mercantil sobre lo laboral presupone toda una concepción ideológica subyacente que no se comparte, contraria a los principios rectores de un Estado Social (art. 1º de la Constitución Española) tal como han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional en las Sentencias 3/83 y 125/9. La primera de ellas considera que al específico carácter compensador e igualador de las desigualdades sociales que tiene el derecho laboral, sirven no sólo las normas sustantivas sino también las procesales, superando las tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo y siendo ambos “realidades inescindibles”, de manera que la desigualdad del trabajador se corrige también mediante normas procesales, hasta el punto de que lo “contrario equivaldría, paradójicamente, a fomentar mediante el recurso a la igualdad formal una acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del art. 9.2 de la Constitución”.

“En este caso, a los trabajadores de las empresas en concurso se les priva radicalmente de Derecho Procesal Laboral, con sus instituciones, modalidades procesales y garantías, por lo que consideramos que se vulnera la doctrina constitucional citada, en grave perjuicio para todos ellos, como individuos y como colectivo”.

Sin embargo, y pese a estas y otras opiniones, la reforma terminó convirtiéndose en Ley Concursal, cuyos efectos sobre el mercado laboral no dejamos

de sufrir en la actualidad. Entendemos que ha resultado ser una *auténtica* reforma laboral encubierta, de la que no hemos tenido auténtica conciencia hasta principios de 2008, con las primeras embestidas de la profunda crisis económica que seguimos sufriendo. Así, retomando nuestra visión crítica y a la vista de los duros resultados sobre el mercado laboral nacional y andaluz y el incesante porcentaje de empresas declaradas en concurso y trabajadores afectados por la normativa, se echa en falta por parte de los sindicatos más representativos la puesta en marcha de actuaciones sobre los trabajadores, y en general, dentro del ámbito de actuación social de la organización sindical, que podrían ir en dos sentidos bien diferenciados:

- Por una parte, desarrollar campañas de información para las personas trabajadoras en las que -con un lenguaje claro y sencillo (la Ley Concursal es excesivamente compleja)- se informe sobre el conjunto de derechos y obligaciones de los que disponen para el caso en el que su empresa sea declarada en concurso de acreedores. De la misma manera, exponerles la posición y reconocimiento de la totalidad de sus créditos salariales e indemnizatorios, en su caso.
- Por otro lado, incluir en la negociación colectiva cláusulas que contemplen las situaciones preconcursales y concursales de las empresas. Muy especialmente para mantener condiciones laborales estables y paz colectiva, de cara a la continuidad de la actividad y con el objetivo de consolidar las opciones de llegar a convenios para el pago de la deuda con la generalidad de acreedores de la empresa.

En el plano de las posibles reivindicaciones, y de cara a ulteriores reformas, podemos subrayar lo que ya ha defendido la UGT Confederal, esto es, la necesidad de participación de las organizaciones sindicales en el órgano de la administración concursal de las empresas declaradas en concurso de acreedores, como instrumento de más adecuado tratamiento de las singularidades y necesidades de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la crisis. Reforzar la mejor defensa jurídica de los derechos de crédito de las personas trabajadoras, con una más clara definición del concepto “empresas del grupo”.

En este sentido, reproducimos el contenido del comunicado de prensa de fecha 4 de marzo de 2009, en el que se expone lo siguiente: “Integración de un representante de los trabajadores en la administración judicial en aquellas empresas que cuenten con cien o más empleados. Este objetivo exige la modificación del artículo 27.1 de la Ley Concursal, para que aquéllos que más interés tienen en la continuidad de la empresa, que son los trabajadores, participen en la administración judicial a través de sus representantes”.

“Posibilidad de dirigir la acción de reclamación de los salarios e indemnizaciones contra otras empresas no incluidas en el concurso, cuando los trabajadores consideren que su empleador real es otra u otras empresas del mismo grupo, que no han sido incluidas en éste u otro concurso, y que son solventes”.

Comunicado de Prensa

UGT Unión General de Trabajadores
CONFEDERACIÓN ELECTIVA CONFEDERAL

UGT es miembro fundador de la CEOE y de la CCOO

Exigen que sea la autoridad laboral, no el juzgado mercantil, la que regule los ERE de las empresas sometidas a procesos concursales y la ejecución de los créditos de los trabajadores

UGT y CCOO reclaman al Gobierno la modificación de la Ley Concursal

Madrid, 4 de marzo de 2009.

La entrada en vigor de la Ley Concursal en 2004 supuso un recorte de derechos y garantías de los trabajadores de las empresas en concurso. Esta situación se ha agravado con la actual crisis económica ya que el número de empresas en concurso ha aumentado exponencialmente. UGT y CCOO reclaman al Gobierno una serie de modificaciones en la Ley Concursal, demandando que los sindicatos puedan intervenir en todo el concurso con la presencia de al menos un representante en la administración concursal y que sea la autoridad laboral, y no el juzgado mercantil, la que se encargue de regular los ERE de las empresas sometidas a procesos concursales y la ejecución de los créditos de los trabajadores.

Desde su entrada en vigor en septiembre de 2004, la Ley 22/2003 de 9 de julio, Ley Concursal, implicaba un recorte drástico de derechos y garantías de los trabajadores en las empresas en concurso, algo que tanto UGT como CCOO consideraban injustificado e innecesario. Además, con motivo de la profundidad de la crisis económica actual, el aumento exponencial del número de empresas en concurso ha incrementado los efectos negativos que para los trabajadores implicaba este texto.

Ambos sindicatos consideran urgente modificar la Ley Concursal en beneficio de los trabajadores, con medidas como:

1. Reconocimiento efectivo de la legitimación de los sindicatos para intervenir en el concurso. Según el artículo 184.6 de la Ley Concursal, los representantes de los trabajadores, sindicatos y comités de empresa o delegados de personal pueden intervenir en el concurso con los mismos derechos y garantías procesales que tienen reconocidas en la Ley de Procedimiento Laboral. Sin embargo, una parte importante de los jueces de lo mercantil vienen interpretando que tal intervención es sólo para la parte "laboral" del concurso, no para el resto del mismo. Se trata, por tanto, de una visión limitada y sesgada de la función constitucional de los sindicatos (Art. 7 CE), ya que en un concurso los sindicatos, además de la defensa directa del trabajador afectado por un despido o suspensión colectiva, o por la modificación colectiva de sus condiciones de trabajo, tienen también un interés directo en otras muchas facetas del concurso donde quedan perjudicados los derechos de los trabajadores.

* © Hordago, 00 - 28004 Madrid - Tel: +34 915 807 801 - Fax: +34 915 807 803 - www.ugt.es

Nota de prensa de UGT reclamando la modificación de la Ley Concursal. 4 de marzo de 2009

1.1.2 Duración de la jornada laboral como elemento dinamizador de las relaciones individuales de trabajo

La progresiva implantación de la jornada laboral de 35 horas ha sido una de las máximas del sindicato como elemento, que no sólo repercute sobre el factor de mayor empleabilidad, sino muy especialmente como instrumento al servicio de la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras. El impulso de esta acción parte de Resoluciones tales como la correspondiente al XXXVII Congreso Confederal, celebrado en marzo de 1998, que precisamente tenía por lema “*Por las 35 horas*”. Con las conclusiones de dicho Congreso se elabora el documento denominado “*E*

avance de las 35 horas en España”, remitido por la Comisión Ejecutiva Confederal a toda la organización.


Las dos ideas básicas eran, por una parte que la reducción y reordenación del tiempo de trabajo constituían un instrumento efectivo para la creación de empleo; y por otra, que repercutían sobre una mejora de la vida personal de las personas trabajadoras. Resulta significativo que en aquel entonces la medida se entendía más necesaria a la luz del (sic) “contexto de expansión de la economía y de cuantiosos beneficios empresariales”¹⁹.


Para la efectiva puesta en marcha de las dos ideas–objetivos, se articulaban dos acciones claramente definidas. Por una parte la vía legislativa, y por otra la negociación colectiva.

En el ámbito de la repercusión de la medida sobre las personas trabajadoras, las encuestas demostraron que tuvo un amplio respaldo: más del 60% se manifestó a favor, frente a un 18% que lo hizo en contra. El 53,1% de los encuestados mostró su opinión de que la medida favorecería la creación de nuevos puestos de trabajo. Desde una perspectiva social se planteó y promovió la Iniciativa Legislativa Popular “*Por la Estabilidad y Seguridad en el Empleo*” que recogía la reducción efectiva de la jornada a 35 horas semanales, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en las actividades, y en trabajos de especial peligrosidad, como un paso más para ofrecer la medida a la generalidad de las personas trabajadoras. Esta iniciativa recibió un gran apoyo entre la sociedad, que se acredita con la rúbrica de 500.000 personas.

El documento recoge el resultado concreto de la medida, a partir del propio año 1998, poniendo de manifiesto el volumen total de trabajadores que ya disfrutaban de la jornada laboral de 35 horas, que alcanza los 1.350.000, siendo once las CCAA que aplican a sus casi 700.000 trabajadores esta jornada. En siete de ellas han desarrollado alguna medida para fomentar la creación de empleo, reduciendo el tiempo de trabajo. Por otra parte, al menos 190 administraciones locales (ayuntamientos y diputaciones) firmaron convenios estableciendo para sus trabajadores las 35 horas. Más de 400 convenios colectivos en el sector privado, que son de aplicación a casi unos 375.000 trabajadores, pactaron igualmente esta jornada.

La jornada de 35 horas también ha sido objeto de análisis en el Programa Fundamental de UGT Andalucía²⁰, en el que se hace ver la propia tendencia de los modelos económicos hacia la reducción de la jornada laboral, y la necesidad de

 ¹⁹ “El avance de las 35 horas en España”, página. 3.

 ²⁰ Página 5 del documento.

que se lleve a efecto por la propia evolución de la sociedad contemporánea: (...) “el continuo crecimiento, más allá de las coyunturas económicas desfavorables, y el incremento de la productividad, están posibilitando en nuestras sociedades una reducción de la duración del tiempo de trabajo en una doble dimensión: el aumento del tiempo libre, para la realización personal, el perfeccionamiento profesional y el reparto de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma, con altas tasas de desempleo”.

El documento sigue proponiendo: (...) “para ello seguiremos avanzando en el proceso de reducción de jornada a partir de las 35 horas semanales, en el sentido de que dicha reducción sea universal, para lo que es necesario un soporte legislativo (...) Una disminución de la jornada diaria y un día adicional de descanso a la semana (que se añadiría a la cada vez más extendida fórmula de bidescanso semanal) permitiría a los trabajadores/as abrir nuevos ámbitos de actividades libres y creativas, atender mejor su vida y responsabilidades familiares. Por otra parte, los días libres de la semana deberían responder tanto al principio de descanso como a su transformación en festivo. Esto es, día de encuentro en los entornos familiares y sociales. Un objetivo ambicioso y complejo en la concepción de los ciclos semanales, de tal modo que la gestión de los turnos permita generalizar la simultaneidad de algunos descansos”.

La argumentación acaba con una serie de efectos positivos, entre otros para el propio empleo: (...) “Profundizando en estas propuestas, estaríamos dando paulatinamente una equilibrada respuesta al conjunto de colectivos más vulnerables para el acceso al empleo, tales como: mujeres, jóvenes, discapacitados, trabajadores inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social”.

1.2 Flexibilidad de las condiciones laborales (análisis del riesgo de “individualización” de las relaciones laborales)

En relación con este asunto, destacamos en primer lugar los materiales y conclusiones del VII Comité de Andalucía, celebrado en Sevilla el 17 de diciembre de 1993. En ellos se alertaba sobre los efectos nocivos de las políticas de desregulación de las relaciones laborales. Implicaban un claro riesgo de romper con el consenso “socio institucional” fraguado en torno al Estatuto de los Trabajadores. Esto, a su vez, se traducía en un desequilibrio en el que las posiciones de la patronal podrían salir reforzadas en la negociación colectiva. Ello terminaría provocando una progresiva individualización de las relaciones laborales, así como el agrietamiento del patrimonio de conquistas sociolaborales propio del sentimiento colectivo del sindicato.

Por su parte, en el II Comité de Andalucía, celebrado en Sevilla en junio de 1995, se concluye que el modelo de las relaciones de trabajo vigentes en aquel mo-

mento subrayaban la flexibilidad externa, que se percibe en la ampliación de los modelos de contratación (en aquellos momentos contemplados en la Reforma Laboral de 1994). Se criticaba que tales modelos no se incluyen con el objetivo de avanzar en tipos de contratos de mayor duración, estables o con protección social, sino hacia contratos más reducidos, desregulados y en definitiva con menor cobertura social.

La postura de UGT Andalucía en relación con la precariedad laboral se expuso con meridiana claridad en este documento. En él se sostiene que la precariedad resulta ser un elemento contrario a la dignificación y a la estabilidad de las condiciones de trabajo. Por tanto, necesariamente debe ser entendido como un factor negativo para el impulso de la capacidad de competir desde la rentabilidad.

Con posterioridad se ha seguido abundando en el concepto de la precariedad en acciones tales como el III Comité de Andalucía, celebrado en San Fernando (Cádiz) el 24 de enero de 1996. En esta ocasión se subrayaba nuevamente la importancia de la Negociación Colectiva como instrumento para corregir este efecto negativo sobre las relaciones laborales, con medidas tales como diseñar estrategias para limitar la distribución irregular de la jornada, armonizar el sistema retributivo y mejorar la competitividad de la empresa.

Por otra parte, dentro de las tareas de difusión de las actuaciones sindicales en la lucha contra los elementos que favorecen la precariedad laboral, destacamos por la actualidad del documento y la profundidad de la reflexión, el diagnóstico que de la sociedad en general y de las relaciones laborales en particular, se plantea el sindicato en un comunicado de prensa, posteriormente difundido en su página web (Gabinete de Prensa de UGT Andalucía de 1 de febrero de 2010):

- Se han producido cambios demográficos en la estructura de población por edades, que van desde un envejecimiento de la población, un papel más activo de la mujer tanto en la vida social como laboral, hasta el retraso en la edad, tanto de la formación de la pareja o de la concepción de los hijos.
- Intensos procesos de creación y destrucción de empleo, si bien en épocas de expansión ha crecido más el empleo femenino que el masculino. Por el contrario, en las épocas recesivas también ha sufrido un mayor detrimento el empleo femenino, por lo que puede concluirse que éste es el más sensible a los cambios económicos.
- Desde el año 84 se ha producido un notable incremento de la tasa de temporalidad, situada más allá del 30% en el cómputo estatal y más del 40% en Andalucía, según datos de la EPA.
- Se ha producido un importante cambio en la composición sectorial del empleo (ha crecido el sector servicios y ha disminuido el sector primario).

- Existe bastante oferta de mano de obra oculta, que aflora cuando se produce una etapa de expansión económica y pasa de ser población inactiva a ser activa. En conexión con ello, existe también oferta de empleo oculto (economía irregular).
- Las empresas se han visto envueltas en cambios muy significativos: desde introducir nuevas tecnologías en sus procesos productivos, hasta modificar sus estructuras de relación o poder, realizando operaciones de fusiones, escisiones, absorciones, tratando de mantener o incrementar su competitividad en un mercado cada vez más amplio, más allá incluso de la propia Unión Europea.

Así pues, y tras el análisis y exposición de las distintas líneas de trabajo, en torno a este asunto podemos concluir que las aportaciones más relevantes de la organización sindical han sido:

1. La negociación colectiva es el instrumento más eficaz de lucha contra los elementos que generan precariedad en el ámbito de las relaciones de trabajo. UGT Andalucía debe interactuar y liderar los procesos negociadores a todos los niveles.
2. La manera de configurar elementos tales como la prevención, la formación, la especialización profesional, la duración de la jornada laboral ordinaria y la estructura y protección de los salarios, constituye una garantía de lucha contra el concepto de precariedad laboral, y muy especialmente contra el riesgo de individualización de las relaciones de trabajo, que implícitamente implicarían una fragmentación del espíritu de colectivo de reivindicación obrera.
3. Demasiadas modalidades contractuales terminan favoreciendo una flexibilidad ajena al objetivo de estabilidad en el puesto de trabajo, y no favorecen una mayor rentabilidad laboral para las empresas, ni ventajas competitivas en la ratio de beneficio empresarial de sus productos o servicios.

2. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

Por lo que respecta al contenido de este apartado y desde la base de las acciones y documentos analizados, entendemos que el concepto que la organización sindical tiene del modelo de las relaciones colectivas de trabajo, -y muy especialmente el contenido y alcance de la participación del trabajador-, está íntimamente relacionado con el contenido del derecho a la negociación colectiva y, en última instancia, con el modelo de empresa o tejido empresarial andaluz y sus particularidades. Por tanto, para conocer estos fenómenos, debemos esbozar la visión que UGT Andalucía tiene sobre el tejido empresarial de Andalucía.

Muchos son los documentos en los que UGT Andalucía refleja su visión sobre la empresa, pero en casi todos ellos se recogen una serie de comunes denominadores, que resumiremos sobre la base de las dos grandes referencias manejadas con mayor frecuencia. Por una parte, el Programa Fundamental. Recordemos que se elabora en septiembre de 2009 en plena irrupción de la crisis económica y financiera global. Por otra, el documento Claves 2007²¹, que, aun cuando su análisis se desarrolla en los momentos previos a aquélla, presenta un acertado análisis del modelo de empresa andaluz en cuanto a situación geográfica y tamaño.


Así, en el Programa Fundamental, más concretamente en el capítulo denominado “La globalización”²², se señala: “desde UGT Andalucía venimos analizando, con preocupación, la evolución del tejido empresarial en Andalucía. Durante estos últimos años de bonanza económica, una importante parte del empresariado andaluz se ha limitado a desarrollar un tipo de empresa donde los beneficios generados se han invertido en actividades especulativas; y las entidades financieras muchas veces lo han alentado. (...) Han sido unos años donde se ha producido un importante crecimiento económico, y donde a través de generosas políticas fiscales, de incentivos, de ayudas, subvenciones, etc., se ha intentado generar un “entorno favorable” para avanzar en un modelo y una cultura empresarial que garantizara la viabilidad de las empresas y la consolidación de un empleo de calidad”.

El documento sigue avanzando y desmenuzando en el modelo de lo que *pudo haber sido*, junto con la irrupción y consecuencias laborales de la crisis económica:

“Se trataba de aprovechar la fase del ciclo económico, de invertir en capital humano, en investigación, en innovación, en capitalizar y fortalecer las empresas, en la búsqueda de nuevos mercados y así ir consolidando un tejido industrial que permita avanzar en cohesión social, económica y territorial. Sin embargo, ante el inicio del cambio de coyuntura económica, y la aparición de graves dificultades financieras, las primeras actuaciones empresariales han sido los despidos, el cierre de empresas, las regulaciones de empleo y la exigencia de mayor flexibilidad laboral, de reducción de las cotizaciones sociales, de individualizar las relaciones laborales, etc.”.

Por su parte, el documento Claves 2007 indicaba que: (...) “a la tradicional concentración sectorial del tejido empresarial en Andalucía hay que añadir otra característica, su elevado nivel de concentración espacial en el eje provincial Sevilla–Málaga–Cádiz. De hecho, en 2007 la participación de las dos primeras se incrementó, un año más, hasta representar el 45% del total de empresas andaluzas. Otras

 ²¹ Página 73 y ss.

 ²² Página 7.

provincias, como Almería, también aumentaron de forma notable su participación en el total andaluz, siendo ésta precisamente una de las que han liderado dicha demografía empresarial en la región”.

(...) “En cuanto a la dimensión de las empresas andaluzas, y considerando su tamaño en función del número de empleados, la característica dominante es de una clara atomización, resultado del elevado número de microempresas (aquellas que cuentan con menos de 10 trabajadores asalariados), que representan, en conjunto, más del 94% del tejido empresarial andaluz. Sin embargo, esta característica no es específica de la Comunidad Autónoma, siendo similar a la proporción que dichas empresas representan en el conjunto nacional. Pese a ello, en los últimos años se aprecia una tendencia al aumento de la dimensión de las empresas andaluzas, toda vez que para el periodo considerado han sido las de mediano y gran tamaño las que observaron tasas de variación más elevadas. Con todo, el tamaño medio de la plantilla de las empresas andaluzas se sitúa alrededor de 5 trabajadores”.

Teniendo en cuenta esta *visión sindical de la empresa andaluza*, hemos observado como la apuesta de la organización sindical se manifiesta por la PYME. La práctica totalidad de los pactos por el empleo para Andalucía suscritos por UGT Andalucía han apostado por determinadas medidas necesarias para su apoyo, entre las que podemos subrayar con carácter común las siguientes:

- a) La creación y desarrollo de instrumentos de apoyo a la financiación de las empresas.
- b) El fomento de actuaciones de modernización empresarial y de investigación y desarrollo tecnológico.
- c) Promover medidas de apoyo a la internalización de sus actividades, así como las actuaciones tendentes a la agilización y simplificación de los trámites administrativos²³ para la creación y el desarrollo ordinario de su actividad.

Expuesta la visión sobre la empresa, toca analizar la repercusión que este concreto tejido empresarial genera sobre el modelo de negociación colectiva y de representación colectiva de los trabajadores. Así, en el Programa Fundamental²⁴, se expone con claridad la conexión entre el modelo empresarial y el modelo de negociación: (...) “el tejido empresarial de Andalucía y por extensión de España, caracterizado por la presencia masiva de pequeñas empresas, requiere inevitablemente de un cambio que articule la negociación colectiva desde el ámbito sectorial,

²³ Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, de 21-04-1997.

²⁴ Página 5 y ss.

introduciendo contenidos para la aplicación de los convenios de ámbito superior, por la inexistencia práctica de representación y, consecuentemente, de negociación”.

Entendemos que los vigentes modelos de representación sindical y de negociación colectiva no pueden permanecer de espaldas a una realidad empresarial que dificulta la actividad representativa del sindicato y que, en última instancia, repercute negativamente en la participación de las personas trabajadoras en la empresa. Las nuevas formas de organización del capital humano en la empresa demandan trabajadores con facilidad para insertarse y desarrollar su actividad en equipos de trabajo con un elevado grado de autonomía en su actividad. Ante este panorama, se requiere de un nuevo concepto de participación del trabajador en las cuestiones colectivas de la empresa. Modelo que no puede seguir respondiendo al clásico patrón conocido hasta ahora, sino se quiere que esté condenado al fracaso.

En este mismo sentido, se manifiesta el Programa Fundamental: (...) “el derecho de participación en la empresa, por parte de los trabajadores, debe orientarse en la proyección de nuevas iniciativas de trabajo en equipo y de la toma de decisiones colegiadas en los procesos productivos, unidas al derecho de representación de los trabajadores y de información, consulta y cogestión”.

Por otra parte, desde la perspectiva de UGT Andalucía, se produce una asociación de fenómenos que, interrelacionados, tienen efecto sobre el concepto de lo colectivo. Regresamos nuevamente al planteamiento de partida respecto a la causa-efectos de los fenómenos individuales y colectivos. En este caso: la revolución tecnológica, el sistema económico, los movimientos migratorios y los cambios sociales, la productividad y organización de las empresas, la participación y representación de los trabajadores en la empresa y los sistemas de negociación colectiva.

Estas cuestiones quedan muy bien descritas en el documento por el que se crea la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía²⁵, en el que se expone: (...) “los profundos cambios derivados de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están, por otra parte, propiciando la aparición de formas de trabajo dependiente no sujetas a la presencia física en los centros de trabajo. Y, más en general, al situar el conocimiento y la formación permanente de los trabajadores como el factor de producción que marca la diferencia en la productividad de las empresas. (...) El acceso masivo de la mujer al empleo, el tránsito de una economía productiva a otra con predominio de los servicios, el fenómeno inmigratorio como consecuencia de la globalización económica, del crecimiento económico y de las perspectivas demográficas, la mayor importancia del trabajo autónomo y del autoempleo, la creciente transnacionalización de las empresas, el paso a un mercado

 ²⁵ Página 5.

único europeo, son otras tantas realidades que inciden decisivamente en el empleo y las relaciones de trabajo”.

Finalmente, la suma de todos estos fenómenos genera una serie de efectos: “Este conjunto de transformaciones (en referencia a las anteriormente citadas) tienen, a su vez, repercusiones sobre las funciones, los instrumentos, los contenidos, los sujetos y los actos de la negociación colectiva; también sobre las instancias donde se tiene que articular la representación sindical y la interlocución entre empresas y trabajadores: de empresa, de grupos de empresas, sectoriales, nacionales, transfronterizas, europeas, mundiales; y sobre las formas de representación de los intereses colectivos”.

La reflexión final que podemos extraer es que el sistema de Relaciones Laborales contemporáneo está conformado por toda una serie de nuevas necesidades y realidades con un origen social, económico y financiero que están repercutiendo de manera fundamental sobre las instituciones del Derecho del Trabajo, así como sobre las relaciones de trabajo individuales y colectivas, traspasando incluso esa clásica separación científica. Por tanto, UGT Andalucía debe contemplar necesariamente esta realidad en cada una de las estrategias y posteriores acciones que deba desarrollar en el ámbito de sus funciones y de su estrategia de representación y canalización de la actividad sindical en las empresas. Pero también definir nuevas maneras de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

3. LA CONCERTACIÓN SOCIAL SOBRE LA BASE DE TRES ASPECTOS CONCRETOS: EL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y EL MODELO DE DESARROLLO ECONÓMICO

En materia de concertación, hemos centrado nuestro análisis en los documentos e informes preparatorios de la misma, a fin de exponer la implantación y repercusión de las medidas propuestas por el sindicato en el texto final. Todo ello teniendo presente que tanto la concertación social como muy especialmente el empleo forman parte de un análisis específico dentro de este estudio, por lo que centraremos el objeto de nuestro análisis en algunas notas sobre el empleo gestionado en las *Unidades de Orientación Laboral* del sindicato, *la formación como instrumento al servicio de la propia empleabilidad*, y por último incluiremos las reflexiones que se han defendido sobre *el modelo de desarrollo económico*.

3.1 Empleo. Unidades de Orientación Laboral gestionadas por UGT Andalucía

Las Unidades de Orientación Laboral, en colaboración con el programa Andalucía Orienta de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, han resultado ser un magnífico campo de análisis de las políticas de empleo del sindicato, muy especialmente por el grado de cercanía que se exige de su propio funcionamiento.

Aún cuando se ponen en marcha en noviembre de 2004, el II Comité de Andalucía, celebrado en Sevilla en junio de 1995, ya puso expresamente de manifiesto “la posibilidad de establecer un Servicio de Orientación de Empleo, en el ámbito de la comunidad autónoma, es una hipótesis a reflexionar por parte de UGT Andalucía, junto al Gobierno Andaluz y CCOO, siempre y cuando se contemplen determinados criterios. Especialmente tres: salvaguarda de la unidad estatal del mercado de trabajo; acuerdo con el INEM para garantizar el acercamiento y eficacia del servicio a los desempleados y participación sindical”.

Los primeros datos ofrecidos por el Gabinete de Prensa de UGT Andalucía el 23 de marzo de 2005²⁶ son especialmente positivos: las 25 unidades creadas atendieron a 7.489 usuarios, constituyendo el perfil más habitual de las personas que acuden al mismo el de mujeres mayores de 40 años, jóvenes de ambos sexos y mayores de 45 años de baja cualificación. En relación con la situación laboral de procedencia, las más habituales son el regreso al mercado de trabajo o la reciente separación de éste (44%) y la búsqueda del primer empleo (22,9%).


En cuanto al nivel de estudios, predominan los usuarios que superaron la primera etapa de la Educación Secundaria Obligatoria (41,16%), seguidos de los usuarios con bachillerato o similar (19,17%), los que cuentan con estudios universitarios (17,25%), los que tienen estudios primarios (10,73%) y los que carecen de estudios (1,9%), entre otros.

En el año 2006²⁷, los datos muestran una progresiva implantación del programa, gracias a las dos nuevas sedes que en ese año se ponen en marcha, más concretamente las de Martos (Jaén) y Motril (Granada). Por tanto, la infraestructura total abarcaba 29 sedes, atendidas por 143 personas.

En este año se pone en marcha un servicio más especializado, con la incorporación de nuevos técnicos al programa, cuyo objetivo será desarrollar los denominados *itinerarios personalizados de inserción*, que serán instrumentos cuya finalidad es favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas. Los datos de 2005 hasta diciembre de 2006 fueron de un total de 18.400 personas atendidas, marcando como previsión para 2007 la de 19.600 personas.

Además, dejamos apuntada la acción de difusión de la actividad sindical con acciones tales como los comunicados de prensa. Estos documentos resumen perfectamente las ideas y líneas de trabajo de la organización sindical en otros aspectos.

 ²⁶ Gabinete de Prensa de UGT Andalucía, Sevilla, 23 de marzo de 2005.

 ²⁷ Gabinete de Prensa de UGT Andalucía, Sevilla, 28 de diciembre de 2006.

tos relacionados con el empleo, además de los ya referidos. Es el caso del comunicado ya reflejado en este estudio (pág. 5), de 15 de agosto de 2007 (Gabinete de Prensa de UGT Andalucía, Sevilla), en donde se mencionan las aportaciones de la organización sindical al VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, y el bagaje del sindicado en materia de empleo, y que se expone a continuación:

- En materia de autoempleo, UGT Andalucía ha mostrado su apoyo a las personas autónomas, a través del Plan Más Autónomos, con ayudas que van desde el asesoramiento y financiación para el inicio de la actividad, ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, o ayudas para contratar a otras personas trabajadoras.
- Apoyo a las personas trabajadoras con discapacidad, mediante el Plan de Empleabilidad, que aborda medidas tales como acciones de sensibilización del mercado de trabajo hacia estos trabajadores, acceso y permanencia en el empleo, adecuación del entorno laboral, o educación.
- La puesta en marcha de nueve Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo (ATIPES).
- El apoyo al fomento del empleo de calidad, mediante programas de Talleres de Oficios para mujeres y jóvenes.
- La formación como mejor instrumento de creación de empleo.

Igualmente, en este apartado debemos destacar el análisis o la visión que la UGT Andalucía tiene del trabajo autónomo, y muy especialmente a raíz de la puesta en marcha del Estatuto del Trabajo Autónomo. La primera conclusión es el apartado donde se trata el empleo (el autoempleo). Así, en nota de prensa de 25 de abril de 2006 (dentro del área temática de empleo) se expone que: “UGT Andalucía apuesta por este Estatuto, que viene a consolidar la figura del trabajador autónomo, y es por ello que apoyamos la creación de un Estatuto regulador en el que el autónomo esté protegido, ya que se trata de un colectivo que no está suficientemente valorado, al igual que hay que tener en cuenta la importancia que estos trabajadores tienen para la riqueza de la economía española y andaluza, siendo una fuente de empleo y riqueza social”.

Observamos cómo la visión del sindicato es la de tratar al fenómeno como un instrumento alternativo o distinto al trabajo por cuenta ajena, impregnando a la figura de las tradicionales reivindicaciones de corte social.

3.2 Formación

Del informe Claves de 2007²⁸ se extraen algunas de las reflexiones que forman parte del propio ideario del sindicato, y que han repercutido sobre gran parte de las acciones formativas más relevantes. Entre las *claves* de aquel documento se apuntaban las siguientes:

- Si el conocimiento resulta ser una de las nuevas variables de productividad, y la capacidad del trabajador para adaptarse a situaciones cambiantes en el proceso productivo es una exigencia de la innovación, la educación constituye la piedra cuadrangular del complejo arquitectónico que conforma el funcionamiento del capitalismo actual.
- Frente a la rigidez del modelo actual de formación, resulta necesario “la elaboración del catálogo modular de formación, la redistribución de los recursos, el establecimiento de convenios entre empresas y los centros educativos y un observatorio permanente del mercado laboral”²⁹, en el marco de una única unidad administrativa regional para la gestión del sistema andaluz de Formación Profesional.

En el Programa Fundamental³⁰, se expone: “(...) la educación tiene un papel fundamental en la socialización y para la igualdad de oportunidades de los ciudadanos; es aquí donde hay que hacer hincapié en los valores esenciales que configuran nuestra actuación. La formación, por otra parte, es un elemento sustancial para el desarrollo de los trabajadores, humano, laboral y social. Desde este punto de vista, una tarea fundamental de UGT Andalucía es impulsar aquellas políticas educativas que faciliten una mejor preparación técnica y profesional, mejorando la ocupabilidad de los trabajadores”.

Por lo que respecta a la Formación Profesional, el documento enfatiza las necesidades de las administraciones públicas en llevar a cabo un proceso de reformas. Estas necesidades dimanaban del modelo económico, basado en el incremento de la productividad, en la innovación y competitividad, que finalmente terminan repercutiendo en el mercado laboral, en el sentido de marcar nuevos retos de autonomía y capacidad para adaptarse a los cambios por parte de las personas trabajadoras. En este contexto, el sistema educativo y la formación profesional se convierten en factores estratégicos para el progreso económico y social de los países.

Una de las conclusiones que se extraían es que para ser eficaces, resulta imprescindible llevar a cabo una actuación integrada, que pueda ser evaluable, debiendo establecerse una mayor vinculación entre el ámbito productivo y el educativo.

● ²⁸ Pág. 121. Vid. Nota núm. 1.

● ²⁹ Entresacado de IGUAZ, E. pág. 122, uno de los autores del documento.

● ³⁰ Página 12 dentro del apartado: “El Estado del bienestar. Lucha por una calidad de vida”.

Aquí es donde los agentes sociales disponen de mayor ámbito de actuación, a través de:

- La participación de los sindicatos en el diseño general de la formación.
- El desarrollo de los procesos de adquisición de competencias profesionales dentro del sistema global de Formación Profesional.
- El seguimiento y evaluación de los ratios de calidad adecuados a las exigencias de las empresas.

Sobre esta premisa de partida se terminan extrayendo las siguientes conclusiones:

- a) Resulta necesario potenciar una sólida formación de base, que permita a los profesionales la adquisición de aquellos conocimientos científicos y tecnológicos que se exigen en los sistemas de producción de bienes y servicios competitivos.
- b) Resulta necesaria la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones y su correspondiente Catálogo Modular de Formación, con el objetivo de identificar las necesidades reales de cualificaciones requeridas por el sistema productivo y el mercado laboral.
- c) Redistribuir los recursos, tanto públicos como privados, destinados a la Formación Profesional.
- d) Establecer convenios entre las empresas y los centros educativos, que vayan más allá de la simple colaboración en la formación en centros de trabajo. Resultando necesaria una mayor implicación del sector empresarial en acciones formativas con compromiso de contratación.
- e) La creación de un observatorio permanente del mercado laboral, a fin de coordinar los diversos servicios de orientación profesional y del mercado laboral.

Entre los contenidos de Congresos posteriores, muy especialmente el Extraordinario de Málaga, de febrero de 2009, se recogen alguna de las ideas expuestas en este documento, entre las que destacan las siguientes:

1. acciones encaminadas a mejorar los niveles de cualificación;
2. apostar por la innovación, el desarrollo y la política tecnológica;
3. mejorar el capital físico (infraestructuras), el capital humano (favoreciendo la formación) y el capital tecnológico (promoviendo la innovación);
4. desarrollar una estrategia de aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida laboral.

3.3 El modelo de desarrollo económico

Por lo que respecta al análisis sobre el modelo de sistema económico, podemos observar cuáles han sido las líneas de UGT Andalucía en los documentos, actas e informes de los distintos Comités o Congresos.

En relación con los primeros, del II Comité de Andalucía, celebrado en Sevilla en junio de 1995, destacaremos el informe gestión de la Secretaría General, donde resulta especialmente llamativo el análisis que se hacía del sistema económico español, y en el que literalmente se exponía (previa indicación del repunte de la economía mundial en aquel entonces): “es preciso reseñar que la débil estructura de la actividad económica en España (industria, comercio, exportaciones, etc.) conlleva una serie de consecuencias evidentes. De esta manera, en nuestro país, cuando se agudizan las crisis económicas, los efectos suelen ser más devastadores (cierres de empresa, pérdidas de empleos, etc.); cuando, por el contrario, se produce la recuperación económica, los efectos de recuperación suelen ser menores, con lo que estamos en peor situación para otro proceso de crisis, y los efectos suelen ser más negativos aún”.

Este mismo análisis se hace extensivo a Andalucía, donde se concretan dos factores perniciosos, por una parte la confirmación de un proceso avanzado de desertización industrial, y por otra, y a resultas de este elemento, una escasa capacidad de comercialización, por falta de capacidad inversora. Finalmente, esto se traduce en una situación de paro que roza el carácter o naturaleza de estructural.

Entre las ideas o acciones que se contemplan para superar estas barreras, se indican las de: conseguir homologación con otras empresas y mayor capacidad de penetrar en nuevos mercados; se debe “operar desde parámetros más rigurosos que, por otra parte, son los que desarrollan aquellas regiones o sectores, especialmente en Europa, Estados Unidos y Japón”. Se destaca que estas regiones tienen más capacidad competitiva: investigación y desarrollo (I+D), diseño, calidad, comercialización, profesionalidad, etc.

Sobre esta misma idea se profundiza en el Programa Fundamental³¹, en el que se apunta que: “las deficiencias estructurales de la economía andaluza, que generan bajos niveles de renta y empleo respecto a otras regiones europeas, requieren seguir avanzando hacia un modelo económico desarrollado y eficiente que atienda, cada día más, al conjunto de necesidades sociales, y a las insuficiencias de que adolece el Estado del Bienestar de nuestra Comunidad Autónoma (...).

Sigue indicando el documento: “por ello debemos apostar por un modelo de crecimiento que nos oriente hacia una convergencia real económica y social con la

³¹ Página 13, dentro del apartado: Crecimiento económico y desarrollo social en Andalucía.

media de las regiones europeas, defendiendo una política activa sobre una base industrial sólida, avanzada tecnológicamente y competitiva con el exterior, y cuyo sustrato tecnológico fomente los gastos en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para equiparlos a la media comunitaria. Una articulación más coherente en el sector turístico, atendiendo a la estructuración de la oferta y al incremento de las infraestructuras públicas, la defensa de nuestro patrimonio natural y el desarrollo de nuestros espacios rurales, favoreciendo la equiparación de rentas y el equilibrio territorial y, todo ello, con unos servicios más eficientes y avanzados en educación y sanidad”.

La base sobre la que pueden implementarse debe partir de una adecuada formación y especialización de las personas trabajadoras. Una formación que sólo puede resultar garantizada desde la estabilidad y la permanencia de las personas trabajadoras en la empresa. Todo ello con el objetivo de hacer más rentable para la propia empresa la formación y cualificación de sus recursos humanos.

4. BIBLIOGRAFÍA

Selección bibliográfica relacionada con las repercusiones de la Ley 22/2003 en el ámbito de las relaciones laborales.

- AA.VV.: *La nueva Ley Concursal*, Cuadernos de Derecho Judicial. Consejo General del Poder Judicial. 2003.
- AA.VV.: *Medidas laborales para empresas en crisis*. Thomson-Aranzadi. 2009
- BARRIO CALLE, M.A. y LOUSADA ANCHORENA, J.F.: “El contencioso social en el concurso de acreedores: aspectos procesales” *Actualidad Laboral*, nº 13. 2005.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Economía social y salvamento de empresas. La Ley Concursal como telón de fondo.”, *Revista General de Trabajo y Seguridad Social*, *Iustel* nº 4/2003.
- GARCÍA-PERROTE y otros: *La Reforma Concursal: Aspectos Laborales y de Seguridad Social*. Lex Nova. 2004.
- PÉREZ DE SILES, JUAN: “El derecho concursal: las crisis en la empresa”. *Biblioteca económico-fiscal*. ESINE Centro de Estudios Técnicos Empresariales. 2004.
- PULGAR EZQUERRA, J.: *La declaración del concurso de acreedores*. Editorial: La Ley. Madrid. 1ª edición, noviembre de 2005

- RÍOS SALMERÓN Y SEMPERE NAVARRO.: *La Ley Concursal y los Aspectos Sociales*. Laborum, 2004.
- ROJO y E. BELTRÁN *Comentario de la Ley Concursal*. Editorial Civitas Thomson, 1ª edición, 2004.
- SALA, F. MERCADAL Y J.A. CUEVILLAS: *Nueva Ley Concursal*. Editorial Bosch. 2ª edición. Barcelona. 2004.

5. ANEXO DOCUMENTAL

A continuación incluimos una selección de párrafos extraídos de varios documentos utilizados como referencia en este capítulo: el Programa Fundamental y el II Comité Ordinario de UGT Andalucía por el que se ratificó la creación de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía. Ello, por cuanto entendemos que la exposición que se hace a propósito de las realidades sociales, económicas, políticas y financieras, contribuye a clarificar y apuntalar alguno de los conceptos e ideas empleados en el análisis del sistema de relaciones laborales.

PROGRAMA FUNDAMENTAL

Solidaridad. Internacionalismo

“En el momento que estamos viviendo, en algunos aspectos, parece que hemos retrocedido al capitalismo del siglo XIX.

Se observan amenazadas las conquistas sociales que nos han costado un enorme esfuerzo y sacrificio al movimiento sindical durante más de un siglo; los sistemas de protección social, los sistemas educativos públicos, los derechos laborales, los servicios sociosanitarios públicos y la participación real de las organizaciones de la sociedad civil en los actuales sistemas democráticos corren el riesgo de debilitarse perdiendo su capacidad de cobertura y garantía de los derechos de los ciudadanos. Por ello nuestra Organización, la UGT Andalucía, comprometida socialmente en Andalucía, debemos reforzar nuestros principios y valores ideológicos y sociales, intensificando nuestro papel como agentes para el progreso humano y social.

Por otro lado, la crisis de valores actual ha desdibujado los principios y objetivos ideológicos en la acción política. Por tanto, consideramos que es necesario un rearme ideológico y programático de la izquierda frente al neoliberalismo imperante”.

(...) “El internacionalismo es otro de nuestros principios básicos del sindicalismo. La UGT Andalucía, plenamente identificada y comprometida con el territorio donde desarrolla su acción, trasciende desde sus principios, objetivos y tareas los marcos nacionalistas o regionalistas. Procurando la defensa del conjunto de los trabajadores más allá de particularismos que dificulten el progreso de los mismos.

La mundialización de la economía exige al movimiento sindical la apremiante necesidad de una actuación coordinada en todo el mundo. Se hace necesaria una

estrategia común ante fenómenos tales como la globalización y los efectos negativos que se desprenden de la llamada nueva economía”.

Crecimiento económico y desarrollo social en Andalucía

“Desde la UGT Andalucía entendemos el desarrollo económico, no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento dirigido al desarrollo humano, individual y social y en coherencia con ello, entendemos la actuación económica en el objetivo de la consecución del pleno empleo, la justa distribución de la riqueza y la mejora de la calidad de vida, en un contexto de desarrollo sostenible”.

“Las deficiencias estructurales de la económica andaluza, que generan bajos niveles de renta y empleo respecto a otras regiones europeas, requieren seguir avanzando hacia un modelo económico desarrollado y eficiente que atienda, cada día más, al conjunto de necesidades sociales y a las insuficiencias de que adolece el Estado de Bienestar de nuestra Comunidad Autónoma”.

(...) “Una más justa distribución de la riqueza para la construcción de un sólido Estado de Bienestar, debe poner un especial énfasis sindical en los objetivos de pleno empleo, favorecer los equilibrios territoriales, fomentar una fiscalidad más justa y progresiva, y elevar el poder adquisitivo de los salarios. La construcción de este edificio del Estado de Bienestar como expresión más correcta de nuestro modelo de sociedad, requiere intervenciones públicas, a favor de una protección integral de la salud, del desarrollo del sistema de pensiones, tanto contributivo como asistencial, de la extensión de la protección por desempleo, del incremento de la protección social, de la mejora de los servicios públicos y de la calidad de vida, del acceso de todos a una vivienda digna, del respeto a la diversidad multicultural de Andalucía, y de una educación para todos como una llave para una apuesta segura hacia el futuro, en un modelo de escuela y universidad públicas, que forme a ciudadanos libres, críticos, justos y solidarios para la sociedad del mañana”.

II COMITÉ ORDINARIO DE UGT ANDALUCÍA, DE 23 DE MAYO DE 2003, POR EL QUE SE RATIFICÓ LA CREACIÓN DE LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS DE ANDALUCÍA, ASÍ COMO SUS ESTATUTOS LEGALES

2. Investigación sociológica

“La ruptura del pacto fordista ha traído consigo una serie de cambios sustanciales respecto al empleo y al trabajo: la prioridad de las políticas económicas dejó de ser el pleno empleo para pasar a ser el control de la inflación; el empleo

temporal y precario se ha multiplicado exponencialmente; los derechos individuales y colectivos de los trabajadores se han debilitado; la externalización y la especialización productiva se han convertido en una práctica habitual de las empresas, con la consiguiente subcontratación de una parte creciente de sus anteriores producciones y plantillas; los mercados financieros son los que marcan las estrategias de las empresas, en las exigencias de altas rentabilidades, y a corto plazo, por parte de los accionistas, convierten a los trabajadores en la primera variable del ajuste”.

III. ACTUACIONES DE UGT ANDALUCÍA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Emilia Castellano Burguillo

Profesora Contratada Doctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
(castella@uhu.es)

1. ORÍGENES DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA

Antes de comenzar a analizar la labor llevada a cabo por UGT Andalucía, consideramos necesario realizar una aclaración conceptual. Si entendemos la Concertación Social como una forma de mediación entre la sociedad y el sistema político, como un mecanismo de mediación y representación³² y la Negociación Colectiva como un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijan de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores, se entenderá que utilizemos en este trabajo el concepto más amplio de Concertación Social, aunque también hagamos referencia en algún momento a la negociación colectiva andaluza, pero nos parece interesante destacar el papel más amplio que ha desempeñado UGT en nuestra sociedad.

En el I Congreso de UGT Andalucía, celebrado en Fuengirola (Málaga) durante los días 12 y 13 de enero de 1980, se recordaba la herencia con la cual la organización nacía, sin medios, sin cuadros, pero que lejos de suponer un obstáculo suponía un desafío, se decía *“nuestro trabajo hará que la UGT sea la UGT de los 100 años. Conseguir este objetivo es ser capaces de que los trabajadores entronquen con la Organización y defiendan en las empresas los intereses de su clase, en el Parlamento el cambio legislativo de hoy que nos oprime con la misma capacidad, pero que levantaremos cabeza con la misma capacidad que nos enseñó Largo Caballero”*³³.

Esta división se puso de manifiesto en algunos conflictos laborales como los ocurridos en Cataluña en la empresa SEAT, donde se pudo observar la diferencia entre las dos grandes centrales sindicales. Pero lejos de esta división, lo importante es que ya en el año 1980 la estructura y organización de UGT se comenzaba a consolidar, lo que queda reflejado en el documento de Actas y Resoluciones de ese I Congreso Andaluz celebrado en el año 1980. En este documento se recoge el programa del Congreso, que contenía los siguientes epígrafes:

³² Grossi M. y Dos Santos M. La Concertación Social. Una perspectiva sobre instrumentos de regulación económico-social en procesos de democratización. <http://www.escenasalternativos.org>. 6 de septiembre 2010. 18 horas, pág. 1.

³³ Primer Congreso UGT Andalucía. Actas y Resoluciones. 12 y 13 de enero 1980. pág. 8.

- Organización y Estatutos.
- Política Sindical a desarrollar
- Acción Reivindicativa y Sectorial: Agraria, Paro, Pesca, Minería.

Ese año de 1980 vino marcado por una situación de crisis económica cuyo reflejo más claro eran las altas tasas de inflación y paro a nivel internacional. Para los socialistas, el origen de esta crisis se encontraba en la desmedida acumulación de los beneficios de producción en unas pocas manos, principalmente grandes empresas multinacionales. Esto también afectaba a España, ya que era un país muy dependiente en determinados recursos. Esta dependencia, se cita textualmente, “*se traduce en el hecho de que los empresarios españoles, con el proteccionismo de la dictadura, prefirieron recurrir a las ganancias fáciles en lugar de invertir y desarrollar los aspectos de la producción que fueran competitivos con el mercado internacional, trasladando la irracionalidad del sistema a aspectos como el que España tenga que importar el 80% de los productos que podría producir a menor costo, con lo cual existen grandes sectores de improductividad consentida por la burguesía de nuestro país*”³⁴. A esto se unió la dificultad de continuismo de la PYME por la presión y falta de apoyo de las entidades financieras, centradas sólo en las desmedidas ganancias lucrativas.

Por tanto, podemos decir que en 1980 estábamos también en un momento de crisis económica y de recesión, reconocida por el gobierno de UCD y con un crecimiento de menos del 1%, según previsiones de la OCDE. Si este análisis lo trasladamos a Andalucía, nos encontrábamos con un índice de paro que en algunas provincias andaluzas (Málaga y Sevilla) llegaba al 18 o 20%, mientras que el resto de España estaba en torno al 8,4%, se habían producido numerosos cierres de empresas por expedientes de crisis y despidos por causas no imputables a las personas trabajadoras, algunos sectores importantes de nuestra actividad económica como el naval, agrícola, la pesca, o la construcción, estaban en situación crítica, siendo un gran problema la escasa formación y el nivel cultural de la plantilla.

Desde el punto de vista político, en Andalucía se comienza a consolidar el PSOE y junto a él, UGT reafirma su posicionamiento y su estrategia de protagonismo del Sindicato en la empresa. No podemos dejar de destacar en este momento el 28 de febrero de 1980, fecha en la que Andalucía consigue su Autonomía plena a través de la participación de millones de andaluces en las urnas. El 23 de mayo de 1982 se celebraron las primeras elecciones autonómicas y con ellas la constitución del Parlamento de Andalucía³⁵. Todo esto va fraguando una Andalucía en la cual

● ³⁴ Primer Congreso de UGT Andalucía. *Ibidem*, pág. 9.

● ³⁵ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Actas y Resoluciones. Julio de 1983. pág. 33.

UGT Andalucía es una organización regional, dentro de la UGT nacional, que toma posiciones como agente no sólo en el mercado de trabajo sino también en la sociedad andaluza, respondiendo así al adjetivo de agente “social” que interviene en todo aquello que pueda afectar o interesar al ciudadano más necesitado.



Imagen de la firma del Acuerdo de Concertación Social, suscrito entre UGT Andalucía y la Junta de Andalucía el 24 de julio de 1987

En julio de 1983, se celebra el II Congreso de UGT Andalucía, en el que se plantea de nuevo el problema del desempleo como uno de los grandes escollos de Andalucía. Además, se critican los índices de cobertura a las situaciones de desempleo que ha generado la Ley Básica de Empleo y que en Andalucía se ve agudizado por la alta participación en las cifras de paro del sector agrario y de los jóvenes demandantes del primer empleo³⁶.

³⁶ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Ibidem. pág. 32.

Uno de los aspectos fundamentales de este II Congreso, fue sin duda la necesidad de adaptar la acción sindical a la nueva realidad autonómica de Andalucía, *“sobre todo aquellos temas que necesiten una posición política y sindical del conjunto de la organización, en defensa de los intereses de la clase trabajadora [...]”*³⁷. Precisamente por este interés común se plantean unas líneas básicas de actuación que resumimos a continuación, que van a marcar la actuación de UGT Andalucía de estos treinta años.

- a) Presencia de UGT Andalucía en los Consejos Asesores del Gobierno Andaluz, creados en el marco de una política de concertación democrática: Consejo Asesor de Turismo, de Enseñanza, de Agricultura, de Transporte, de la Tercera Edad, etc.
- b) *“Denuncia de cualquier intento de constituir lo que alguien ha dado en llamar el marco autónomo de Relaciones Laborales, entendiéndolo por el mismo, una política limitada a Andalucía de los temas sindicales y sociolaborales, diremos rotundamente NO”*³⁸. Se dirá no porque el marco territorial debe ser el Estado. Este planteamiento, que sin duda tiene sentido para evitar discriminaciones territoriales entre ciudadanos españoles no está exento de crítica, ya que no podemos obviar las diferencias entre regiones existentes en España. De hecho, así ha ocurrido en las últimas décadas y UGT ha sido testigo de ello, participando incluso en medidas que perseguían acabar con alguna situación, más o menos injusta, del mercado de trabajo y que afectaba a determinadas Comunidades Autónomas o a determinados colectivos (trabajadores del campo, de la minería, del mar, etc.), dando lugar a medidas temporales o permanentes de apoyo económico a estos colectivos por las especiales circunstancias que les afectan.
- c) Al ser conscientes de la importancia del papel del cooperativismo, se exigirá la presentación al Parlamento de Andalucía de una Ley de Cooperativas que recoja facilidades para recibir créditos y asesoramiento a los socios por parte de la Administración de Andalucía.
- d) Partiendo del principio irrenunciable de que los locales e instalaciones del Instituto Social de Tiempo Libre forman parte del Patrimonio Sindical Acumulado, aunque su gestión haya sido transferida al gobierno, exigir estar presentes en una comisión estable que fije los criterios de programación de sus actividades, así como tener derecho a distribución de plazas entre nuestros afiliados.

³⁷ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Op. cit. pág. 35.

³⁸ Documento del Segundo Congreso de UGT Andalucía. Actas y Resoluciones. Julio de 1983. pág. 35.

- e) Se exigirá una Ley de Servicios Sociales públicos para Andalucía que unifique todos los organismos y fondos existentes en este momento.
- f) Ser consultados sobre los Proyectos de Ley que se lleven al Parlamento de Andalucía y que se relacionen con el trabajo sindical.
- g) Propuesta a los gobernantes de una acción concertada con los sindicatos en la elaboración de presupuestos y en la puesta en funcionamiento de medidas legales, fiscales y financieras, para poder relanzar así la economía española.
- h) En el ámbito industrial, apoyo a la PYME y fomento realista del cooperativismo.
- i) Vigilancia en el fiel cumplimiento de la Ley sobre la realización de horas extraordinarias.
- j) Lucha contra el fraude fiscal, y medidas que encaucen la inversión, sobre todo de las Cajas de Ahorros Andaluzas.
- k) Reforma agraria, de inspiración socialista.
- l) En el ámbito de las competencias legislativas de nuestra Comunidad, es necesario comentar la participación de los/as trabajadores/as en todos aquellos asuntos que les afecten, a través de sus organizaciones representativas.
- m) Creación y mantenimiento del empleo.
- n) Establecimiento de un régimen estricto de incompatibilidades en la Administración Autonómica y exigir su riguroso cumplimiento.
- o) Actuaciones en defensa de los sectores marginados de la sociedad, como la mujer, la juventud, los minusválidos, los pensionistas, los jubilados, etc. Respecto de estos sectores marginados, parece como si siempre debieran serlo, bien por su propia naturaleza, bien porque las medidas que se adoptan no funcionan y no les permiten salir de la marginalidad, lo cierto es que en estos treinta años de actuación de UGT, pero también de la CEA, del gobierno, etc., estos han sido y siguen siendo colectivos marginados.
- p) Defensa de la salud en el ámbito laboral.
- q) Actuaciones en los campos de acción social como vivienda, sanidad, enseñanza, transporte, etc.

- r) Y la creación de la Escuela Sindical de UGT Andalucía para impartir formación sindical³⁹.

2. POLÍTICAS QUE HAN SIDO PRIORITARIAS EN ESTOS ÚLTIMOS 30 AÑOS PARA LA CONCERTACIÓN SOCIAL

2.1 Política Económica y de Empleo

Aunque la política económica es nacional, dado el grado de transferencia de competencias y las peculiaridades de determinadas Comunidades Autónomas, podemos también hablar de una política económica regional. En el caso de Andalucía hay varios rasgos que destacar, como son la necesidad de reforma agraria, la situación del empleo/desempleo, la falta de industrialización y el impacto de los fondos económicos una vez que España se incorpora a la Unión Europea⁴⁰.

Si nos situamos a mediados de los años ochenta, concretamente en 1986, fecha en la que España pasa a formar parte de pleno derecho de la Unión Europea, nos encontramos con un gobierno, el andaluz, que había intentado establecer un Plan Económico para el período 1984-1986, contando para su elaboración con las fuerzas sociales, pero que no había tenido grandes frutos a pesar de tener buenos objetivos. En este marco, la actuación de los sindicatos fue de moderación salarial en la negociación colectiva, de flexibilización del mercado de trabajo (contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas, para la formación, etc.), frente a una mayor solicitud de flexibilidad por parte de las organizaciones empresariales⁴¹. Por ello se pide al gobierno una mayor atención pública en Andalucía, una mejor utilización de los Fondos del Plan de Empleo Rural en actividades inversoras de los ayuntamientos, así como la participación de éstos en empresas de producción, o en la creación de Unidades de Promoción de Empleo que recojan las iniciativas locales de carácter empresarial a fin de hacerlas viables, concesión de subvenciones o créditos a bajo interés para el acceso de los/as trabajadores/as a la tierra, ayudas al cooperativismo, crear sociedades de financiación y asesoramiento, crear patronatos, elevar las tasas de cobertura de las prestaciones por desempleo (Gobierno Central), potenciar la formación profesional hacia sectores con futuro, creación directa de empleo en el sector público, programas de empleo juvenil, etc.⁴²

Podemos decir que la incorporación de España a la Unión Europea tuvo gran relevancia por varias razones; por un lado, por la posibilidad de exportar nuestros

³⁹ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Op.cit.pág. 37 y 38.

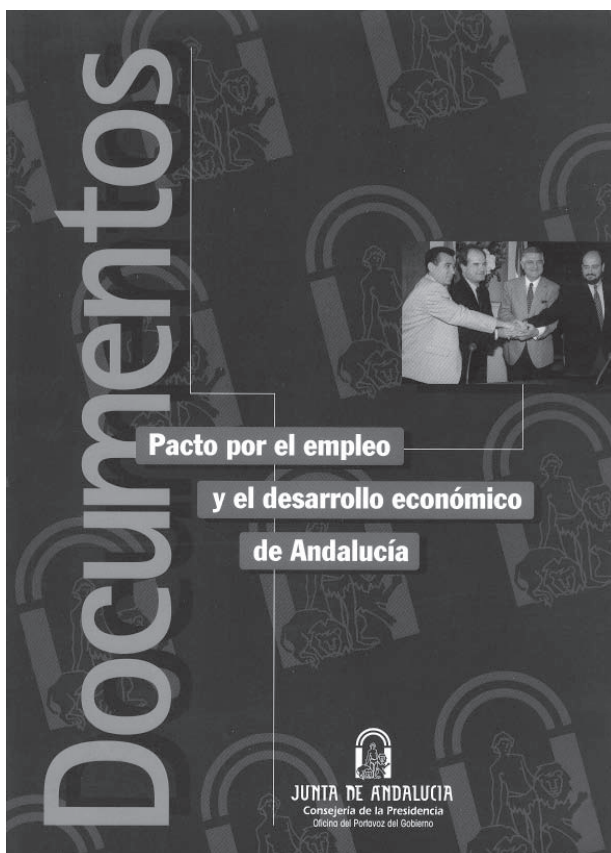
⁴⁰ Tercer Congreso de UGT Andalucía. Resoluciones. 1986. pág. 38.

⁴¹ Tercer Congreso de UGT Andalucía. Op.cit. pág.38.

⁴² Tercer Congreso de UGT Andalucía. Op.cit. pág. 39

productos a un mercado más amplio y por otro, por las ayudas recibidas principalmente en tres áreas⁴³:

- Industria: ayudas procedentes de los fondos FEDER para actividades industriales artesanales o de servicios y de inversión en infraestructuras (carreteras, comunicaciones, etc.).
- Agricultura: a través de fondos FEOGA para proyectos de modernización de las estructuras agrarias, creación de cooperativas, formación e introducción de nuevas técnicas.
- Empleo: ayudas del Fondo Social para formación y reinserción de trabajadores/as.



Texto del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (PEDEA, III ACSA), firmado el 21 de abril de 1997

● ⁴³ Documento del Sexto Congreso de UGT Andalucía. Resoluciones. 1998. pág. 7.

Desde el punto de vista económico, en Andalucía destacan varios planes económicos, como el Plan Económico Horizonte 2000, del año 1997, como marco de orientación tanto para agentes sociales y gobierno, como para empresas y trabajadores/as. El contenido del plan se dividió en cinco políticas: factores productivos; sectores productivos (agricultura, pesca, vivienda, industria, transporte, turismo, comercio interior, etc.); bienestar social; ordenación y desarrollo territorial y desarrollo sostenible. Por ejemplo, en relación con la política de bienestar social, se incide en las políticas educativas (implantar la LOGSE y consolidar el sistema universitario), sanitarias, potenciar la oferta de viviendas a costes asequibles para los andaluces, etc.⁴⁴.

Unos años más tarde se aprueba el Plan de Desarrollo Regional de Andalucía 2000-2006, de acuerdo con las recomendaciones de la Unión Europea y en la medida en que Andalucía, desde el punto de vista de los Fondos económicos europeos, era zona objetivo 1 (además entramos en una era caracterizada por una nueva moneda, el euro, moneda común a onces países europeos). Este nuevo Plan de desarrollo andaluz es continuista, ya que los objetivos marcados anteriormente no se habían aún conseguido en los niveles marcados (promoción del empleo, incremento del stock del capital público y del potencial investigador e innovador, la siniestralidad laboral, la temporalidad en el mercado de trabajo, etc.), y se señalan nuevas metas como consecuencia de la globalización y la internacionalización de los mercados atendiendo así a materias como:

1. las nuevas tecnologías, servicios digitales,
2. la sociedad de la información,
3. la cooperación empresarial,
4. la incorporación de la mujer al mercado y los nuevos modelos de familia,
5. la capacidad emprendedora de los andaluces.

Por tanto, podemos decir que en materia económica y desde el punto de vista de la concertación social, el papel de UGT junto con el gobierno y CCOO ha sido en estos treinta años de diseño de políticas centradas en sectores estratégicos para Andalucía como el turismo y el sector agrario, gracias principalmente al apoyo económico de los Fondos Europeos.

En materia de empleo, la Comisión Europea ha reconocido *“la persistencia del desempleo como un importante obstáculo para lograr una cohesión económica y social de Europa, a pesar de los esfuerzos y recursos destinados a resolver este*

 ⁴⁴ Documento del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía. 1997. pág. 25 y ss.

*problema. Y ha propuesto un conjunto de medidas a favor del empleo, un Pacto de Confianza, definidas en los Consejos Europeos de Essen y Madrid*⁴⁵. Entre estas recomendaciones está el origen de los Pactos Territoriales a favor del Empleo, como acciones que completan las políticas de empleo nacionales.

El objetivo básico de estos pactos es movilizar una serie de recursos en base a unas líneas estratégicas, previamente fijadas, para generar empleo en un ámbito regional o local concreto. Andalucía cuenta en este sentido con una dilatada experiencia en iniciativas análogas, como son los Acuerdos suscritos entre la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Sin perjuicio del capítulo específico que este informe recoge sobre esta materia, desde el punto de vista de la negociación colectiva queremos realizar un cuadro resumen de los principales programas que se han puesto en marcha, sin entrar a analizar las medidas concretas de estímulo al empleo que serán objeto de otro capítulo (ver el cuadro en la página 106). Si observamos el referido cuadro, la pauta seguida ha sido la misma en las tres últimas décadas, es decir, bonificaciones y ayudas directas al empleo, de manera que sólo se han ido matizando los colectivos beneficiarios o las cuantías de las ayudas.

Al margen de estos programas de empleo concretos, se han puesto en práctica otras medidas como por ejemplo, a mediados de los años noventa, las relacionadas con los llamados Nuevos Yacimientos de empleo como el medio ambiente, o las medidas de apoyo económico a las PYME's.

También el trabajo no declarado o economía sumergida ha sido objeto de atención en estos treinta años. La Junta de Andalucía, UGT Andalucía y CCOO firmaron un Acuerdo en 1992, por el que se comprometían a poner en marcha un Programa de actuación específico que contemplara una serie de objetivos tales como:

- investigación y localización de estos focos de economía sumergida,
- información y orientación,
- inspección,
- estudio de posibles alternativas para su regularización⁴⁶.

● ⁴⁵ Documento del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía. 1997. pág. 39.

● ⁴⁶ Acuerdo firmado por Junta de Andalucía, UGT Andalucía, y CCOO en septiembre de 1992. pág. 8.

| AÑO | DENOMINACIÓN PROGRAMA | COLECTIVO BENEFICIARIO, mención especial |
|------|--|---|
| 1987 | Ayuda a desempleados de larga duración sin derecho a prestación | |
| 1988 | Andalucía Joven | |
| 1995 | Formación Profesional Ocupacional para desempleados | |
| 1995 | Formación Profesional para la integración social de los jóvenes | |
| 1995 | Apoyo para la contratación indefinida | Jóvenes y contratados temporalmente |
| 1995 | Fomento del empleo de la mujer | |
| 1995 | Fomento del autoempleo individual | |
| 1995 | Fomento de la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo | Mayores de 40 años |
| 1995 | Fomento de la contratación de colectivos socialmente desfavorecidos | Extoxicómanos, inmigrantes, minorías étnicas y exreclusos |
| 1995 | Fomento del empleo para minusválidos | |
| 1997 | Apoyo a la contratación indefinida | Jóvenes, mujeres, parados de larga duración, y otros colectivos especiales |
| 1997 | Apoyo a la contratación de jóvenes a través del contrato en práctica y para la formación | |
| 1997 | Apoyo al empleo de la mujer | |
| 1997 | Apoyo al autoempleo | |
| 1997 | Apoyo a la contratación de determinados colectivos | Mayores de 40 años, personas minusválidas y en riesgo de exclusión social |
| 1997 | Apoyo al fomento del reparto del empleo a través de fórmulas de organización del tiempo de trabajo | |
| 1997 | Programa Empresa Joven | Cultura emprendedora |
| 1997 | Apoyo a la Formación Profesional Ocupacional | |
| 1997 | Apoyo a la formación reglada | |
| 2006 | Apoyo a la contratación indefinida | Mujeres, jóvenes entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, demandantes de empleo durante al menos 6 meses, discapacitados, personas en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género |
| 2006 | Mejora de la contratación temporal (cesión de trabajadores, contratas, subcontratas) | |
| 2006 | Fomento de los contratos formativos | |

Resulta cuanto menos llamativo que las centrales sindicales más representativas y el gobierno firmen un acuerdo en Andalucía en el año 1992 para localizar los focos de la economía sumergida, y que en el año 2010 los datos que sobre esta materia tengamos sean singulares, aunque no sorprendentes -hemos de decir-.



Imagen de la firma del IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, el 25 de mayo de 1999

Según noticias aparecidas en prensa escrita a lo largo de este año “En los últimos diez años, la bolsa de dinero negro aumentó en más de 25.000 millones de euros, según el último ‘Informe de Economía Sumergida 2000-2009’ elaborado por los Técnicos del Ministerio Hacienda (Gestha),[...]. El informe pone de relieve cómo el importante crecimiento del fraude fiscal, unido a la caída de la actividad económica, motivaron un desplome de la recaudación tributaria de 27.362 millones hasta noviembre del pasado año. Las partidas más perjudicadas por la crisis y el fraude fueron, precisamente, el IVA y el Impuesto de Sociedades que disminuyeron 29,8% (13.677 millones de euros) y un 23,1% (6.007 millones de euros), respectivamente. Los Técnicos de Hacienda señalan que, en época de crisis, lo primero que dejan de pagar las empresas cuando no pueden hacer frente a todas sus obligaciones son los impuestos, porque la evasión les origina menos dificultades que el impago

a trabajadores, entidades financieras o proveedores. Según Gestha, la laxitud fiscal explica que el Estado dejara de recaudar más de 71.000 millones de euros en los últimos diez años. Por comunidades autónomas, aquéllas que protagonizaron mayores crecimientos de su bolsa de fraude durante estos últimos diez años fueron, por este orden, Navarra (con un incremento del 6,8%) y la Comunidad Valenciana (un 5,6% más), seguidas de Andalucía (un 5,5%), Murcia (un 5,5%) y La Rioja (5,5%). Las regiones de Castilla y León, Cantabria y Aragón aumentaron su tasa de economía sumergida un 5,5% en este periodo. Las comunidades que contuvieron en mayor medida el crecimiento de su economía sumergida en 2009 fueron Asturias y Extremadura, con aumentos del 0,6% y del 0,8%, respectivamente. Por el contrario, la Comunidad de Madrid y el País Vasco fueron las dos únicas regiones que lograron reducir sus bolsas de fraude entre 2000 y 2009, y lo hicieron en un 0,8% y en un 1,2% respectivamente”.⁴⁷

Esta situación de la economía y el empleo en España no es ocultada por el Gobierno, no podría por otra parte hacerlo. El propio Ministro de Trabajo, el señor Corbacho, ha afirmado “*que el porcentaje de economía sumergida supone entre un 16% y un 20% sobre el PIB*”. Estas declaraciones las ha realizado en la presentación del informe anual de resultados de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social. Dato muy criticado no sólo por parte de su partido sino también por la opinión pública. De este informe podemos destacar que “*de las actuaciones inspectoras por parte del Ministerio de Trabajo se han recaudado 960,7 millones de euros, un aumento del 12,6% respecto el ejercicio 2008, con los siguientes valores clave:*

- 29.357 infracciones por falta de alta a la Seguridad Social.
- 7.122 trabajadores que no tenían permiso de trabajo.
- 8.148 que estaban cobrando prestación por desempleo.
- 682 irregularidades vinculadas a otras prestaciones.

En total se han regularizado 45.489 trabajadores que se encontraban en una irregularidad manifiesta, inspeccionando en total a 224.492 empresas con una plantilla de 1.954 inspectores. El porcentaje de empresas inspeccionadas supone el 6,55% sobre el total pero como es lógico las inspecciones de Trabajo deben volcarse sobre las empresas con trabajadores como objetivo prioritario.

Dado que casi el 53% de empresas activas no cuentan con trabajadores, el porcentaje de empresas inspeccionadas con trabajadores debe suponer aproximadamente el 11% del total de empresas. Suponiendo una distribución del fraude de

● ⁴⁷ <http://www.expansion.com/2010/02/23/economia-politica/1266928483.html>. 8 de septiembre. 18 horas.

manera homogénea, extremo que es mucho suponer y situación más favorable para la inspección de Trabajo, podemos extrapolar que el total de trabajadores que no cotizan o se encuentran en situación irregular asciende a 440.000 trabajadores trabajando fuera del marco legal.

Dando por buena dicha cifra, 440.000 trabajadores no generan un 20% del PIB como es obvio, por lo que es cierto que las irregularidades en el mercado laboral generan economía sumergida, pero este porcentaje no alcanzará siquiera el 5% del PIB, más aún si correlacionamos la caída del PIB en el 2009 con el aumento del desempleo. Los factores de más peso en economía sumergida se encuentran en otros focos, no en la PYME tal y como ha señalado el Ministro desde luego y debería explicar claramente de qué fuentes y en qué parámetros se basa para evaluar un volumen de economía sumergida de unos 250.000 millones de euros”⁴⁸

Si intentamos apoyar esta realidad con algunos datos estadísticos del propio Ministerio de Trabajo, observamos en cuanto a trabajadores, hombres y mujeres, dados de alta en España y ocupados, es decir, no estando en economía sumergida, que a lo largo del año 2010 siguen siendo más los hombres (en agosto, 9.726) que las mujeres (en agosto, 7.782) dados de alta en el Régimen General de trabajadores de la Seguridad Social.

Hombres trabajadores en alta durante el año 2010 por edades. Expresados en miles

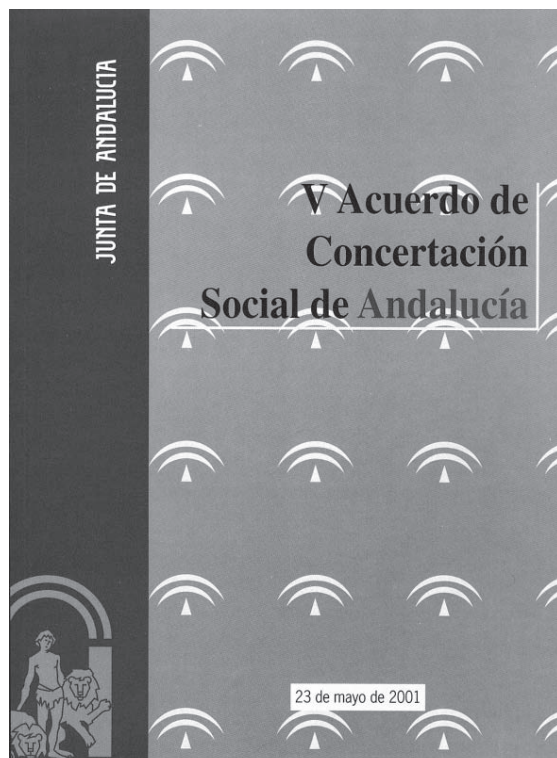
| 2010: | Total | 16-19 | 20-24 | 25-54 | 55 y más | No consta |
|-------|---------|-------|-------|---------|----------|-----------|
| ENE | 9.720,2 | 91,7 | 521,2 | 7.721,4 | 1.385,5 | 0,5 |
| FEB | 9.702,5 | 88,8 | 515,3 | 7.710,4 | 1.387,6 | 0,4 |
| MAR | 9.650,5 | 86,8 | 508,7 | 7.672,3 | 1.382,5 | 0,2 |
| ABR | 9.709,5 | 85,9 | 510,4 | 7.723,7 | 1.389,3 | 0,2 |
| MAY | 9.765,2 | 86,8 | 515,2 | 7.768,6 | 1.394,6 | 0,1 |
| JUN | 9.777,7 | 97,2 | 528,3 | 7.757,4 | 1.394,6 | 0,2 |
| JUL | 9.867,9 | 111,6 | 553,4 | 7.802,8 | 1.400,1 | 0,2 |
| AGO | 9.726,8 | 99,0 | 526,1 | 7.704,8 | 1.396,7 | 0,1 |

⁴⁸ <http://www.elblogsalm.com/indicadores-y-estadisticas/corbacho-se-equivoca-si-justifica-economia-sumergida-con-datos-de-la-inspeccion-de-trabajo>. 8 de septiembre 18 horas.

Mujeres trabajadoras en alta durante el año 2010 por edades.
Expresados en miles

| 2010: | Total | 16-19 | 20-24 | 25-54 | 55 y más | No consta |
|-------|---------|-------|-------|---------|----------|-----------|
| ENE | 7.826,4 | 59,2 | 481,2 | 6.350,9 | 934,8 | 0,4 |
| FEB | 7.847,8 | 57,7 | 476,5 | 6.369,5 | 943,8 | 0,4 |
| MAR | 7.828,9 | 57,2 | 471,5 | 6.353,6 | 946,3 | 0,2 |
| ABR | 7.894,7 | 57,8 | 474,2 | 6.405,9 | 956,7 | 0,2 |
| MAY | 7.934,3 | 58,8 | 475,8 | 6.435,2 | 964,3 | 0,1 |
| JUN | 7.809,5 | 66,8 | 475,9 | 6.313,7 | 953,0 | 0,2 |
| JUL | 7.927,8 | 79,9 | 506,0 | 6.382,6 | 959,2 | 0,2 |
| AGO | 7.782,6 | 69,1 | 470,2 | 6.281,1 | 962,0 | 0,1 |

Por edades, observamos que son los comprendidos en la franja de edad 25 a 54 años, tanto para hombres como mujeres, los que más trabajan o están de alta, existiendo pocas variaciones a lo largo del año 2010, a diferencia de los hombres de entre 16 y 19 años que sí repuntan algo en el mes de julio, posiblemente por el



Texto del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado el 23 de mayo de 2001

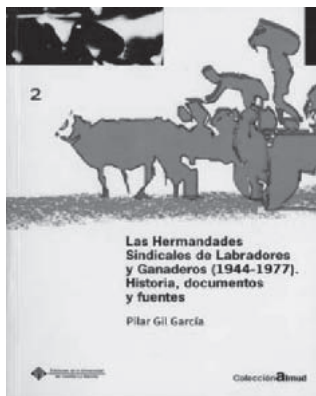
trabajo estacional.

Por lo que llegamos a la conclusión de que si se hubiera realizado esa información y orientación de la que se habla en ese acuerdo para erradicar la economía sumergida, posiblemente los datos actuales de economía sumergida no serían tales. También es cierto, que no es posible la existencia de un mercado de trabajo sin economía sumergida, los economistas lo explican ilustremente, las razones, además de las económicas, son varias, la propia picaresca del ser humano que lejos de querer visualizar la realidad opta por la opacidad, la propia regeneración de los núcleos o sectores donde es habitual esta práctica de economía sumergida. Existen sectores más propicios para ella, donde la posibilidad de recibir la prestación económica por el servicio prestado no tiene por qué ser conocida por los agentes públicos. El dinamismo de los mercados de trabajo es otra de las razones de la existencia de la economía sumergida, ya que expulsa y permite la entrada frecuentemente a determinadas personas, etc.

Por lo que podemos concluir en esta política, que a medida que se ha ido avanzando en el tiempo, los objetivos, tanto del Gobierno como de los Agentes Sociales han ido avanzando aunque sin dejar los originarios, de ahí que se repitan en los sucesivos programas de empleo y programas económicos que se han puesto en práctica en nuestra Comunidad Autónoma.

2.2 Política Agraria

UGT Andalucía, en cuanto organización social y económica, ha tenido siempre en cuenta los intereses de las personas que trabajan en el campo. *“De todos es conocido que el primer proyecto de ley de reforma agraria fue presentado en el Parlamento por el compañero Fernando de los Ríos en el año 1920. Posteriormente los ugetistas desarrollaron campaña con el socialista en defensa de los intereses de*



*los campesinos en Andalucía*⁴⁹.

Para conocer la situación actual de esta política, no podemos dejar de hacer un poco de historia y decir que la dictadura franquista creó toda una serie de organismos que intentaron controlar a los trabajadores de la tierra. *“Organismos como la Hermandad de Labradores y Ganaderos, las Cámaras Oficiales Sindicales Agrarias y el Ministerio de Agricultura, [pero] fracasaron por su excesiva burocratización,*

⁴⁹ Primer Congreso de UGT Andalucía. Op., cit., pág. 21.

Durante la etapa franquista, la agricultura fue una gran fuente de recursos económicos, incluso para invertir en otros sectores como la industria o los servicios, pero esta situación conllevó un riesgo que finalmente se materializó y fue la emigración de la población del campo a las ciudades para trabajar en esa industria, *“como dato significativo [destacar que] durante las décadas de 1950 a 1970 emigran desde nuestra región nada menos que 1.367.083 trabajadores que se trasladan hacia las zonas de mayor potencial industrial de nuestro Estado y hacia otros países europeos”*⁵⁰.

A esto se unió la bajada de precios de los productos agrícolas, que junto con el encarecimiento de costes por falta de mano de obra, provocó que muchas pequeñas explotaciones agrarias desaparecieran. Además, existen diferencias regionales, Andalucía es en estas fechas una de las regiones donde el Estado invierte menos por habitante, de media se invierte en Andalucía 3.800 pesetas por año y habitante frente a las 17.400 pesetas del resto del país. Estas diferencias también se reflejan en las estructuras sociales, escuelas, hospitales y transportes. Las personas que trabajan en el campo no tienen derecho al seguro de desempleo, por lo que se movilizan de unas provincias a otras para trabajar como temporeros.

Para mejorar esta situación, UGT Andalucía se propone, ya en el año 1980, adoptar una serie de medidas, además de la Reforma Agraria de la que luego hablaremos, y entre estas medidas podemos destacar:

- Equiparación del Régimen Agrario de la Seguridad Social con el Régimen General, a fin de evitar discriminaciones entre los trabajadores agrícolas. La financiación de este Régimen debería hacerse con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, como única forma de conseguir la no discriminación de la oferta de empleo en el campo.
- Creación de Juntas de Comercialización que controlen las producciones estratégicas. También la generalización de los sistemas de subasta abierta en todos los productos agrícolas en los que el sistema sea posible. Crear un mayor corporativismo y cooperación en el sector.
- Racionalización de los sistemas de transporte de mercancías, elaborando un estatuto para el mismo y acondicionando redes públicas de transporte (RENFE).
- Aplicación de una política de reestructuración de explotaciones de forma que a nivel regional exista una Compañía dedicada a la compra de explotaciones deficitarias para reconvertirlas en productivas.
- Creación de Parques de Maquinarias comunitarios y de utilización a pre-

● ⁵⁰ Primer Congreso de UGT Andalucía. *Ibidem*, pág. 21.

cios módicos.

- Aplicación de normas de sanidad estrictas.
- Fomento del mercado del vino, etc.⁵¹

Al margen de estas medidas, en el sector del campo destaca sin duda la propuesta de Reforma Agraria. Una de las causas del problema del trabajo en el campo en Andalucía ha sido la concentración de la propiedad de la tierra en pocas manos, lo que unido a la mayor explotación de secano frente a la de regadío provoca un panorama con dificultades en este sector. De ahí que se proponga una reforma. Como se señala en el II Congreso que UGT Andalucía celebrado en el año 1983, *“se pueden dar varias definiciones de reforma agraria, para un sector conservador de la sociedad sería una modernización agraria, una transformación en regadío sin tocar para nada la propiedad de la tierra. Para UGT Andalucía la Reforma Agraria es la transformación de las estructuras agrarias que faciliten un reparto de las rentas agrarias justo y equitativo al esfuerzo empleado en conseguirlas”*⁵².

Según la propuesta de Reforma Agraria realizada por UGT Andalucía, ésta se debía llevar a cabo en varias fases:

1. Seleccionando unos objetivos concretos: por ejemplo, expropiación de las fincas deficitarias, así como aquellas en las que existan recursos naturales renovables y corran peligro por una mala explotación, cuando se produzca un acaparamiento abusivo de la tenencia de la tierra, cuando en las mismas no se cumpla la legislación laboral y de Seguridad Social, etc.
2. Organizando a los beneficiarios y preparándolos profesionalmente, fundamentalmente para que reciban las tierras que se obtengan de la expropiación o compra directa, pero siempre que sean profesionales de la agricultura agrupados en cooperativas de trabajo asociado o en sociedades agrarias de transformación.
3. Dada la escasa preparación que tienen la mayoría de los parados rurales se debe preparar un programa de reconversión profesional en el medio rural que cubra las necesidades presentes y futuras, y que prepare a los/as trabajadores/as para integrarse en otras profesiones del sector industrial que demandará la propia evolución del trabajo en el campo.
4. Mejora de la comercialización de productos agrarios por medio de cooperativas especializadas.
5. Industrialización de los productos agrarios, como fórmula para acabar con los excedentes agrícolas, transformándolos en otros productos más fáciles

● ⁵¹ Primer Congreso de UGT Andalucía. Op.cit. pág.40.

● ⁵² Segundo Congreso de UGT Andalucía. Op. cit. pág. 49.

de conservar y almacenar.

6. Servicios de crédito arbitrados por el Estado o por la Junta de Andalucía para que se concedan préstamos a bajo interés a los agricultores.
7. Investigación y difusión de técnicas agrarias, apoyada por una buena difusión de los conocimientos adquiridos, que llegue con facilidad a los agricultores.

Esta Reforma Agraria permitiría hacer de Andalucía y del sector agrícola una fuente de ingresos para la comunidad, además de hacer justicia social. En las líneas siguientes vamos a analizar algunos aspectos del sector agrícola en la actualidad para poder cotejar hasta qué punto la propuesta de UGT Andalucía ha sido llevada a la práctica. Si observamos datos oficiales ofrecidos por el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, parece que al menos se ha avanzado en el establecimiento de un salario agrario, como muestra el cuadro siguiente.

SALARIOS MEDIOS NACIONALES (EUROS POR DIA. AÑO 2010)

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

| Productos | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo |
|------------------------------------|--------------|----------------|--------------|--------------|-------------|
| Encargados y Capataces | 41,63 | 41,72 | 41,74 | 42,44 | 42,02 |
| Tractoristas y Maquinistas | 39,12 | 39,40 | 38,79 | 39,14 | 39,31 |
| Pastores | 39,14 | 39,41 | 39,55 | 39,53 | 40,00 |
| Vaqueros o Porqueros | 37,74 | 37,66 | 37,49 | 37,64 | 37,64 |
| Hortelanos | 41,38 | 41,30 | 41,16 | 41,26 | 41,26 |
| Guardas o Caseros | 40,12 | 40,23 | 39,40 | 40,26 | 40,26 |
| Peón fijo | 35,12 | 35,62 | 35,33 | 35,33 | 35,47 |
| Preparación terreno | 48,14 | 43,61 | 44,14 | 46,09 | 43,76 |
| Siembra y Abono | 51,81 | 53,20 | 50,46 | 46,56 | 46,21 |
| Labores complementarias | 53,72 | 51,35 | 50,60 | 45,31 | 45,72 |
| Riegos | 43,08 | 48,52 | 47,53 | 46,82 | 52,03 |
| Tratamiento de plagas | 50,00 | 61,62 | 64,08 | 60,57 | 55,81 |
| Recolección de productos herbáceos | 42,82 | 41,03 | 42,36 | 40,36 | 40,33 |
| Recolección de frutales y agríos | 54,02 | 57,20 | 54,20 | 50,41 | 46,53 |
| Recolección de aceituna | 45,08 | 44,08 | 43,09 | | |
| Poda | 51,53 | 47,97 | 46,49 | 46,34 | |
| Plantación y Tala de árboles | 45,58 | 47,59 | 48,58 | 46,24 | 50,44 |

| | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Manejo de ganado | 42,57 | 43,07 | 43,08 | 43,64 | 43,48 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

Este cuadro nos muestra, por ejemplo, como en el año 2010, trabajadores de la siembra o de las labores complementarias del campo han comenzado el año recibiendo unas cantidades económicas por su prestación de servicios que han ido descendiendo a lo largo de los meses sin que ello tenga relación con el carácter estacional de su concreto puesto de trabajo, como podría ocurrir con las personas que trabajan en la recolección de la aceituna o de otro producto agrícola estacional, a diferencia de otros servicios como las labores de riego que han ido incrementando su salario.

También según datos de este mismo Ministerio, *“Todas las categorías laborales analizadas (fijos eventuales) vieron incrementos en sus nóminas respecto al mes de marzo de 2009. El incremento interanual de los asalariados fijos fue inferior al de los eventuales (+2,94% y +3,62% respectivamente). En el caso de los primeros, los que más lo notaron fueron vaqueros o porqueros, que cobraron un 8,13% más que el pasado año, mientras que los guardas o caseros mantuvieron prácticamente fijas sus nóminas (+0,56%). En lo que se refiere a los salarios de los no fijos, la horquilla de variación interanual se mueve desde el 9,14% de los trabajadores que talan y plantan árboles hasta el 0,57% de los recolectores de herbáceos”*⁵³. Por lo que parece que en términos salariales se está produciendo una cierta recuperación.

Por otra parte, y según datos publicados en el mes de junio por este Ministerio, *“El paro en el sector agrícola aumentó en 174 personas en este mes, situándose en 123.345 personas a 30 de junio. En los últimos doce meses el paro de la agricultura creció un 30% (28.894 parados más). A 30 de junio había 2.004.067 mujeres paradas (50,3% del paro registrado) y 1.978.301 hombres parados (49,7%). Por otra parte, en dicha fecha el 14,7% del paro registrado correspondía a extranjeros (583.927 parados). En junio se firmaron 1.297.611 contratos, un 1,8% más que en junio de 2009. En el primer semestre del año 2010 se firmaron 6.826.002 contratos, lo que supone 206.307 contratos más que en el mismo periodo del año anterior. El número de solicitudes de prestaciones a nivel nacional registradas en mayo de 2010 ascendió a 914.990 (+43%), con lo que los beneficiarios existentes a final de dicho mes eran 3.037.388 personas (tasa de cobertura 78,2%). La afiliación a la Seguridad Social en junio de 2010 aumentó en 23.884 personas (quinto mes consecutivo de incremento), con lo que el número medio de afiliados en el mes se incrementó hasta 17.785.781 trabajadores. La afiliación en el sector de la agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca del régimen general, disminuyó en 9.301 personas en junio, situándose en 1.197.095 afiliados. Los afiliados del régimen especial agrario se redujeron en 9.738 en mayo, hasta 810.802 afiliados; los del régimen especial de autónomos (SETA), disminuyeron en 812 hasta 213.316 afiliados; y los afiliados del*

⁵³ Boletín estadístico mensual http://www.mapa.es/estadistica/pags/publicaciones/BME/Boletin_Mensual_de_Estadistica_2010-07.pdf <http://www.marm.es/>

⁵⁴ Boletín estadístico mensual. Ibidem.

*régimen especial de trabajadores del mar, crecieron en 41 hasta 66.033*⁵⁴. Estos datos muestran el carácter fluctuante del sector, en el cual es difícil analizar el impacto real de la crisis económica actual.

Si seguimos analizando la implantación de la Reforma Agraria, podemos decir que ésta ha culminado, entre otros aspectos, en una Política Agrícola Común de la propia Comunidad Autónoma Andaluza que enlaza con la Política Europea y Nacional en esta materia. En esta política autonómica, que incluye varios aspectos, vamos a destacar sólo a modo de ejemplo el Servicio de Asesoramiento a Explotaciones, cuyo objetivo primordial es ayudar a los titulares de explotaciones agrícolas y ganaderas a formarse y sensibilizarse en materia de legislación, gestión y buenas prácticas agrarias y medioambientales, también en seguridad y salud laboral, contribuyendo con ello a disminuir los accidentes laborales en el medio rural y a incrementar la seguridad alimentaria, el bienestar animal, la conservación del medio ambiente, etc. Este asesoramiento se lleva a cabo por cuatro entidades reconocidas:

- ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores).
- COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos).
- UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos).
- FAECA (Federación Andaluza de Empresas Cooperativas Agrarias).

La ayuda económica que proporciona la Junta de Andalucía en esta materia es del 80% del gasto facturado por el servicio de asesoramiento percibido, durante el periodo de 3 años, siempre que no se superen los siguientes importes máximos:

- En explotaciones agrícolas: 1.050 euros/explotación (350 euros anuales).
- En explotaciones ganaderas: 1.260 euros/explotación (420 euros anuales).
- En explotaciones mixtas: 1.500 euros/explotación (500 euros anuales).

Otras ayudas que concede la Junta de Andalucía son:

- Ayudas para el fomento de las Agrupaciones para Tratamientos Integrados en Agricultura (ATRIAs).
- Ayuda al arranque de viñedos.
- Ayuda para la destilación de alcohol para uso de boca.
- Ayudas para la compra de semillas y plantas de vivero.

- Ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria: en concreto los titulares de explotaciones agrarias que cesen en la actividad agraria y transmitan su explotación, y los trabajadores de dichas explotaciones cuyos titulares cesen en la actividad agraria y desean abandonar la actividad agraria.
- Ayudas destinadas a la reconversión de plantaciones.
- Ayudas a cítricos.
- Ayudas destinadas a la mejora de la producción.
- Ayudas para paliar los efectos producidos por la sequía.
- Ayudas a la utilización de métodos de producción agraria compatibles con el medio ambiente, etc.



El Secretario General de UGT Andalucía, Manuel Pastrana Casado, firmaba en diciembre de 2009 el Plan Estratégico de la Agroindustria Andaluza (Horizonte 2013), junto a la Junta de Andalucía, CCOO-A y la CEA

Por todo lo expuesto en estas últimas páginas, podemos decir que la Reforma Agraria ha sido una realidad, aunque quedan aspectos pendientes. Se ha mejorado la comercialización de los productos hasta el punto de existir una Política Comercial a nivel europeo, se han creado servicios de crédito por el Estado y por la Junta de Andalucía, se está investigando en técnicas agrarias, se está ayudando a los titulares de explotaciones para la reestructuración de las mismas, se está fomentando el

cooperativismo, etc. En resumen, las propuestas de UGT Andalucía han sido bien recibidas por el gobierno andaluz y por la sociedad andaluza, a pesar de que queden esas asignaturas pendientes.

2.3 Política de Seguridad e Higiene

La seguridad e higiene ha sido sin duda uno de los campos de lucha de UGT tanto a nivel de empresa, de convenios colectivos, como de legislación en el Parlamento. La política que se propone UGT Andalucía se basa en un concepto integral de la salud, que va más allá de la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, y abarca todas las condiciones laborales, los ritmos de trabajo, las primas, los trabajos por turnos, la fatiga física y mental del trabajador, además de los problemas familiares.

Lo que propone UGT Andalucía es superar el concepto restrictivo de seguridad e higiene e ir hacia el concepto más amplio de prevención de riesgos laborales y salud laboral, haciendo hincapié en la definición más preventiva del concepto daño⁵⁵ y concretando los planes de prevención a nivel sectorial y de empresa. Por ello y dada la importancia de esta materia, en este estudio se dedica un capítulo específico a la misma y al cual nos remitimos para evitar reiteraciones.

2.4 Política Social

En el seno de esta política podríamos incluir, en primer lugar, la preocupación originaria de UGT Andalucía por el sindicalismo juvenil. En una situación en la cual los puestos escolares continúan siendo un bien caro, considera UGT Andalucía que la juventud trabajadora, obligada a trabajar por esta razón, tiene necesidades distintas a la clase dominante y a la clase trabajadora que no es tan joven, de ahí que necesite respuestas concretas. Además, Andalucía tiene el récord de ser el pueblo con un índice de parados jóvenes más alto. A la falta de trabajo se une *“la sobreexplotación de la juventud trabajadora andaluza, ya que a causa de la escasez de ofertas de trabajo y la abundante mano de obra, cuando el joven encuentra un puesto de trabajo lo acepta, sean cuales sean sus condiciones, que muchas veces incumplen la normativa laboral; por ejemplo, en la prohibición de que los menores realicen horas extraordinarias. Otro problema es la emigración, no sólo en sus aspectos de tener que salir de la propia tierra para encontrar trabajo, sino el problema de encontrar un lugar para cuando se vuelva de la emigración, problema que se agrava por la dificultad de convalidar títulos académicos o de readaptarse a una tecnología distinta, etc.”*⁵⁶.

 ⁵⁵ Sexto Congreso de UGT Andalucía. Resoluciones. 1998. pág. 22.

 ⁵⁶ Primer Congreso de UGT Andalucía. Op. cit. pág 48.

Por todo ello, entre las medidas que UGT Andalucía propone se encuentran, entre otras: la convalidación recíproca de títulos y enseñanzas; seguro de desempleo para todos aquellos jóvenes retornados; protección por parte del Estado del joven emigrante e inmigrante, al ser considerado un ser socialmente débil; fomentar cursos de formación profesional, obligatorios y retribuidos, dirigidos a preparar profesionalmente a los jóvenes, especialmente de las zonas agrarias; conceder beneficios sociales y fiscales a las empresas que contraten a jóvenes; dar facilidades para la constitución de cooperativas industriales por parte de los jóvenes, etc.

También los aspectos culturales son una preocupación para UGT Andalucía, de manera que se potencia la existencia de casas del pueblo, bibliotecas, grupos de teatro, exposiciones, talleres de fotografía, cerámica, pintura, charlas y conferencias, deportes populares, excursiones, etc.⁵⁷

Otra preocupación para UGT Andalucía en estos últimos treinta años y en relación con lo que podemos llamar política social, ha sido las viviendas para los ciudadanos con menos recursos. UGT Andalucía participó en la elaboración, en el año 1995, del Plan Andaluz de la Vivienda que partía de las necesidades sociales del momento y de lo que esta materia podía suponer para el sector de la construcción. Las principales líneas de este Plan eran las siguientes:

- Ajustar al máximo las posibilidades de actuación a las necesidades existentes.
- Incidir en la rehabilitación de viviendas, tanto del casco histórico como de la vivienda en general, coadyuvando con ello a la creación de empleo.
- Potenciar la autoconstrucción.
- Ampliar el parque público de viviendas en propiedad y en alquiler, principalmente para jóvenes con bajo poder adquisitivo.
- Otorgar ayudas públicas a los compradores en función de su capacidad adquisitiva.
- Y agilizar la tramitación de los expedientes urbanísticos.

Con esto se conseguía no sólo atender una necesidad social sino crear empleo y fomentar un sector como es el de la construcción y todas las actividades accesorias al mismo.

Es en esta política donde UGT Andalucía y la Concertación Social han conseguido los logros más visibles y que no son otros que las mejoras sociales que se recogen en los convenios colectivos. Para conocer su alcance podemos analizar la

● ⁵⁷ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Op. cit. pág. 52.

memoria anual sobre negociación colectiva andaluza que realiza el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y que incluye un capítulo específico sobre “Derechos sociales y asistenciales” y en el cual se mencionan todas aquellas mejoras o prestaciones de naturaleza social o económica, y cuyo devengo se haga depender no ya del trabajo realizado –serían entonces de naturaleza salarial- sino de la concurrencia de determinadas circunstancias en la persona del trabajador o en su entorno familiar más directo. Este tipo de mejoras incluyen, desde planes de pensiones, pólizas de seguro, normalmente de vida e invalidez, hasta ayudas y préstamos de todo tipo (por estudios, anticipo de nóminas, necesidades urgentes), etc.

En la última memoria de negociación colectiva andaluza elaborada por el CARL referida al año 2009 se señala que de los 815 convenios vigentes ese año (156 de sector y 659 de empresa), 801 contenían alguna cláusula con mejoras de este tipo (153 de sector y 648 de empresa), repartidos por toda Andalucía, aunque principalmente en Málaga, Cádiz y Sevilla.

Si desagregamos estos datos por medidas concretas, podemos decir, en relación con los Planes de Pensiones, que no son muchos aun los convenios que los recogen, pese a las ventajas fiscales que legislativamente conllevan, sólo un 16,07% de convenios vigentes lo contemplan (131 convenios, 127 de empresa y 4 de sector) y principalmente en el sector de la Administración Pública.

Otra medida propia de la política social es el compromiso de concertar una póliza de seguros que garantice una indemnización complementaria en caso de siniestro de origen profesional, principalmente en los casos de fallecimiento o invalidez permanente del trabajador. Se trata de una de las mejoras sociales más extendidas en nuestra negociación colectiva. No en vano, de los 815 convenios vigentes, 663 lo contemplan (119 de sector y 544 de empresa). Desde el punto de vista territorial destacan Cádiz y Sevilla, y desde el punto de vista sectorial prácticamente aparece en todos los sectores, destacando el sector de la limpieza, del transporte y el siderometalúrgico.

En cuanto a la prestación económica de la Incapacidad Temporal, que legalmente es del 75% de la Base Reguladora, hay que señalar que es habitual que en los convenios colectivos se complete esa cantidad hasta el 100% del salario del trabajador/a. De acuerdo con los últimos datos de 2009, estos complementos están previstos en 757 (147 de sector y 610 de empresa) convenios de los vigentes (815). En la distribución por provincias, se encuentran repartidos por toda Andalucía, aunque con un cierto predominio de Sevilla, Málaga y Cádiz, provincias donde en términos generales el número de convenios es más abundante.

Como se señala en esta memoria anual del CARL: *“Ahora bien, existe una gran disparidad en cuanto a los requisitos exigidos, tanto objetivos como subjetivos”*

vos, para ser beneficiario de la diferencia económica que permita la equiparación salarial con los trabajadores que estén activos. Sobre todo, en función de si se trata de una contingencia común o profesional, por lo que será necesario especificar la diferenciación de su tratamiento. También resulta frecuente imponer al trabajador en situación de baja la obligación de aceptar otros reconocimientos, por medio de médicos designados por la empresa cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento, se pierde el derecho a percibir la diferencia entre la prestación legal correspondiente y el salario establecido en el convenio, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente”.

Y por último, los convenios colectivos andaluces suelen introducir también otros grupos de ayudas, dentro de los cuales destacan las becas o ayudas para estudios, tanto para trabajadores como familiares de éstos, especialmente los hijos/as. Y junto a ellas también pueden encontrarse los préstamos, sin interés o con un interés muy bajo, los anticipos de nómina, las ayudas por colegio o guardería y, directamente, las ayudas por hijo, por ejemplo, por menores con algún tipo de discapacidad. Así, del total de convenios vigentes (815) 722 (140 de sector y 582 de empresa) regulan alguno de estos tipos de ayudas, aunque no todas.

2.5 Política de Formación

Esta política de formación debe entenderse tanto a nivel interno del Sindicato, como externo, para el resto de trabajadores/as. Así, a nivel interno se propone que los distintos Secretarios de Formación, mediante reuniones periódicas, tienen que crear el necesario equipo de miembros de formación que permita que ésta llegue a todos los niveles de la organización. En este nivel la formación debería versar sobre la historia del movimiento obrero, la legislación laboral, la negociación colectiva, o la economía de empresa, entre otros temas. Todo ello porque se parte de la idea de que la formación sindical, en una organización de trabajadores, es una herramienta indispensable para la transformación social y para el ejercicio diario de las funciones sindicalistas.

En este punto queremos, desde el respeto, destacar la necesidad de realizar una reflexión interna por parte de las propias organizaciones sindicales, no sólo a nivel andaluz sino a todos los niveles territoriales, ya que algunos de los hábitos, formas de actuar, mecanismos de decisión, comportamientos, etc., no están del todo adaptados a las demandas de la realidad que reclama una transversalidad y versatilidad difícil de aplicar, pero que no por ello debe ser dejada atrás. Esta valoración, insistimos, se hace desde el reconocimiento de los esfuerzos y conquistas que las

organizaciones sindicales han realizado desde su formación pero que, como toda organización, necesitan reciclarse, adaptarse y oír a la sociedad a la que representan.

En el nivel externo de la formación, ya en el II Congreso celebrado por UGT Andalucía en 1983 se destaca como dentro de la población desempleada de Andalucía, más del 30% de los trabajadores/as tienen un nivel de instrucción nulo o muy escaso, lo que dificulta notablemente su posible integración de nuevo al mercado de trabajo⁵⁸.

Si esta era la situación a comienzos de los años ochenta, la misma no ha variado sustancialmente, en el sentido de reclamar mayor cualificación del tejido social, junto a un mercado de trabajo que es cada vez más competitivo, en el cual se accede a puestos de base a pesar de tener una cualificación superior, ya que no se tiene la opción para esta última; y por todo ello la política de formación ha sido y es una de las prioridades para UGT Andalucía. Se parte de la idea de que ante la necesidad de una adecuada cualificación profesional, tanto para acceder y promocionar en el trabajo como para ser empleable desde el punto de vista de la diversidad de funciones que una misma persona pueda desempeñar, se deben poner en marcha y así se ha hecho en los últimos treinta años, numerosos programas de Formación Profesional Ocupacional, algunos generales y otros más específicos para colectivos con más dificultades para acceder o mantenerse en el empleo, como es el caso de los jóvenes menores de 25 años, trabajadores mayores de 45 años desempleados de larga duración, trabajadores empleados en PYME's que hayan de ser objeto de programas de reciclaje por las nuevas tecnologías incorporadas a la empresa, mujeres desempleadas que se incorporan al mercado tras un largo periodo de inactividad, discapacitados y otros colectivos con especiales dificultades.

2.6 Política de Igualdad en sentido amplio

Sin duda alguna la igualdad ha sido un campo de acción de UGT Andalucía desde sus orígenes. Esta igualdad debe entenderse en sentido amplio conforme al artículo 14 de nuestra Constitución, según el cual todos los españoles somos iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Partiendo de este derecho, se ha creado en UGT Andalucía una Secretaría de Políticas de Igualdad y Juventud, centrada en una serie de áreas de actuación como

 ⁵⁸ Segundo Congreso de UGT Andalucía. Op. cit. pág. 32.

son las que se exponen a continuación y que *a priori* son tratadas de una forma integral y que son coordinadas entre ellas:

- Discapacidad.
- Mayores.
- Exclusión.
- Drogodependencia y adicciones.
- Juventud.
- Minorías étnicas.
- Voluntariado.
- Orientación sexual.
- Mayores de 45 años.
- Dobles discriminaciones, etc.

Los objetivos generales que se persiguen con esta política son visibilizar las necesidades sindicales de determinados colectivos y sectores de la población especialmente vulnerables en el mercado de trabajo; colocar las políticas de igualdad en un lugar prioritario en las estrategias sindicales y en los criterios de la negociación colectiva; e impulsar y reforzar la labor institucional de la Secretaria de Igualdad y Juventud y trasladar a la sociedad, incluso al conjunto de la organización sindical en la que se encuentra la Secretaria, la importancia de esta materia.

Para conseguir estos objetivos, UGT Andalucía ha llevado a cabo en estos últimos veinte años una serie de actuaciones que destacamos resumidamente:

1. En relación con la discapacidad, el principal objetivo ha sido la normalización sociolaboral de este colectivo, incidiendo en la formación de los agentes sindicales para que lo defendieran, además de la inclusión de cláusulas favorecedoras en materia de discapacidad en los convenios colectivos. Para ello se han llevado a cabo convenios con la Administración para información, asistencia y actuación sindical en esta materia; convenios de colaboración con el Comité de Entidades Representantes de Minusválidos de Andalucía (CERMI-Andalucía); eliminación de barreras arquitectónicas; creación de una Comisión específica de colectivos desfavorecidos en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), etc.
2. En cuanto a los mayores, la preocupación que los cambios demográficos y sociales están teniendo en este colectivo, ha supuesto un estímulo para incidir más en la mejora de su calidad de vida, además de su formación y

reciclaje continuo para adaptarse a los cambios de la nueva sociedad tecnológica.

3. Drogodependencia: el objetivo es la mejora de la salud y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Para ello se ha iniciado una línea de trabajo a través de Planes de prevención de las drogodependencias, firmando protocolos de actuación en empresas de gran implantación en Andalucía como Delphi, Heineken, Acosol, Caja San Fernando, Dragados, etc. Además, se han realizado campañas de sensibilización de la población trabajadora.
4. Minorías étnicas y otras causas de exclusión social, participando en la formulación de la Ley de Inclusión Social. En cuanto a las minorías étnicas, se realizan colaboraciones con las entidades que las representan para llevar a cabo actuaciones de divulgación, información y sensibilización.
5. Orientación sexual. Se han realizado contactos con la Federación Colega de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales de Andalucía, en acciones concretas, por ejemplo, transcripción de la guía Colega en braille para que puedan tener acceso a ella personas invidentes.
6. Inmigrantes. Realizando labores de asesoramiento, información, mediación intercultural, y servicio para las mujeres inmigrantes por sufrir dobles discriminaciones.

Podemos decir, que al igual que en otros ámbitos geográficos, en Andalucía se ha tomado la igualdad de género como punto de arranque para ir avanzando y conquistando aspectos y mejoras para otros colectivos. De hecho, muchas políticas que se han adoptado a favor de las mujeres también han beneficiado a otras personas, por ejemplo, de su ámbito familiar.

Si destacamos aquellas políticas comunitarias que más inciden en la mujer, como trabajadora y como sujeto con responsabilidades familiares, resulta que desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades, las medidas puestas en marcha hasta el momento han tenido como fin fomentar el acceso de la mujer al terreno público y esto se ha hecho fundamentalmente mediante la aprobación de normas, leyes y otro tipo de disposiciones que pretenden eliminar las discriminaciones formales que han sufrido tradicionalmente las mujeres. Una vez conseguido esto, el siguiente paso ha sido legislar favorablemente y de forma directa para estas mujeres, para el caso de que se encuentren en determinadas situaciones o contingencias como, por ejemplo, la escasa participación en las instituciones públicas, la cada vez más abundante violencia ejercida sobre las mismas, o también la dificultad de conciliar familia y trabajo. Para ello se han utilizado instrumentos como la acción

positiva, que permiten conceder una ventaja a la mujer frente al hombre, en concreto en determinados aspectos relacionados con la parcela profesional de esas mujeres. Y esto se ha hecho a nivel europeo, nacional y autonómico.

A nivel europeo, las políticas puestas en práctica se han desarrollado principalmente y de forma considerable gracias a los Programas de Acción Comunitarios, los cuales han dado lugar a la elaboración de auténticos documentos guías para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres. También debemos atribuir a estos programas comunitarios que hayan facilitado, a través de su fomento, la adopción de la técnica del *mainstreaming*⁵⁹.

En relación con los mismos, podemos decir que todos ellos han influido de alguna manera en el Estado español y por extensión en sus Comunidades Autónomas⁶⁰. Con estos Programas se ha conseguido pasar de la igualdad de oportunidades inicial a la igualdad de género y al *mainstreaming* como nuevo método de elaboración normativa. Esta influencia europea se produce desde diferentes perspectivas. En primer lugar, los planes europeos de Igualdad de Oportunidades sirven de modelo para desarrollar los planes nacionales y en particular las acciones que les corresponden a las Comunidades Autónomas y a las Administraciones locales. En segundo lugar, se produce toda una labor de apoyo, consulta y asesoramiento de las instituciones europeas respecto de las nacionales, regionales y locales. Y en tercer lugar, debemos destacar el apoyo financiero que han supuesto, a través de los Fondos europeos, los cuales se han marcado en los últimos años objetivos diferentes pero en parte relacionados con la igualdad real de mujeres y hombres, y no sólo en el plano profesional.

De manera que como consecuencia del fenómeno de descentralización que estamos viviendo en nuestro país, las Comunidades Autónomas y las Administraciones Locales han adoptado un papel protagonista en la materia que ahora analizamos⁶¹. Para ello han incluido en planes estratégicos de diferente denominación, medidas que pretenden hacer posible la igualdad de oportunidades, ya sea a través

59 Véase AA.VV. *Mujer e Igualdad de oportunidades en el empleo*. Instituto de la Mujer. Madrid.1989. AA.VV. *Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1997. COMISIÓN EUROPEA. *Manual sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas. 1999. ORDÓÑEZ SOLÍS, D. *La igualdad entre hombres y mujeres en el Derecho europeo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1999, pág.111-113.

60 GARCÍA NICOLÁS, C. "Igualdad de oportunidades en la Unión Europea y en España". En FLECHA ANDRÉS, J.R. y GARCÍA NICOLÁS, C. *Mujer e igualdad de oportunidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Salamanca, 2004, págs. 115 a 134. ORTIZ LALLANA, M. C. "Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 47, 2003, págs. 99-109.

61 Véase CÁNOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 2005, págs. 73-93.

de medidas relacionadas directamente con el empleo⁶², con la familia o con la inclusión social de colectivos desfavorecidos⁶³.

Para concluir, decir que en la mayoría de estas medidas de lucha a favor de la igualdad existe un problema común relacionado con la materia presupuestaria, ésta no se encuentra en el mismo nivel de desarrollo que el diseño de medidas, el cual puede resultar más o menos amplio. Sin embargo, los recursos económicos para su puesta en práctica siguen siendo escasos. Esta circunstancia, junto con la escasa e incluso difícil coordinación de las distintas administraciones competentes, convierte a esta materia en una asignatura aun pendiente de tener un visto bueno⁶⁴.

3. ACTUACIÓN SINDICAL ADECUADA A LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

Es curioso como en los orígenes de la concertación social, UGT se preocupaba, entre otros aspectos, por el índice de paro, y por la emigración de los españoles⁶⁵, a diferencia de hoy día, donde uno de los problemas que tenemos es el gran volumen de inmigración que recibe España, tanto de países africanos como latinoamericanos, principalmente. En los años ochenta, las organizaciones políticas y sindicales debían preocuparse por ofrecer oportunidades laborales a los españoles con el fin de que éstos no emigraran a otros países, sobre todo europeos. Debemos recordar que en esta fecha, 1980, España aún no era miembro de la Unión Europea y por tanto, trabajar en Francia, Alemania o cualquier otro país de este entorno, suponía pertenecer a un país más desarrollado. Hoy día esto ha cambiado y España forma parte de esa comunidad de países desarrollados que reciben a personas que quieren buscar mejores oportunidades de vida.

Otra de las realidades a las que UGT quiso atender desde sus orígenes fue la explotación que el trabajador sufre en su entorno social y cultural, muy fundamentalmente en los barrios. De ahí que UGT Andalucía se haya marcado siempre como objetivos acciones relativas a vivienda, transporte cómodo y barato, servicios hos-

62 ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. "La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España". En <http://www.1mayo.org/publicaciones/doctrab/doc303.pdf>. En este estudio se insiste en la necesidad de coordinación de las políticas autonómicas para evitar discriminaciones.

63 Esta materia resulta ampliamente desarrollada por CANOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. *Ibidem*, pág. 80. En concreto, señalan que todas las Comunidades Autónomas excepto Madrid, tienen Plan de Empleo; todas las Comunidades Autónomas excepto Andalucía y Navarra tienen Plan de Igualdad; todas las Comunidades Autónomas excepto Aragón, Cataluña, Valencia, Extremadura, y Murcia tienen Plan de Inclusión Social, y finalmente, sólo tienen Plan de Familia Asturias, Canarias, Valencia, Extremadura, Galicia, Navarra y País Vasco.

64 Véase GIL RUIZ, J. *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*. Universidad de Granada. Granada. 1996.

65 Primer Congreso de UGT Andalucía. Op. cit pág 13.

pitalarios y sanitarios bien atendidos, escuelas, guarderías, o cooperativas. Como hemos visto al analizar las principales políticas desarrolladas por UGT Andalucía, la violencia de género, la atención a la tercera edad, la igualdad por origen racial o etnia, por orientación sexual, por otras múltiples causas, el uso de un lenguaje no sexista, la acomodación de la imagen del sindicato a los nuevos tiempos, muestran el deseo de adaptarse a las realidades que le rodean en cada momento.

Como en toda relación bilateral, una vez analizado el apoyo de UGT Andalucía a las personas trabajadoras, procede comentar el refuerzo de estas últimas a la organización, donde hay que diferenciar dos aspectos, por una parte el respaldo a la acción sindical medido en el número de delegados de personal y miembros del comité de empresa que se obtienen en unas elecciones sindicales, y por otra parte, el número de afiliados a la organización sindical. En cuanto al primer nivel se puede constatar en Andalucía el refrendo de los/as trabajadores/as en las elecciones sindicales a la política sindical que ha llevado a cabo UGT Andalucía. En cambio, y en cuanto a la afiliación, parece que ésta se produce más *“por motivos extrasindicales que por propia conciencia de clase. Estos motivos pueden producirse por falta de idiosincrasia del trabajador andaluz, la falta de grandes medios de industrialización y la dispersión de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas”*⁶⁶. Parece por tanto, que el tema de las causas y porcentaje de afiliación sigue siendo una asignatura pendiente en nuestra Comunidad Autónoma.

4. ALGUNOS RETOS PARA EL FUTURO

Después de la descripción realizada en las páginas anteriores, consideramos que podemos plantear modestamente algunos retos de futuro a tener en cuenta por parte de UGT Andalucía para ulteriores negociaciones y actuaciones, tanto con las organizaciones empresariales como con la Administración Pública. Todas estas propuestas están relacionadas con la creación y mejora del empleo, además de incidir en otros aspectos ya tratados por UGT Andalucía en estos treinta años como son la igualdad, la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, la salud laboral, etc.

- a) Para iniciar esta propuesta queremos lanzar una idea no exenta de opositores, como son las medidas de acción positiva a favor de los hombres. Éste último debe ser el siguiente paso a dar. Éste es el ámbito que reclama más atención en este momento, para poder ajustar los desequilibrios de las vidas de hombres y mujeres. Si consideramos que ambos deben estar presentes en la vida pública y privada, y los hombres por tradición han asu-

⁶⁶ Documento del Tercer Congreso de UGT Andalucía. Resoluciones. 1986. pág. 22.

mido su rol público, de trabajador que debe aportar el sustento a la familia, y la mujer su rol tradicional de cuidadora además de su rol de mujer que se desarrolla profesionalmente y para lo cual los diferentes ordenamientos jurídicos le han dotado de medidas de ayuda y apoyo, resulta que el único ámbito huérfano o al menos con menos apoyo legal, es la vida privada de los hombres, es ahí por tanto donde se debe incidir.

- b) En cuanto a las medidas de estímulo del empleo, especialmente el femenino, podemos destacar las medidas a corto plazo y las que lo fomentan a largo plazo. En el primer ámbito se encuentran la igualdad en las condiciones laborales que disfrutaban hombres y mujeres, en el segundo ámbito destacar las ayudas económicas que reciben los empresarios para contratar a mujeres.

Respecto al primer ámbito, la garantía que supone a corto plazo la igualdad entre hombres y mujeres en todas las condiciones laborales y de Seguridad Social, no resulta real en la práctica o, al menos, no resulta efectiva, puesto que el funcionamiento de los mercados y de la vida de las personas que intervienen en él demuestra que no existe reparto igualitario de responsabilidades familiares y profesionales. Si esto lo relacionamos con la igualdad de retribución debemos reconocer que se trata de una asignatura aun pendiente. Parece que no existe un sistema del todo eficaz para detectar y sancionar las discriminaciones salariales, las cuales suelen aparecer ligadas a categorías profesionales que curiosamente son principalmente femeninas. Esto se observa muy claramente en la promoción profesional de las mujeres, que en muchas ocasiones encuentran mayores obstáculos para ascender en su carrera profesional, lo que limita por consiguiente su incremento salarial. Además de esto, la igualación de costes no se produce en todas las condiciones que integran la relación laboral. Podemos poner el ejemplo del coste organizativo del disfrute del permiso de maternidad que soporta la empresa de forma distinta para hombres y mujeres, resultando que éstas disfrutaban de forma obligatoria del permiso de maternidad y de forma fáctica del resto de licencias, lo que las convierte en principales afectadas por las reacciones adversas que el empresario pueda tener.

Una solución sería la igualación de costes económicos y organizativos que al empresario le supone contratar a hombres y mujeres, y esto sólo se hará si el hombre también de forma obligatoria disfruta de un permiso motivado por el nacimiento de un hijo.

En relación con la garantía que hemos considerado a largo plazo y que se traduce en las ayudas que el empresario percibe para contratar a mujeres, la flexibilidad y la rentabilidad deben ser los caballos de batalla de las Po-

líticas de Empleo que diseñen los gobiernos y los agentes sociales, especialmente la flexibilidad recíproca. Si estudiamos la figura de la subvención y nos detenemos en los riesgos que estas ayudas conllevan, podemos citar la posible sustitución de empleados y la no creación de empleo real, la ocupación de puestos de base por personal muy cualificado, el estímulo al empleo temporal, ya que en caso contrario al empresario no le interesará la ayuda.

En definitiva, la subvención al empresario constituye un mecanismo de estímulo a la creación de empleo que plantea reservas, de ahí que propongamos distinguir dos tipos de ayudas económicas directas al trabajador, una para las mujeres que se ausentan temporalmente del mercado de trabajo y otra para los hombres que opten por conciliar familia y trabajo.

- c) Por último, de la política de reparto del tiempo de trabajo como medida de creación de empleo y además de conciliación de los tiempos de atención a las responsabilidades profesionales y personales, queremos destacar la ya citada necesidad de crear derechos específicos para los hombres que se disfrutarían de forma obligatoria. Lo que planteamos en este trabajo es que el bien jurídico que suponen las responsabilidades familiares, más allá de la maternidad propiamente dicha, sea el tenido en cuenta para configurar un periodo mínimo de disfrute para los padres.
- d) Además, uno de los principales cambios que se exigen para que cualquier medida de conciliación de lo privado y público funcione, es el cambio del papel que hasta ahora han desempeñado los varones en el seno de la familia, lo que conlleva una mayor concienciación de todos al respecto, de la sociedad, de las instituciones, de los empresarios y de los propios varones, para que el miedo a las represalias de los empresarios por el disfrute de las medidas que se reconozcan desaparezca, lo que se conseguiría con derechos de uso obligatorio para hombres y mujeres por las causas previstas legal o convencionalmente.

También es cierto que el disfrute de estos derechos se debe hacer atendiendo al momento personal y profesional en el que se encuentre el individuo. Por ello, queremos insistir en que la distribución del tiempo de trabajo como aspecto que permite esa conciliación se puede traducir en varios tipos de medidas, que podrían configurarse como no excluyentes dependiendo del momento de la vida profesional del interesado, del momento personal por el que esté atravesando, y de la conveniencia o no de las mismas para las empresas.



El número 19 de la revista de UGT Andalucía "Trabajo y Diálogo Social" incluye un reportaje sobre el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado el 24 de noviembre de 2009

Sólo si articulamos medidas para ambos se podrá crear un auténtico equilibrio entre vida personal y profesional, tanto para hombres como para mujeres. Además de la gran inversión pública que demanda la atención de estas responsabilidades, tanto en infraestructura como en ayudas directas a los ciudadanos.

Partiendo de estas ideas queremos destacar que es necesario buscar un equilibrio entre el esfuerzo que pueden hacer las Administraciones Públicas y el que pueden hacer las empresas y las personas que trabajan en estas empresas.

No podemos terminar este capítulo sin hacer referencia al Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva para el periodo 2010-2012, firmado por las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME y por las sindicales UGT y CC.OO. el

9 de febrero de 2010⁶⁷, y que marca el escenario para que las mesas de negociación desarrollen los contenidos de las materias que recogen. Este acuerdo recoge la estructura de la negociación colectiva para este y los venideros años, buscando dos objetivos básicos, generar confianza en la ciudadanía y convertirse en un elemento dinamizador de la economía.

Esta norma se divide en tres capítulos:

1. Empleo, formación, flexibilidad y seguridad y derechos de información y consulta. Se considera necesario seguir incidiendo en la causalidad de la contratación temporal, en cuales deben ser los colectivos con mayores necesidades formativas, utilizar la flexibilidad negociada para permitir una mayor adaptación a los tiempos de trabajo, a la movilidad y el desplazamiento de los trabajadores, y la conciliación de la vida laboral.
2. Criterios en materia salarial. Apostando por la moderación salarial, que debe ir acompañada de compromisos ciertos de preservación, mantenimiento y recuperación del empleo. También se deben incorporar cláusulas de revisión de los convenios y cláusulas salariales, y los incrementos salariales deben aplicarse sobre los salarios actualizados del año anterior.
3. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal. El carácter interrelacionado de las materias que conforman este Acuerdo exige un tratamiento completo de las mismas, evitando el rechazo de alguna de ellas, debe ser considerado como un conjunto. El AENC tendrá una Comisión de Seguimiento que, además de administrar, interpretar y vigilar la aplicación del mismo, acordará criterios y orientaciones de negociación colectiva en materias tales como: Igualdad de trato y oportunidades, Seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad social de las empresas, Previsión social complementaria, Formación y Cualificación profesional.

Por último, el AENC contiene una Disposición Adicional Única que establece el compromiso de reformar el modelo de Negociación Colectiva. Concretamente se señala en esta Disposición adicional única que *“las Organizaciones empresariales y Sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.)”*.

 ⁶⁷ BOE de 22 de febrero de 2010.

Para dar cumplimiento a esta disposición, el 6 de mayo de 2010, UGT y CCOO hicieron entrega a las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME de un documento de trabajo denominado “Borrador de Propuesta de CCOO y UGT para el temario de debate de la mesa de diálogo social bipartito en materia de negociación colectiva y flexibilidad interna en desarrollo del AENC 2010-2012.”

Por lo que, y sin perjuicio de que no se haya llegado a un acuerdo respecto a los contenidos del RDL 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se insiste en el acuerdo para la reforma del marco legal de la negociación colectiva, cuyas orientaciones o líneas básicas propuestas por las centrales sindicales mayoritarias son las siguientes:

- Mantenimiento del convenio de eficacia general como convenio ordinario de la negociación colectiva española.
- Otorgar certidumbre y seguridad jurídica a la negociación colectiva.
- Para dar solución a los problemas actuales de la estructura de los convenios colectivos (sectores y subsectores regulados por un convenio estatal, de comunidad autónoma, y también de empresa, otros sin regulación sectorial nacional, etc.), es necesario potenciar la autonomía sectorial a nivel estatal, mejorando su articulación con los convenios de ámbito inferior, tanto desde el punto de vista territorial como con los convenios de empresa, acordando las reglas de concurrencia y distribución de materias.
- Mejorar los instrumentos de seguimiento y control de la negociación colectiva.
- Dar cobertura a las actividades sin convenios sectoriales de referencia mediante la ampliación de ámbitos funcionales, la extensión de convenios, o la creación de nuevos ámbitos porque lo demanden criterios territoriales, incluso ampliando ámbitos personales, si fuera necesario.
- Adaptar a la actualidad el sistema de negociación colectiva diseñado sobre la base de la organización y actividad de las empresas a comienzo de la década de los ochenta del pasado siglo, mostrando las nuevas actividades y realidades económicas: grupos de empresas, el trabajo de empresas en red, empresas con dos o más actividades, empresas de dimensión comunitaria, etc.
- Analizar la legitimación para negociar en las PYME's.
- Mejorar la información sobre registro informático, estadísticas de convenios, identificar aquellos que no tienen una aplicación efectiva, revisar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁶⁸.

● ⁶⁸ Revista Relaciones Laborales. Nº 15-16 agosto. 2010. págs. 93 y ss.

En conclusión, podemos decir que esta propuesta de reforma de la Negociación Colectiva realizada por UGT y CCOO pretende abordar grandes temas de nuestro sistema negocial, especialmente la estructura del sistema y la actualización del mismo a la nueva realidad de las empresas.

Estos son, en resumen, algunos de los retos que UGT como organización social, tiene a nuestro entender para los próximos años.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. “La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España”. En <http://www.1mayo.org/publicaciones/doctrab/doc303.pdf>
- AA.VV. *Mujer e Igualdad de oportunidades en el empleo*. Instituto de la Mujer, Madrid.1989.
- AA.VV. *Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1997.
- CÁNOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 2005. págs. 73-93.
- CASTELLANO BURGUILLO, E. “Mujer, políticas comunitarias y autonómicas”. En Fernández López M. Fernanda. *Política Social Europea y Comunidades Autónomas*. Monografías de Temas Laborales. Sevilla, 2007. Págs. 185 y ss.
- COMISIÓN EUROPEA *Manual sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Dirección General de Empleo. Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades europeas. 1999.
- GARCÍA NICOLÁS, C. “Igualdad de oportunidades en la Unión Europea y en España”. En FLECHA ANDRÉS, J.R. y GARCÍA NICOLÁS, C. *Mujer e igualdad de oportunidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Salamanca, 2004, págs. 115 a 134.
- GIL RUIZ, J. *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*. Universidad de Granada. Granada. 1996.
- GROSSI M. y DOS SANTOS M. *La Concertación Social. Una perspectiva sobre instrumentos de regulación económico-social en procesos de democratización*. <http://www.escenasalternativos.org> 6 de septiembre 2010.

- ORDÓÑEZ SOLÍS, D. *La igualdad entre hombres y mujeres en el Derecho europeo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1999, pág.111-113.
- ORTIZ LALLANA, M. C. “Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 47, 2003, págs. 99-109.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER. M, “La Reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 10/2010”. *Relaciones Laborales*. nº 15-16 agosto. 2010. págs. 1-14.

IV. LA PARTICIPACIÓN DE UGT ANDALUCÍA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

María Luisa Pérez Guerrero

Profesora Titular Universidad. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(malupe@uhu.es)

1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

La Solución Extrajudicial de Conflictos se presenta en el ámbito laboral como una alternativa a la solución en el ámbito jurisdiccional y a la judicialización de los conflictos en el trabajo, aportando más agilidad a la búsqueda de soluciones a los mismos. Sin duda, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, como instrumentos para la resolución de los conflictos laborales, han adquirido en los últimos tiempos un gran protagonismo, generando gran cantidad de acuerdos negociados entre los agentes sociales y evitando, de este modo, el recurso al conflicto social y la huelga. El caso español resulta paradigmático, considerando el modelo de relaciones laborales que tenemos, si bien la tendencia expansiva de estos mecanismos se reafirma al comprobar los cambios evolutivos que se están produciendo a partir de una situación en nuestro país desde hace algo más de una década de notable debilidad de tales procedimientos de solución de conflictos, pero, sobre todo, al ponerlo en sintonía con lo que está sucediendo en general con los países más próximos al nuestro, particularmente los correspondientes a la Europa comunitaria (CRUZ VILLALÓN, 2003). Lo que resulta evidente en estos momentos es la importante labor que los agentes sociales están llevando a cabo en relación con el fomento de estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

La apuesta en el ámbito de la política sindical por un sistema de solución extrajudicial coordinado desde el ámbito nacional y regional, y con implantación notable en la negociación colectiva a todos los niveles, ha sido la nota que ha caracterizado la intervención de la Confederación Sindical UGT en la conformación del sistema español de solución extrajudicial de conflictos.

La proliferación de estos acuerdos negociados y del recurso a estos mecanismos de solución extrajudicial de conflictos ha fomentado además la creación de instituciones públicas para el fomento de esta vía de solución. Los protagonistas de estos sistemas de solución de conflictos son los agentes sociales que, desde mediados de los años 90, han estado trabajando para dar forma a los diferentes acuerdos de regulación de estos sistemas. Sin embargo, el apoyo institucional de las diferentes administraciones públicas a nivel nacional y regional también ha resultado clave en la conformación de un modelo español de solución extrajudicial de conflictos.

La característica más importante del sistema español es su carácter voluntario. Un sistema de solución extrajudicial de conflictos puede configurarse con sumisión a unas reglas y procedimientos creados para ser aplicados preceptivamente, como es el caso del arbitraje electoral regulado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, o bien a través de la formalización de acuerdos colectivos de carácter interprofesional que impulsen la adhesión a estos procedimientos, como medio de evitar la judicialización de los conflictos laborales. Esta última ha sido la opción adoptada por los agentes sociales en el panorama español de relaciones laborales y ha sido clave para el desarrollo del sistema español de solución extrajudicial de conflictos colectivos en este ámbito. En esta intensa labor, el papel de los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales más representativas ha sido clave para el correcto funcionamiento del sistema.

Es importante considerar que, en el modelo español de relaciones laborales va adquiriendo cada vez más importancia el valor de los acuerdos colectivos y del consenso por la vía del diálogo, como medio para evitar las manifestaciones más extremas de los conflictos sociales. En los tiempos que corren, “la actuación *huelguística* y el resto de las medidas de presión colectiva directa se valoran, no ya sólo como *última ratio* en el desarrollo de cualquier tipo de discrepancia de intereses entre trabajadores y empresarios, sino que incluso es valorada como un exponente de fracaso mutuo, en la medida en que saca a la luz la incapacidad de las partes para lograr un punto de equilibrio razonable de sus respectivas posiciones” (de nuevo, CRUZ VILLALÓN, 2003).

Es éste, sin duda, el razonamiento clave en el recurso constante a la solución extrajudicial de conflictos. No podemos negar que la externalización de los conflictos a través de medidas de presión colectiva como las huelgas, generan importantes pérdidas al sector productivo que no benefician a nadie y mucho menos en los momentos que vivimos. Es por ello que los agentes sociales han tomado conciencia desde los inicios de su actividad colectiva, de la necesidad de fomentar el consenso y el diálogo social para lograr una solución viable a los conflictos sociales.

Sin embargo, no deja de ser un reto más al que los agentes sociales han de enfrentarse y adoptar una postura común. El nuevo papel de la negociación colectiva se centra en la creación de mecanismos de solución de conflictos, tanto a nivel estatal como autonómico, reduciendo el recurso a la jurisdicción social. Sin embargo, hemos de observar que este aspecto afecta muy directamente a conflictos vinculados al ejercicio del derecho de huelga, siendo así que no se trataría sólo de evitar el control judicial, sino también de proteger el derecho de huelga, sin que estas intervenciones en el conflicto conlleven una vulneración o limitación excesiva de este derecho fundamental. Los sistemas de solución de conflictos producto de la autonomía colectiva pueden operar también como mecanismos de limitación y de evitación de medidas de conflicto, al establecer procedimientos previos de canalización

y formalización de los conflictos (RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., 2003). Este aspecto ha planteado algunas dudas jurídicas que han ido resolviéndose con el tiempo.

En el sistema de relaciones laborales español, la presencia de sistemas de solución extrajudicial de conflictos se ha incrementado en los últimos años, proliferando la creación de sistemas autonómicos, de diferente impacto, en el sistema de relaciones laborales. Esta proliferación de sistemas demuestra la confianza de los agentes sociales en la solución extrajudicial de conflictos, y la consiguiente evolución en el modo de tratar estos conflictos laborales. Pero también nos permite detectar otra característica de nuestro sistema de solución de conflictos; el apoyo de las administraciones públicas, estatal y autonómicas, a la creación de los mismos. Si bien, la presencia de las instituciones públicas en la conformación de este sistema de solución de conflictos tan sólo se produce para apoyar y fomentar la labor de los agentes sociales, que son los verdaderos protagonistas del proceso.

Son los interlocutores sociales los encargados de fomentar el diálogo social, buscando soluciones eficaces a la manifestación de los conflictos en el ámbito laboral. La solución extrajudicial de conflictos se presenta así como un sistema de adscripción generalmente voluntaria, a través de la negociación colectiva, caracterizada, a veces, por la presencia e intervención de un tercero ajeno al conflicto. Así, la mediación laboral, como veremos, se presenta como eje central del sistema de solución extrajudicial de conflictos en España, siendo el arbitraje la segunda opción, si bien, en ocasiones, aunque pocas, por imperativo legal.

Otro de los aspectos a destacar del sistema de solución extrajudicial de conflictos en el panorama de las relaciones laborales en España es la intervención de un tercero que favorece la existencia de cauces de negociación y diálogo para la consecución de un acuerdo. La intervención de este tercero, ajeno al conflicto, tiene diferente intensidad en función del procedimiento escogido, pudiendo llegar a dictar resoluciones, como en el caso del arbitraje, que ponen fin al conflicto entre las partes.

Por último, hemos de resaltar otro aspecto característico del sistema español de solución extrajudicial de conflictos, que es el de la conquista de su propio espacio de actuación. Como han resaltado algunos iuslaboralistas, la especial posición adquirida por los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos se dirige a un tipo particular de conflictos, los denominados conflictos económicos o de carácter novatorio, frente a los normativos o de simple interpretación de la norma, que son solucionados con bastante solvencia en el ámbito jurisdiccional (CRUZ VILLALÓN, 2003). De este modo, la clase de conflictos que se someten a los procedimientos extrajudiciales como la mediación o el arbitraje, tienen una especial naturaleza y precisan mayor agilidad e incluso flexibilidad en el proceso de solución. Es por ello que, cada vez más, se habla de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, no tanto como

una alternativa, cuanto más como procedimientos complementarios a la solución jurisdiccional o la intervención administrativa en la solución de los conflictos.

Centrándonos en el panorama andaluz, la vía de la solución negociada del conflicto es, sin dudarlo, la mejor aportación de nuestro sistema de relaciones laborales y una manifestación de su madurez. Es por ello que la negociación colectiva ha sido, y sigue siendo, la protagonista del auge de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sistema español de relaciones laborales. A través de la negociación colectiva y de la vía de los acuerdos interprofesionales a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen y conforman los distintos procedimientos de solución de conflictos basados fundamentalmente en la mediación y el arbitraje.

2. EVOLUCIÓN DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA

Desde hace algunos años el ordenamiento español cuenta con un sistema bastante completo de medios de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo procedente de la autonomía colectiva. Se utilizan ante todo los procedimientos de “mediación” y “arbitraje”, y se estructura básicamente en tres niveles: el interconfederal, el autonómico y el de ámbito sectorial o empresarial.

A pesar del interés de los Agentes Sociales y el apoyo a la creación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, no será hasta 1996 cuando se llegue a firmar el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, esto es, las representaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), de la Unión General de Trabajadores (UGT), de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Este Acuerdo ha ido implementándose hasta alcanzar el pasado mes de marzo de 2009 su cuarta versión, ampliada y mejorada, para dotarla de mayor y mejor operatividad⁶⁹. El ASEC IV parte de la experiencia acumulada de los sucesivos Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC I, II y III), que han sido valorados positivamente por todas las organizaciones firmantes. Se trata de Acuerdos Interprofesionales firmados al amparo del artículo 83 del ET; a través de los que se crea el denominado “Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje” (en adelante SIMA).

⁶⁹ Acta de firma del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOE de 14 de marzo de 2009).



Texto del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, para 2005 (ASEC III), firmado el 29 de diciembre de 2004

El SIMA está adscrito a una Fundación integrada por las organizaciones firmantes del ASEC, sostenida con financiación pública, en la que se dispone de una lista de mediadores y árbitros. Su ámbito es nacional, y se puede utilizar para la resolución de los conflictos que excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma o que afecten a empresas con centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas. Acoge al conjunto de los sectores de actividad, si bien su aplicación efectiva queda condicionada a un procedimiento previo de adhesión en cada sector (lo cual ya se ha producido en la gran mayoría de ellos).

Sus competencias se extienden fundamentalmente a:

- a) La resolución de los conflictos colectivos jurídicos.

- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas previo a la adopción de decisiones de traslado, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión colectiva de contratos de trabajo y despido colectivo.
- e) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria.

Por el contrario, se excluyen de su ámbito de aplicación los conflictos individuales y los que excedan del ámbito de aplicación del Acuerdo.

El Acuerdo se apoya para su funcionamiento en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASEC-IV. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.

El SIMA se basa en procedimientos de mediación y arbitraje, tiene sus propias normas de funcionamiento y se apoya, para ello, en una lista de mediadores y árbitros que se facilita a los demandantes de sus servicios. Dicha lista está compuesta por los mediadores y árbitros propuestos por las partes firmantes del ASEC. Corresponde a las partes de un conflicto sometido al Acuerdo la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista.

Desde 1996, cuatro han sido los Acuerdos para la solución extrajudicial de conflictos firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, entre las que se ha encontrado siempre la UGT. En 1996 se firmó el I Acuerdo (ASEC), el 31 de enero de 2001 se firmó el II Acuerdo (BOE de 26 de febrero de 2002), y el 29 de diciembre de 2004 el tercero (BOE de 29 de enero de 2005). Recientemente se ha suscrito el IV Acuerdo, tal y como hemos expuesto anteriormente.

Todos ellos han tratado de dar respuesta a las necesidades de mediación y arbitraje del sistema español de relaciones laborales, ampliando su ámbito de aplicación y mejorando y perfeccionando los procedimientos de mediación y arbitraje. Como vemos, el papel de la negociación colectiva es fundamental en la conformación del sistema español de solución de conflictos y es a través de ella que se produce la conformación de los Acuerdos de Solución y la adhesión a los mismos en los diferentes sectores productivos.

De los resultados arrojados por la memoria del SIMA de los últimos años pueden extraerse diversas conclusiones en relación al sistema. En primer lugar, es posible observar un decrecimiento del número de conflictos sometidos al SIMA a favor de los sistemas autonómicos de solución de conflictos y la fuerte descentralización del modelo de negociación colectiva español. En segundo lugar, el procedimiento más utilizado es, sin lugar a dudas, la mediación, llegando a alcanzar cifras de casi el 95% de los expedientes iniciados al año, que optan por la mediación. Siendo prácticamente un 5% los que optan por el arbitraje.

3. POLÍTICAS AUTONÓMICAS E IMPORTANCIA DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN ANDALUCÍA: LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL

El sistema español de solución extrajudicial de conflictos colectivos, como hemos señalado, se conforma a través de los Acuerdos Interconfederales a los que nos hemos referido anteriormente, de ámbito nacional, pero también de ámbito regional. El impulso que las Comunidades Autónomas han venido dando a estos sistemas de solución de conflictos ha sido fundamental en la conformación de un sistema, en el que se complementan perfectamente los sistemas autonómicos de solución.

En particular, el interés por el fomento de los sistemas de solución de conflictos extrajudiciales aparece desde los inicios de la concertación en Andalucía, como ponen de manifiesto los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía. Desde que se firmara el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a nivel nacional, las organizaciones sindicales más representativas comenzaron a plantearse la necesidad de crear sistemas autonómicos que se adaptaran de forma autónoma a las necesidades del sistema autonómico de relaciones laborales.

En Andalucía, UGT se planteaba ya desde 1990 exigir “de los poderes públicos andaluces acciones positivas que permitan el desarrollo práctico del establecimiento de los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, como la participación de los Sindicatos en virtud de la capacidad que le permita la LOLS”⁷⁰.

⁷⁰ Resoluciones del IV Congreso UGT Andalucía, de 20 de mayo de 1990, Documento AHUGT-A C 7060.6, pág. 31.

También es posible destacar el Informe de Gestión del Comité Regional de Andalucía de UGT, presentado al V Congreso Regional, celebrado en mayo de 1994, en el que se hace referencia a la segunda reunión del Comité del día 30 de junio de 1993, donde se hace constar que “conociendo el acuerdo tripartito firmado el 17 de mayo conjuntamente con la Junta de Andalucía, CEA y COAN, cuyos contenidos y objetivos estaban en consonancia con los que desde UGT Andalucía se habían demandado; Constitución del CES en Andalucía, procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos laborales y constitución del Consejo Andaluz de Formación Profesional”⁷¹. De hecho, se esbozan los parámetros para la configuración de un sistema autonómico de solución de conflictos laborales, tal y como se hace constar en el citado informe.

Se considera de gran importancia dedicar atención en los años subsiguientes a los mecanismos de participación que favorezcan la creación de procedimientos voluntarios de resolución de conflictos.

El 17 de mayo de 1993 se firma un Acuerdo con CCOO-A, CEA y la Junta de Andalucía para contribuir al desarrollo social y económico de Andalucía. “Es el primer acuerdo de este tipo que se firma en Andalucía, lo que le da especial relevancia, pero, en cualquier caso, el documento sigue la estela de un proceso de Diálogo Social que, bajo diversas formas, permanece en Andalucía desde hace ya más de 7 años”⁷².


Dentro de los contenidos más destacables del Acuerdo se encuentra “la definición de un procedimiento arbitral de resolución de conflictos laborales, al margen de la vía judicial, con el objetivo de distender y hacer más flexibles las relaciones laborales en Andalucía”.

Dos años después, el 13 de febrero de 1995, se firma el segundo gran acuerdo de Concertación Social en Andalucía, de carácter tripartito también, en el que se insiste en la necesidad de potenciar los procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos laborales⁷³.

En el Informe de Gestión de Acción Institucional del V Congreso Regional de UGT Andalucía, se pone de manifiesto la participación de UGT en las negociaciones para la elaboración de un Acuerdo Interconfederal que aborde el establecimiento de un sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales. En el citado texto se hace referencia a las negociaciones para ello: “Después de varias negociaciones a través del CARL hemos definido un borrador de Acuerdo Interconfederal que desde

 ⁷¹ Informe de Gestión del Comité Regional de UGT Andalucía, pág. 5.

 ⁷² Documento del V Congreso Regional de UGT Andalucía, Informe de Gestión (C 7062.1) página 43.

 ⁷³ Documento: Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva.

nuestra posición debe ser tripartito con un órgano bipartito de mediación y conciliación y cuya patronal debe definirse en función del colectivo afectado (Patronal pública – Patronal privada), abarcando al personal laboral de la Junta de Andalucía y al personal estatutario del SAS. Una vez comprobados los efectos positivos de este órgano en relación con la excesiva judicialización de las relaciones y conflictos laborales, habría que introducir, en las competencias del órgano, la mediación y el arbitraje en los conflictos individuales y en el conjunto de los trabajadores de la función pública⁷⁴.

De este modo, se sientan las bases para que lo que más tarde será el Sistema Autonómico de solución de conflictos laborales; quedando constancia en las resoluciones del V Congreso de UGT Andalucía, las siguientes:

1. La permanencia y desarrollo del CARL como instrumento básico de conocimiento de la negociación colectiva, de elaboración de estudios en materia de derecho laboral, de mediación y arbitraje de conflictos de trabajo y de registros de organización y depósito de convenios colectivos, entre otras materias.
2. El desarrollo de su labor en orden a facilitar y articular mecanismos para la solución de conflictos de carácter extrajudicial mediante la mediación, conciliación y arbitraje.

Proponiendo, para estos objetivos, la necesidad de establecer “procedimientos paritarios no jurisdiccionales (mediación, conciliación y arbitraje) para la solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, jurídicos o de intereses, conforme a la LOLS que reúnan las siguientes características:

- Interpretación previa en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Los procedimientos deben reunir las notas de gratuidad, oralidad e inmediatez y sus resoluciones han de tener efectos generales.
- Se garantizará en todo caso el derecho de audiencia de todos los que se hayan constituido como parte, así como los principios de igualdad y contradicción, sin que deba producirse indefensión.

Con carácter previo a la publicación del ASEC, UGT Andalucía, en su III Comité Regional, celebrado el 24 de enero de 1996, volvió a plantear la necesidad de contar con un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos a nivel autonómico⁷⁵;

74 Documento del V Congreso Regional de UGT Andalucía, Secretaría de Acción Institucional (C 7062.1), página 153.

75 Resolución del III Comité de UGT Andalucía, punto 4 sobre concertación social en Andalucía.

haciendo constar también el éxito de la firma del Acuerdo Estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, destacando la importancia y trascendencia del mismo. Y, en el punto referente a las elecciones sindicales, se pone de manifiesto la necesidad de que el proceso de “desjudialización” de los conflictos alcance a las elecciones sindicales.

El III Acuerdo de Concertación denominado Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, se firmó el 21 de abril de 1997, por las organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT), las organizaciones empresariales más representativas (CEOE) y la Junta de Andalucía. En dicho Acuerdo se hace especial mención a la importancia de la negociación colectiva, reforzando instituciones colectivas como el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

El IV Acuerdo de Concertación Social en Andalucía, celebrado el 24 de mayo de 1999, y firmado por las mismas partes, entra a valorar la importancia del Diálogo social en Andalucía considerado como uno de los factores determinantes de los avances que se han producido en la economía y en el mercado de trabajo en Andalucía.

Y el 23 de mayo de 2001 se firma el V Acuerdo de Concertación Social, entre cuyos objetivos se encuentra el de propiciar la mejora de las relaciones laborales, de forma que se potencie y enriquezca la negociación colectiva; y se impulse la resolución de conflictos laborales por la mediación entre las partes en instancias extrajudiciales, y se fomenten unas condiciones de trabajo igualitarias en función del género y en la participación de colectivos desfavorecidos, como es el caso de los inmigrantes.

En particular, el Acuerdo repara en la importancia de mejorar las relaciones laborales en Andalucía a través de novedosas iniciativas orientadas hacia el diseño de un marco más ordenado y eficiente de negociación colectiva; el impulso del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales, y la potenciación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

En este acuerdo queda reflejada la importancia del SERCLA, del que los interlocutores sociales hacen un balance positivo, tras dos años de funcionamiento, afirmando que “este sistema se ha conformado como un instrumento válido en la mediación de conflictos colectivos laborales, contribuyendo a un desarrollo fluido de las relaciones laborales”. Por ello, y en aras de ofrecer un mejor servicio a los ciudadanos, las partes acuerdan:

- Potenciar la formación de los mediadores;

- Mejorar las infraestructuras de los ámbitos territoriales;
- Realizar campañas de información y difusión del sistema.

En el citado Acuerdo se pone de manifiesto la necesidad de ampliar el ámbito funcional del sistema, incorporando a la mediación y al arbitraje los conflictos individuales. Comprometiéndose las partes firmantes a realizar un estudio de viabilidad del sistema y de los recursos humanos y económicos necesarios para continuar esta actividad.

En el VI Acuerdo de Concertación Social, firmado el 25 de enero de 2005, se valoraba positivamente el Sistema, considerando que el mismo había permitido una “mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales, contribuyendo al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social”; acordándose como mandato la necesidad de afianzar y perfeccionar los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. Los interlocutores sociales consideraban importante constatar la importancia del Acuerdo Interprofesional para el establecimiento del SERCLA, suscrito el 3 de abril de 1996 por la CEA, CCOO-A y UGT Andalucía.

Para profundizar en la mejora y la potenciación de dicho sistema de relaciones laborales, se acuerdan algunas medidas, como son el afianzamiento y perfeccionamiento de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. En particular, respecto el Sistema de Solución Extrajudicial existente hasta el momento, se propone:

- Elaborar cláusulas tipo que faciliten la coordinación del sistema de instancias internas y externas a la empresa; en especial, fomentando el desarrollo de las cláusulas de administración de convenios que potencien la intervención del SERCLA en la resolución de los conflictos internos de las Comisiones Paritarias.
- Contribuir, a través del SERCLA, al desbloqueo de los procesos de negociación colectiva, facilitando los medios personales y materiales necesarios a tal fin.
- Elaborar recomendaciones que permitan al SERCLA participar en la solución de conflictos añadidos a las huelgas y, en especial, en la elaboración de planes de servicios mínimos en el marco de lo establecido en la disposición adicional segunda del Reglamento del SERCLA. A estos efectos, durante los dos primeros años, se abordará el desarrollo de la mencionada disposición adicional.

- Una vez concluida la primera fase de ampliación del SERCLA a determinados conflictos individuales, se procederá, durante el segundo año de vigencia de este Acuerdo, a analizar los resultados obtenidos a efectos de su posible extensión.
- Igualmente se continuará el proceso de implantación de un Sistema de Solución de Conflictos Colectivos para el personal funcionario de la Junta de Andalucía en el seno del SERCLA.
- Fomentar la formación de conciliadores-mediadores, garantizando los medios personales y materiales necesarios para aumentar su eficiencia, especialmente ante las nuevas funciones que les serán encomendadas.

En la misma línea se situaron las estipulaciones del apartado 3.3 del Eje III “Cultura de la calidad en el empleo”, denominado “Afianzamiento y perfeccionamiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos”, entre las que se reiteraba la necesidad de ampliar el sistema a los conflictos individuales, una vez cumplidas las previsiones contenidas en el mismo.

El 4 de marzo de 2005, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas consideraron que había llegado el momento de ampliar este Sistema para la Solución de las controversias de carácter individual surgidas en el ámbito laboral, y suscribieron el Acuerdo Interprofesional por el que se instauraba el sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA, facilitando a los empresarios y trabajadores medios propios y autónomos emanados de la voluntad de las partes, considerados como instrumentos idóneos para alcanzar soluciones prácticas y armonizadas en el conflicto de carácter individual, como en su día fue puesto de manifiesto por el Acuerdo constitutivo del SERCLA.

Recientemente, con motivo de la firma del VII Acuerdo de Concertación Social, suscrito en noviembre de 2009, la Unión General de Trabajadores, junto con el resto de los firmantes del acuerdo, vuelve a poner de manifiesto la firme voluntad de contribuir a la creación de empleo y al desarrollo económico de Andalucía, mediante la negociación y concertación de actuaciones y medidas a tal fin, consolidando a este efecto vías de diálogo.

UGT Andalucía ha podido hacer balance, junto con el resto de interlocutores sociales, del funcionamiento del SERCLA en Andalucía, arrojando, como no podía ser de otra manera, un resultado positivo. En un momento en el que Andalucía atraviesa una especial dificultad económica, los agentes sociales consideran esencial, para el desarrollo de los objetivos sociolaborales y económicos señalados en el VII Acuerdo, “la atención permanente a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales derivados de la negociación en Andalucía, ya que son ins-


trumentos cada vez más importantes para el fortalecimiento de la estabilidad en el ámbito laboral y de la paz social”⁷⁶.

De este modo, se pone de manifiesto en el texto del Acuerdo que el SERCLA ha contribuido decididamente a la promoción de la autonomía colectiva, al sostenimiento de la paz social, a la reducción de la conflictividad laboral y a la consolidación de una nueva cultura del diálogo en las relaciones laborales.

Es por ello, que los firmantes del Acuerdo consideran importante realizar algunas actuaciones en la materia:

1. Reforzar el funcionamiento de las estructuras centrales y periféricas del SERCLA, garantizando los instrumentos necesarios de coordinación.
2. Contribuir a la elaboración de planes de servicios mínimos y de mantenimiento en casos de huelga, en línea con lo previsto en la disposición adicional segunda del Reglamento del SERCLA y en colaboración con la administración autonómica.
3. Impulsar la actuación del sistema en los procesos de Expedientes de Regulación de Empleo y en la interpretación y aplicación de sus correspondientes planes sociales.
4. Profundizar en la extensión de los mecanismos de solución de conflictos al ámbito de la función pública.
5. Potenciar la utilización de los procedimientos del SERCLA en los conflictos derivados de la negociación de los convenios colectivos.
6. Desarrollar procesos de formación continua para los mediadores del SERCLA, a fin de configurar un modelo propio de mediación, adecuado a las características del sistema andaluz.
7. Desarrollar instrumentos de estudio, difusión e investigación que permitan un mayor conocimiento del comportamiento y la evolución del SERCLA, tanto en relación con los conflictos individuales como colectivos, a fin de mejorar su eficiencia.

Esta es, en definitiva, la evolución de la importancia concedida tanto por las políticas autonómicas, como por las políticas institucionales del sindicato UGT, firmante de todos los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, a la existencia de un sistema de solución extrajudicial de conflictos en Andalucía. De lo que habremos de destacar, la especial vinculación con los objetivos del Sindicato UGT en relación con el diálogo social y el contenido de la negociación colectiva; la necesidad

 ⁷⁶ VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, página 46.

de ir ampliando poco a poco el ámbito de actuación del Sistema, extendiéndolo a todo tipo de conflictos; y la importancia concedida a la formación de los mediadores, en aras de una mejora sustancial del propio sistema.

4. EVOLUCIÓN DE LA IMPORTANCIA CONCEDIDA A LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA: EL CARL Y EL SERCLA, CREACIÓN, FUNCIONES, DESARROLLO

4.1 Los orígenes del SERCLA

En Andalucía, las primeras discusiones sobre la posibilidad de instaurar un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en nuestra Comunidad similar a los por entonces ya existentes en el País Vasco, Cataluña o Galicia, se remonta al año 1991, cuando tuvo lugar un profundo debate sobre esta materia en los órganos Colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). En este debate participó activamente UGT Andalucía, quedando reflejada la importancia otorgada a la creación de un sistema de solución extrajudicial.

Aunque la actividad sindical y la negociación colectiva contaban con una importante y dilatada experiencia en Andalucía, no será hasta 1996 cuando se firme el I Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

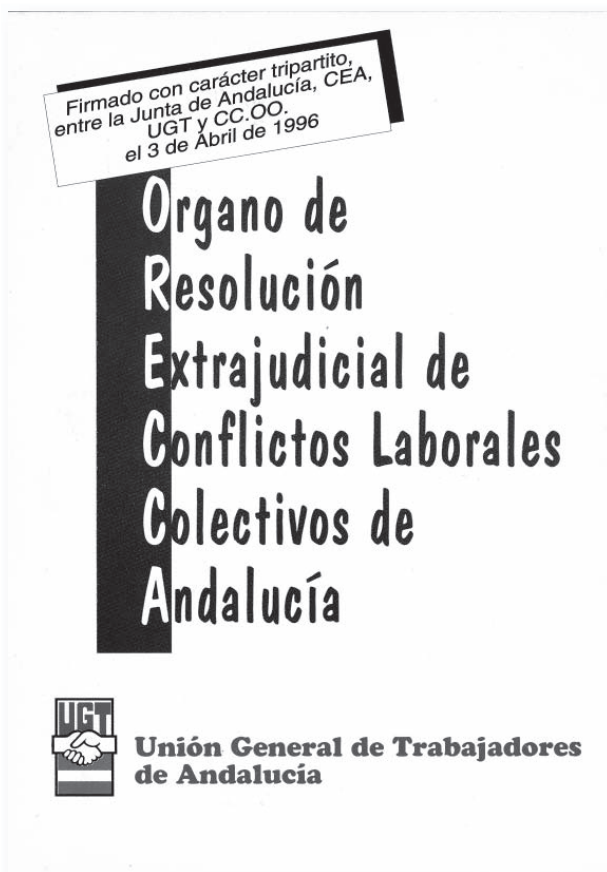
Bajo estas premisas, y con el carácter de compromiso concreto, este tema se incorporó a varios de los sucesivos Acuerdos de Concertación Tripartita, suscritos por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, como hemos destacado en el apartado anterior. Esta referencia aparecía ya en el primero de los grandes Acuerdos de Concertación Social andaluces: el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía firmado el 17 de mayo de 1993 que contemplaba, como hemos destacado, la necesidad de implantar un sistema de solución extrajudicial de conflictos en Andalucía.

Posteriormente, en el Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, celebrado en junio de 1993, se planteó la realización de un nuevo dictamen sobre la implantación de este sistema, acordándose que se suscribiría como Acuerdo Interconfederal, afectando “a los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios o a sus organizaciones representativas y a la Administración Laboral con respecto a su personal laboral”.

Por su parte, el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, de 13 de febrero de 1995, aludía igualmente a la necesidad de formalizar definitivamente

un sistema extrajudicial de solución de conflictos que ayudase a fomentar la negociación colectiva, disminuyera el recurso a los órganos judiciales y limitase la conflictividad social. En él se efectuaba un diseño concreto del futuro sistema, sentándose las bases precisas para el desarrollo de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de tipo conciliador-mediador, en el que se incluirían también procedimientos de arbitraje.

4.2 Los acuerdos de constitución y reglamentación del SERCLA



Folleto editado por UGT Andalucía sobre el acuerdo tripartito de 3 de abril de 1996, para la creación en Andalucía de un Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales

Finalmente, y tras largas negociaciones se suscribió, el 3 de abril de 1996, el "Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía" -ASERCLA en adelante-. Este Acuerdo se publica en el B.O.J.A. nº 48 de 23 de abril, y es suscrito por la Con-

federación de Empresarios de Andalucía (CEA), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) basándose en las previsiones contenidas en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la mayor representatividad que les otorga a los sujetos intervinientes el Título III del citado Estatuto y el Título II de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante, las normas de composición y funcionamiento del sistema, así como las reglas de Procedimiento del SERCLA se contienen en su Reglamento de Desarrollo que, según se establece en la Disposición Adicional Primera de su Acuerdo de creación, fue objeto de aprobación y suscripción, con el carácter igualmente de Acuerdo Interprofesional, por los mismos sujetos que suscribieron el SERCLA. Dicho Acuerdo -RSERCLA en adelante- fue suscrito el 11 de mayo de 1998, siendo objeto de diversas modificaciones y adaptaciones, siempre mediante el acuerdo de todas las organizaciones firmantes.

Del examen conjunto tanto del Acuerdo constitutivo como del Reglamento de Desarrollo del SERCLA, pueden deducirse las características y elementos constitutivos de este Sistema:

- Un primer elemento a tener en cuenta es que frente a la opción ejercitada por otras Comunidades Autónomas, y aún el propio ASEC, que exigen ratificación o adhesión en un nivel negocial inferior -es decir, en los convenios colectivos-, el SERCLA se creó desplegando su eficacia directamente.
- En segundo término, el SERCLA se ha caracterizado, desde sus inicios, por ser un instrumento de promoción de la paz social, ya que incluye entre sus estipulaciones el acuerdo por el que una vez promovida la actuación del Sistema, las partes adquieren el compromiso de abstenerse de adoptar cualquier otra medida, a fin de evitar actuaciones no consensuadas y situaciones de conflicto que puedan perturbar el normal desarrollo del procedimiento.
- De manera complementaria, el SERCLA persigue como una de sus finalidades esenciales, la potenciación y enriquecimiento de la negociación colectiva, por lo que se promueve, en primera instancia, la actuación de los órganos responsables de la administración de los convenios colectivos, de sus “Comisiones Paritarias”, en aquellos supuestos en que el conflicto surja como consecuencia de la interpretación o aplicación de las normas contenidas en el Pacto Colectivo. Con respecto a este último extremo, hay que tener en cuenta que en torno a un tercio de los conflictos colectivos que se producen en nuestra Comunidad Autónoma tienen su origen en la interpretación y aplicación del respectivo convenio. De esta forma, son los propios sujetos negociadores del convenio los que efectúan un intento de autocomposición, previamente a la actuación del SERCLA.

- En cuarto lugar, la naturaleza misma del SERCLA implica que la gestión e interpretación de su texto se reserve a las Organizaciones firmantes del Acuerdo a través de la Comisión de Seguimiento, a quienes se les atribuyen facultades para efectuar las adaptaciones e interpretaciones que resulten pertinentes.
- Y, en quinto lugar, conviene recordar que, dada su naturaleza, el art. 4 RSERCLA establece igualmente que la utilización de estos procedimientos suspenderán los plazos de caducidad e interrumpirán los de prescripción, cuando proceda, en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y demás normas de aplicación.

En definitiva, podríamos concluir recordando que el SERCLA surge con la finalidad de promover la autonomía colectiva, favorecer la paz social, posibilitar el desbloqueo de la negociación colectiva, allá dónde se produzca, reducir la conflictividad laboral y propiciar el acuerdo en los conflictos previos a la huelga, evitando los costes económicos que para ambas partes provocan este tipo de manifestaciones del conflicto; en definitiva, potenciar la eficiencia de nuestro sistema desde el pleno respeto a la legitimidad de las posiciones distantes y, en su caso, del recurso al derecho de huelga.

4.3 Los mediadores en el SERCLA

El cuerpo de árbitros –regulado en el artículo 22 RSERCLA– está integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materias inherentes al sistema de relaciones laborales, con contrastada imparcialidad. Todos ellos son nombrados por acuerdo unánime de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional, que a su vez podrá introducir las modificaciones, ampliación y reducciones que considere pertinentes. El cuerpo de árbitros, por ejemplo, queda constituido por miembros ajenos a las propias organizaciones. Junto con su capacidad y prestigio profesional, se les exige una contrastada imparcialidad, lo que implica que no pueden estar directamente relacionados, ni formar parte integrante, de las organizaciones empresariales y sindicales.

Los árbitros pasarán a formar parte del Colegio una vez hayan aceptado su inclusión en él, y se mantendrán en el mismo mientras no renuncien a su cargo de forma expresa y por escrito, o les sea revocado su mandato a instancia de cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguimiento.

No obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán designar uno o varios árbitros ajenos al Colegio Arbitral.



*Curso de UGT Andalucía para mediadores del Sistema de Resolución de Conflictos Laborales.
Septiembre de 2006*

4.4 La gestión del CARL

Por su parte, la gestión del Sistema se efectuará a través de su adscripción funcional al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en cuya sede quedará ubicado (art. 6 RASEC). Esta adscripción es sumamente significativa en la medida en la que, según su Ley de Creación, se configura como órgano de participación institucional y de concertación permanente en la Comunidad Autónoma Andaluza.

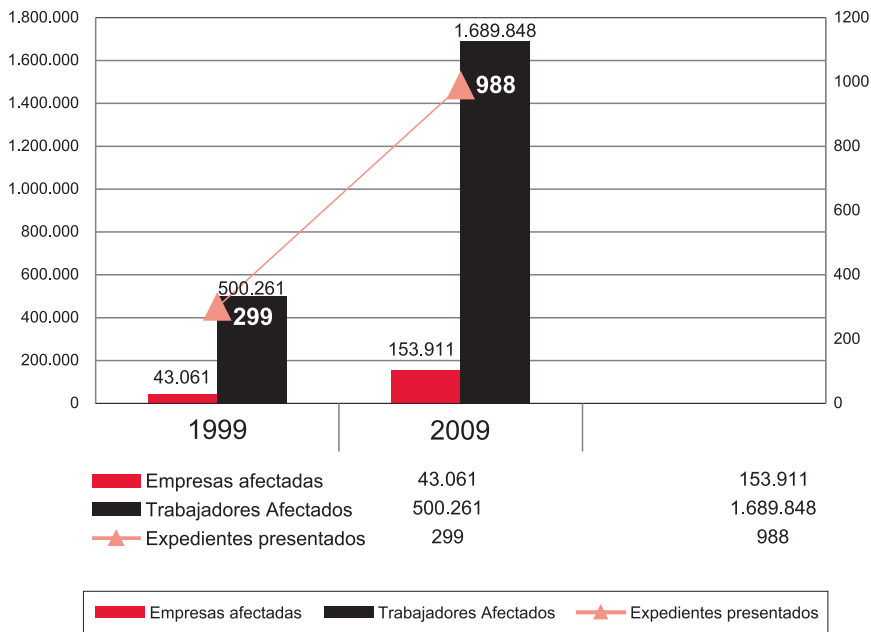
Para una mayor seguridad jurídica, los Servicios Administrativos de la Secretaría General del CARL actúan como soporte técnico en la tramitación de todas las fases de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, impulsando la actividad del sistema.

5. RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN SINDICAL EN LA EVOLUCIÓN Y EL IMPULSO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA

Un breve repaso por los principales resultados de los últimos años de funcionamiento del sistema refleja el acelerado proceso de implantación del mismo, así como un enorme éxito en cuanto a sus resultados. En primer lugar, porque a pesar de que el número de trabajadores y empresarios afectados puede variar aleatoriamente en función de la mayor o menor conflictividad de nuestros grandes sectores, lo cierto es que el número de expedientes no ha dejado de incrementarse a lo largo de todos estos años. De hecho, durante el año 2009 se alcanzó la cifra de 988 expedientes, la cifra máxima de expedientes en la historia del SERCLA.

Estos conflictos afectaron durante dicho año a 1.689.848 trabajadores y a más de 153.900 empresas en Andalucía. Ambas cifras, como decimos, reflejan no sólo un notable incremento cuantitativo, sino también demuestran lo asentado del sistema y su cada vez mayor importancia en la adecuada gestión del sistema andaluz de relaciones laborales.

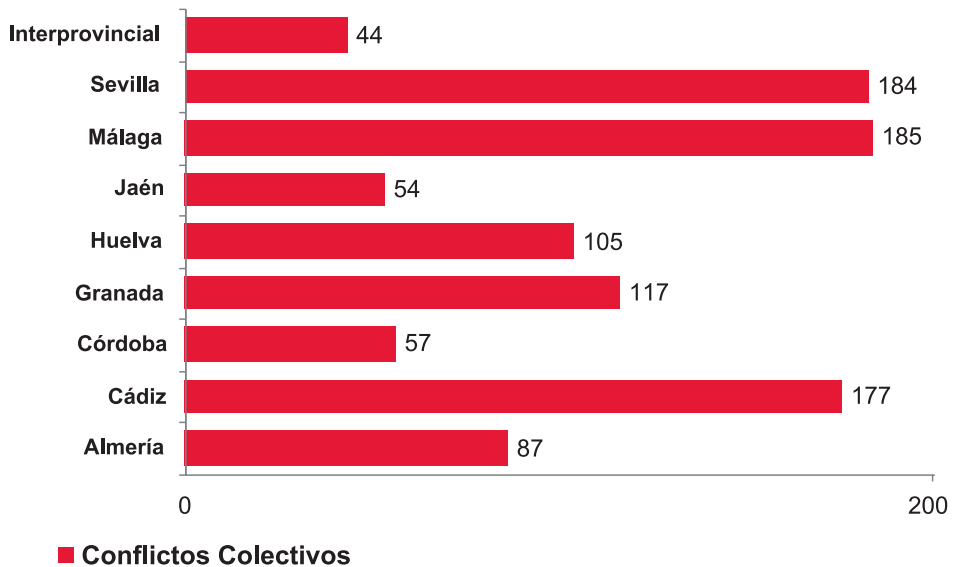
Gráfico 1: Evolución de número de expedientes (eje de la derecha), trabajadores y empresarios afectados (eje de la izquierda) SERCLA 1999-2009



Fuente: CARL

Si consideramos el ámbito geográfico del conflicto, continuando con el año 2009, como último año de referencia y recordando, como hemos dicho, que es hasta ahora la cifra más alta de conflictos sometidos al SERCLA, el mayor porcentaje de expedientes se tramitó en las provincias de Málaga –185 expedientes-, Sevilla –184- y Cádiz –177-; manteniéndose esta proporcionalidad prácticamente en todos los años de funcionamiento del SERCLA.

Gráfico 2: Distribución de expedientes y trabajadores afectados por ámbitos geográficos. SERCLA 2009



Fuente: CARL

Ahora bien, hemos de centrarnos en la importancia concedida a la remisión o aceptación de sometimiento al SERCLA en la negociación colectiva. Sin duda, la cifra de convenios colectivos que contienen una remisión al SERCLA de la solución de conflictos es cada vez mayor. Y ello es consecuencia de la importancia concedida por los interlocutores sociales a este sistema, y la inclusión entre los objetivos de los diferentes Acuerdos de Concertación Social del impulso a este Sistema. Hemos podido constatar, en la documentación analizada, que precisamente UGT no ha estado al margen de estos objetivos, implicándose en gran medida en la negociación de convenios colectivos que incluyesen cláusulas de remisión al SERCLA, tal y como se hace constar en los Congresos Regionales de este sindicato.

De los datos facilitados por la Memoria 2009 de funcionamiento del SERCLA, resulta llamativo constatar que el 58% de los conflictos registrados tuvo promoción

sindical, siendo destacable el hecho de que a las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo por el que se constituyó el sistema les correspondió la presentación del 50% del total. Además, el 25% de los 98 expedientes presentados en 2009 ante el SERCLA fue promovido por representantes unitarios de los trabajadores en la empresa. Los promovidos conjuntamente por representantes unitarios de los trabajadores y sindicatos alcanzaron el 11%. Y a este panorama ha contribuido, sin duda alguna, la actuación de UGT Andalucía que, en todo momento, como hemos extraído de la exposición de los documentos de los diferentes Congresos, ha apostado por esta forma de solución de los conflictos de trabajo.

Resulta llamativo comprobar cómo, a pesar de que la aceptación o remisión al SERCLA en el convenio colectivo no es obligatoria para su funcionamiento, lo cierto es que en el año 2009 fueron muchos los convenios colectivos andaluces que contenían dicha aceptación.

Con todo, de lo que no cabe duda es del importante número de acuerdos alcanzados a lo largo de estos últimos años. El índice de acuerdos, según la Memoria del SERCLA 2009, alcanzó el 48,48% de los conflictos colectivos tramitados. Los 351 acuerdos suscritos a lo largo de 2009, en alguno de los diez centros de actuación con que cuenta el SERCLA en Andalucía, beneficiaron a 52.802 empresas. Las referidas avenencias alcanzadas también extendieron sus efectos positivos a un importante número de trabajadores: un total de 518.252. Al efectuar una distinción entre los resultados registrados en la resolución de los procedimientos cuya tramitación corresponde obligatoriamente al SERCLA (previos a vía judicial y previos a huelgas cuya convocatoria corresponda a UGT Andalucía y/o CCOO-A) por un lado, y por otro aquellos cuya presentación ante este Sistema extrajudicial tiene carácter voluntario, se puede observar que los porcentajes de acuerdos logrados en uno y otro grupo de conflictos presentan significativas variaciones.

En 2009, de las 516 tramitaciones efectivas obligatorias, 230 finalizaron con avenencia. En las facultativas, los acuerdos ascendieron a 121 en un total de 208 procedimientos. Como en años anteriores, la ratio de avenencias derivadas de las tramitaciones facultativas resultó ser superior a la obtenida en la resolución de los procedimientos tramitados por el SERCLA como instancia en la que se sustancian con carácter obligatorio.

No obstante, si se comparan los datos del año 2009 con los de la anualidad precedente, se aprecia que en 2009 se produjo un decrecimiento en el índice de los acuerdos logrados en los procedimientos que llegaron al SERCLA por voluntad de las partes. Sin embargo, se mantuvo el porcentaje de avenencias alcanzadas en los conflictos cuya sustanciación por el Sistema era obligatoria. Todo ello implica una mayor distancia entre los resultados registrados, según estemos ante tramitaciones facultativas u obligatorias.

En definitiva, en los doce años de actuaciones de este Sistema, se han suscrito un total de 2.840 acuerdos, los cuales han extendido sus efectos a 270.126 empresas y a 2.085.672 de trabajadores andaluces. Al tener en cuenta las diez sedes con que cuenta el Sistema en la desagregación de los resultados de 2009, se observa que las ratios de acuerdos oscilan entre el 30% y el 60%.

En cualquier caso, lo que sí es trascendente es que con estas actuaciones se ha evitado la pérdida de un importantísimo volumen de horas de trabajo, más de 1.360.288 durante la pasada anualidad, con un impacto económico de 17 millones de euros⁷⁷ y se han evitado más de 100 huelgas en Andalucía.

Si observamos la memoria en el primer semestre de 2010, advertimos que un total de 214 mediaciones en conflictos colectivos concluyen con acuerdo, lo que supone el 46,72% del global de los tramitados. Y en 6 de cada 10 procedimientos previos a huelga se logra acuerdo, alcanzándose el 59,60% de avenencias, de modo que la actuación mediadora del SERCLA propicia evitar un total de 90 huelgas. Estos acuerdos permiten recuperar 377.408 horas de trabajo en Andalucía. Desde que en 1999 inició sus actuaciones, el SERCLA ha logrado evitar la pérdida de un total de 29,4 millones de horas de trabajo en nuestra Comunidad.

Es el balance de más de 10 años de funcionamiento del SERCLA, del que son responsables y partícipes las organizaciones sindicales y las empresariales más representativas, que han impulsado el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales como alternativa a las medidas de conflicto colectivo. Un balance que arroja un resultado extraordinario, considerando la situación económica tan desdichada por la que atraviesa nuestro sistema productivo y el cierre de gran número de empresas. Es, sin duda, un esfuerzo que realizan los agentes sindicales para evitar la externalización del conflicto y llegar a un acuerdo por la vía de la negociación colectiva.

6. PERSPECTIVA DE FUTURO: EL PAPEL DE UGT EN LA CONFORMACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Como perspectiva de futuro, es posible considerar casi con certeza que las expectativas son de un considerable aumento del recurso a la mediación y el arbitraje, tanto desde la perspectiva objetiva del tipo de conflictos sobre los que pueden actuar, como en lo que refiere al impacto práctico que tales procedimientos pueden alcanzar sobre el devenir de concretas discrepancias entre las partes. No en vano, de la Memoria de actuaciones del SERCLA durante el primer semestre de 2010 se

 ⁷⁷ Revista Trabajo y Diálogo Social, UGT Andalucía, número 19, enero 2010, página 10.

puede extraer un incremento del número de conflictos colectivos interpuestos ante este sistema; dicho número resulta superior en un 26% al registrado en la misma fecha de 2009, y superior en un 32% al de idéntico período de 2008.

En el ámbito particular de Andalucía, la concertación social habrá de continuar destinando parte de su contenido a la determinación de las vías de “ensanchamiento” o extensión de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, tanto en lo que se refiere al tipo de conflicto sometido a estos procedimientos, como en relación al ámbito de aplicación de los mismos. Es importante, además, fomentar la inclusión de cláusulas de adhesión a estos procedimientos en los convenios de ámbito sectorial, así como la vigilancia de que en dichos procedimientos las partes del conflicto encuentren soluciones satisfactorias, de forma que no sean objeto de impugnación.



Manuel Pastrana, Secretario General de UGT Andalucía, interviene en unas jornadas en conmemoración del XX aniversario de la creación del CARL (1983-2003)

Se ha trabajado con intensidad y muchos han sido los logros conseguidos por los agentes sociales en general y por UGT, en particular, sin embargo, es preciso trabajar para la extensión de estos procedimientos a otros ámbitos como el de los conflictos individuales de trabajo o el de las Administraciones Públicas, etc. Todo ello precisa una continuidad en la negociación y la concertación social para lograr acuerdos que ayuden a conformar un sistema de solución de conflictos propio y particular.

Otro de los aspectos a considerar en el futuro será la necesidad de independizar el funcionamiento de estos sistemas de la tutela de la Administración. Sin duda, el impulso de las Administraciones Públicas, en especial las autonómicas, a la creación de sistemas autonómicos de solución de conflictos ha resultado clave en el desarrollo de los mismos. En cambio, entendemos que sería necesario ir independizando la gestión de estos procedimientos de la influencia pública, en especial en relación al sustento económico de los mismos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- CRUZ VILLALÓN, J., “Por el ensanchamiento de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *Temas Laborales*, nº 70 /2003.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Arbitrajes voluntarios y solución de conflictos laborales: un análisis a través del estudio de los Laudos”, *Temas Laborales nº 70/2003*.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales nº 70/2003*.

V. DESDE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO A LA SALUD LABORAL: APORTACIONES DESDE UGT ANDALUCÍA

Carlos Ruiz Frutos

Profesor Titular Universidad. Medicina Preventiva y Salud Pública.

(frutos@uhu.es). Grupo de Investigación Prevención de Riesgos Laborales. CTS 447

Agustín Galán García

Profesor Catedrático Escuela Universitaria. Historia e Instituciones Económicas.

(agustin@uhu.es). Grupo de Investigación Prevención de Riesgos Laborales. CTS 447

“La frase ‘Salud compañero’ que se intercambiaban dos sindicalistas en sus encuentros o despedidas y que aún hoy subsiste, refleja bien claramente que para quien no tiene más patrimonio que su fuerza de trabajo, la salud constituye el bien máspreciado que posee”

Nicolás Redondo, 1985⁷⁸

1. INTRODUCCIÓN

Mucho ha cambiado la opinión pública desde 1980 hasta hoy en todo lo que tiene que ver con la seguridad e higiene en el trabajo, que llamábamos antes, o con la salud laboral y prevención de riesgos laborales, que le llamamos hoy. En gran medida ese cambio ha sido el resultado del esfuerzo realizado por los agentes sociales y por la propia Administración. UGT Andalucía vio desde el principio este campo como una línea estratégica y prioritaria de su actividad sindical. Tratar de sintetizar en unas cuantas páginas todo el camino recorrido es una tarea ciertamente compleja; especialmente por lo que ha evolucionado este campo y por las energías invertidas en el mismo desde la propia Organización. No pretendemos en este trabajo identificar, describir, localizar y comentar todas y cada una de las actuaciones, ya sean de mayor o menor envergadura, que UGT Andalucía ha desarrollado en los últimos 30 años; se trata, más bien, de analizar la evolución que, en su interior, ha experimentado esta línea de fuerza. Cuáles han sido sus reflexiones sobre el mismo, sus discusiones, sus acuerdos, objetivos, medios puestos a disposición de conseguirlos, etc. De ahí que nuestros documentos básicos de referencia sean las actas de los distintos congresos celebrados en Andalucía por esta organización sindical.

Para ver el alcance de aquellas preocupaciones y de qué forma llegaron a cristalizar, trataremos de poner en relación aquellos debates con los acuerdos, las estrategias y las políticas que se han ido desarrollando durante los últimos treinta

⁷⁸ En Rufino San José, M.J.: “La mejora de las condiciones de trabajo: mas de un siglo de actuación sindical. En Trabajo y salud. Desde la protección a la prevención. INSHT, Fundación Largo Caballero y Fraternidad Mutrespa. Madrid 2010, p.209-231.

años. Hemos de ser conscientes, sin embargo, que la política de concertación social llevada a cabo en Andalucía dificulta la identificación de las aportaciones que se ofrecen desde cada una de las partes en las distintas materias que lo integran. Y debe ser así, además, para que aquellas aportaciones, una vez consensuadas, se adopten como propuestas del conjunto de los agentes sociales y no de ninguno en particular.

Al valorar el papel desempeñado, es difícil no abordar la influencia ejercida por varios ugetistas de Andalucía cuando ocuparon cargos políticos o sindicales en la Unión Europea y en la administración del Estado. No puede interpretarse como una casualidad que la Directiva Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo, que ha encauzado toda la política europea sobre las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores desde mediados de los noventa, fuera la normativa “estrella” que presentó España durante su primera presidencia en la Unión Europea y de la que luego derivaría la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Muchos han olvidado que el ugetista andaluz Felipe González (Isidoro) era entonces el Presidente del Gobierno, que el Vicepresidente era el ugetista andaluz Alfonso Guerra y que otro ugetista andaluz, Manuel Chaves, fue el que firmó el documento en nombre de todos los ministros de trabajo de la Unión Europea. Es evidente que si ellos priorizaron el tema de la salud laboral entre todos los posibles, de alguna forma estaban expresando lo que habían incorporado previamente durante su experiencia en UGT y en el PSOE de Andalucía. Tampoco resulta raro que al ocupar posteriormente el Sr. Chaves la Presidencia de la Junta de Andalucía, durante el largo periodo de estos 30 años que se analizan, estuviera predispuesto a incorporar los principios de salud laboral que él mismo había preconizado y que eran propuestos por UGT de Andalucía en los sucesivos acuerdos de concertación que se firmaron. Eso sí, no con el ritmo y con los recursos que hubiéramos deseado. Tampoco podemos olvidar el papel jugado por su actual Secretario General, Cándido Méndez, tras su emigración de UGT Andalucía a UGT estatal y, posteriormente, como representante de todos los trabajadores europeos.

2. EL MARCO DE ACTUACIÓN SINDICAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL

El tratar de conseguir unas condiciones de trabajo dignas, en lo que hoy nos ocupa, unas condiciones de seguridad e higiene aceptables o el derecho a una salud laboral digna, forma parte de la esencia misma del sindicato y así lo viene manifestando desde sus orígenes. Sin embargo, atendiendo a las circunstancias y a los condicionantes históricos, su manera de reivindicarlos primero, para tratar de conseguirlos después, han tenido que ser necesariamente diferentes. Para el periodo que analizamos, el contexto normativo en el que se va a desarrollar su actuación va a venir delimitado, por un lado, por el marco constitucional, más concretamente a partir de lo dispuesto en el art. 40.2 que encomienda a “los poderes públicos el velar por

la seguridad e higiene en el trabajo, configurándose este deber como un principio rector de la política social y económica”⁷⁹. Este artículo, a su vez, hay que ponerlo en relación, por un lado, con el derecho de protección a la salud (art. 43 C.E.) según el cual “compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto” y, por otro, con el art. 10.2 de nuestra Carta Magna, que implica la necesidad de desarrollar una política de prevención de los riesgos y de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados precisamente de su trabajo, y uno de los instrumentos de esta política es la promulgación de una norma legal mediante la cual se configura el marco normativo en el que se desarrollarán las distintas acciones preventivas.

Al mandato que señala el ordenamiento constitucional hay que unir el que viene indicado en los respectivos estatutos de autonomía, por los decretos de transferencias de las competencias correspondientes; por el propio Estatuto de los Trabajadores, y por las directivas europeas. A su vez, y en el ejercicio de sus competencias sanitarias, las comunidades autónomas deberán respetar el principio de participación democrática de todos los interesados, así como de los representantes sindicales y de las organizaciones empresariales, tal y como se establece en el art. 53 de la ley, que articula esta participación en torno a un consejo de salud y a órganos de participación en las áreas.

En conclusión de todo lo anterior, se puede afirmar que la nueva organización territorial lo que comporta es un doble nivel de participación: el central y el de comunidad autónoma. El primero, que se lleva a cabo por los sindicatos y asociaciones más representativas a nivel nacional, y el segundo, por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas a nivel de comunidad autónoma; por otra parte, la participación en la gestión de la Seguridad Social se desarrolla a nivel de consulta.

Desde el punto de vista de la organización sindical tendremos que hablar de un contexto organizativo presidido por los acuerdos de los congresos confederales, a los que se tendrá que ajustar, por razones de pura coherencia y por la esencia filosófica de la misma organización sindical, la Unión General de Trabajadores de Andalucía. Es decir, desde el punto de vista legislativo, y cuando llegue el momento, adaptar las directivas procedentes de la Unión Europea a lo local y desde el punto de vista interno de la organización, acordar lo local con los acuerdos nacionales.

No escapará al lector que esta fotografía tardará en llegar y que este será un proceso que se irá construyendo al mismo tiempo que lo hacía la Organización a nivel andaluz.

⁷⁹ De Val Arnal, J. J., Royo Jaime, J. A. y Támara y Fernández de Tejerina, J.: “El marco competencial autonómico en materia de salud laboral”. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, Nº 3, 1995, p. 89.

3. UNA BREVE APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE ANDALUCÍA Y SU REFLEJO EN LA SINIESTRALIDAD LABORAL

El papel que va a jugar el sindicato, sus preocupaciones, reflexiones, reivindicaciones, etc., encuentran su mejor explicación en el contexto social y económico que se va a vivir en cada momento. Una aproximación al mismo, aunque sea de manera esquemática, nos ayudará a entender su comportamiento y justificar sus prioridades.



Cartel de una campaña de UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales

En el informe sobre la situación económica y social de Andalucía que se defiende en el primero de los congresos se afirma que “La situación social de Andalucía se define teniendo presente la persistencia de la crisis económica global, como

una permanente y latente situación de inestabilidad de los trabajadores y de las capas populares, cuyos datos más relevantes son: índices de paro alarmantes, de tal modo, que siendo la media nacional del 8,40%, según los datos del INE, hay cinco provincias andaluzas que están por encima de la misma, llegan Málaga y Sevilla a ocupar los primeros puestos con el 18 y el 20% respectivamente... Ha continuado de forma alarmante igualmente el cierre de empresas como consecuencia de los expedientes de crisis y de los despidos por causas no imputables a los trabajadores. En otro sentido, las expectativas de futuro son igualmente preocupantes, si tenemos en cuenta que sectores importantes de nuestra economía, como el agrícola, la pesca, la construcción, el naval, etc., pasan en estos momentos por situaciones críticas, con repercusiones en la pérdida de puestos de trabajo”.

Aunque parecieran escritas para describir la situación actual no fue así. Ni ésta ha sido afortunadamente la evolución económica que ha experimentado Andalucía en estos treinta años. Dado que nuestro objetivo en este punto consiste únicamente en tratar de contextualizar la evolución de la siniestralidad laboral, nos aproximaremos a esta cuestión y trataremos de aportar los datos que consideramos necesarios para alcanzar este objetivo. Ciertamente que los accidentes de trabajo no se deben justificar⁸⁰, pero sí es necesario contextualizarlos para tratar de poner este problema en los términos que requiere. Al menos hemos de tener en cuenta en este punto: crecimiento económico y del empleo, incorporación de la mujer al mercado de trabajo, inmigración y temporalidad. Aportaremos a continuación unos gráficos que nos ayudarán a conocer la evolución de la siniestralidad laboral, tanto en España como en Andalucía, en el período que nos ocupa.

Desde el punto de vista cronológico, las fases que se reconocen en la evolución social y económica de Andalucía son las siguientes⁸¹:

1. 1975 - 1984: Período de estancamiento

Destrucción de empleo de manera casi generalizada, destacando especialmente el año 1984. El crecimiento anual medio en términos reales no llega al 1,5%. El sector servicios será el único que se acerque al 2%, e incluso alguno, como es el caso de la construcción, experimentará un crecimiento negativo cercano al 2%. Durante estos años, tanto a nivel nacional como autonómico se está viviendo un serio ajuste como consecuencia de unas tasas de crecimiento muy reducidas y como consecuencia, también, de la eliminación del

⁸⁰ Linde Estrella, M.J. y Ortiz Valderrama, M. R.: Análisis de la siniestralidad laboral y de las condiciones de trabajo existentes en Andalucía. UGT Andalucía, 2007, p. 13.

⁸¹ Alcaide Castro, M.: Evolución del mercado de trabajo andaluz. En Galán García, A, y Rodríguez-Piñero Royo, M.: Inserción Laboral. Huelva, 1999.

subempleo potencial que había caracterizado a la economía española durante el régimen previo a la Constitución⁸².

2. 1985 - 1990: Fuerte crecimiento económico

Crecimiento anual medio en términos reales que supera el 4,5%. La industria y los servicios lo harán a un ritmo algo superior al 4 y la construcción por encima del 10%. Por otro lado, comienzan a notarse de una manera evidente los efectos de la reforma laboral, apreciable en el incremento significativo de la temporalidad en la contratación y advertido así desde las organizaciones sindicales.

3. 1990 - 1993: Un breve período de recesión

Durante estos años el conjunto de la economía crecerá a un discretísimo 0,5% de media, produciéndose unos efectos sobre el empleo realmente devastadores. En el *Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía* de 1993, fruto como todos de la negociación tripartita, se hacía especial hincapié en el impacto que aquella crisis generalizada estaba teniendo desde finales de 1990: un progresivo y generalizado deterioro en la situación económica de los países desarrollados, que, en líneas muy generales, se traduce en una contracción de la demanda, una minoración de los excedentes empresariales, empeoramiento de las expectativas y el consiguiente retraimiento de la inversión productiva, y, lo que es más grave, un aumento generalizado del desempleo. Los hechos reseñados tienen su traslación a la Comunidad Autónoma, donde la industria va a sufrir con especial dureza este período, y donde todos los sectores, excepto los servicios, van a experimentar un crecimiento negativo. Y cuyo sistema productivo, con un menor nivel de desarrollo, ha de afrontar, además, un proceso de adaptación a las nuevas condiciones de la competencia cuyos ejes fundamentales vienen definidos por la ineludible asimilación de las nuevas tecnologías de gestión y de producción, la necesaria mejora de la calidad y diversificación de los productos y por la adecuación de las estrategias empresariales a la apertura exterior de la economía regional. Para salir de aquella situación y con el objetivo puesto en la creación de un empleo estable y eficiente, se hacía imprescindible elevar la productividad y acelerar la convergencia con las economías europeas más desarrolladas. Ver el cuadro siguiente para todo el período que llevamos descrito.

⁸² Para la evolución conocida por el mercado de trabajo desde 2005 en adelante seguiremos también a Alcaide Castro, M. en "La situación actual del mercado de trabajo en España y Andalucía". En *Temas laborales*, nº 100. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. Sevilla 2009. Pp. 85 ss.

| Cuadro nº. 1: Análisis comparativo de las tasas de paro. 1977-1995 | | |
|--|---------------|--------|
| Años | Tasas de paro | |
| | Andalucía | España |
| 1977 | 11,75 | 5,71 |
| 1980 | 18,15 | 12,44 |
| 1981 | 20,44 | 15,14 |
| 1982 | 20,55 | 16,79 |
| 1983 | 24,16 | 18,07 |
| 1984 | 30,20 | 21,30 |
| 1985 | 30,86 | 21,67 |
| 1986 | 31,04 | 20,93 |
| 1987 | 30,35 | 20,03 |
| 1988 | 28,11 | 18,48 |
| 1989 | 27,25 | 16,89 |
| 1990 | 28,92 | 16,11 |
| 1991 | 26,69 | 16,97 |
| 1992 | 30,72 | 20,06 |
| 1993 | 34,18 | 23,90 |
| 1994 | 34,94 | 23,91 |
| 1995 | 33,96 | 22,77 |

Encuesta de población activa. Cuarto trimestre de cada año. Elaboración propia.

4. 1994 – 2007: Expansión económica sostenida

Trece años creciendo a un ritmo que oscilará entre el 4 y el 4,5% anual para el conjunto de la economía. Conviene destacar especialmente la fortísima relación que se va a dar entre crecimiento económico y crecimiento del empleo. Especialmente la construcción, seguida de los servicios y la industria, van a ser los motores en la generación de puestos de trabajo. Ha sido una fase realmente larga, y que ha venido acompañada de una estabilidad considerable en indicadores como la inflación, el déficit público, el tipo de interés, etc. En el apartado negativo: la disminución de la productividad y el fuerte endeudamiento tanto de las familias como de las empresas, facilitado en ambos casos por las “bondades” financieras de la banca y por el convencimiento generalizado en la práctica de que esta situación duraría para siempre.

Andalucía no hizo sino participar de la intensa transformación que ha experimentado el mercado de trabajo español, en lo que comparte con el resto de las comunidades autónomas más dinámicas en términos de ocupación y la ca-

racterística de disfrutar de un intenso crecimiento del empleo en la larga etapa de expansión. Así, en Andalucía, el empleo ha crecido a un ritmo más que sobresaliente del 5% anual en los últimos once años, lo que implica un crecimiento acumulado del 70,7% entre 1995 y 2006, desde los cerca de 1.805.000 puestos de trabajo del primer año a los más de 3.081.000 del último ejercicio. Es decir, un crecimiento absoluto de más de un millón (1.276.000) de nuevos empleos. El avance ha sido muy intenso y constante, de forma que en ningún período de ni siquiera en los años de desplome bursátil tras 2001, creció por debajo del 3% anual. De esta manera, la ocupación aumentó en 468.000 efectivos, mientras que entre 2000 y 2006 lo hizo casi el doble, 807.000 efectivos, acumulando en estos 11 años de expansión aquellos 1.276.000 nuevos puestos de trabajo ya citados⁸³. El año 2005, y a partir de los datos de la EPA, la población ocupada en Andalucía se incrementó un 7,1% en el conjunto del año, el ritmo más elevado que se conoce, superando en casi dos puntos el registrado el año anterior (5,2%), por encima del crecimiento medio en España (5,6%) y, muy lejos del alcanzado en la Unión Europea (1,6%).

De igual forma, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social alcanza, por primera vez, la cifra de 2.939.183 personas en situación de alta al finalizar el año; un 5% más que en el ejercicio precedente, manteniendo el mismo ritmo de crecimiento del año anterior, ligeramente por debajo de la media española (5,8%). Destaca, especialmente, el dinamismo mostrado por la afiliación de extranjeros, que aumenta un 61,1% interanual, 4 puntos más que en España (57,1%), elevando su participación sobre el total de afiliados en Andalucía al 6,2% en 2005, tres puntos menos, en cualquier caso, que a nivel nacional (9,3%)⁸⁴.

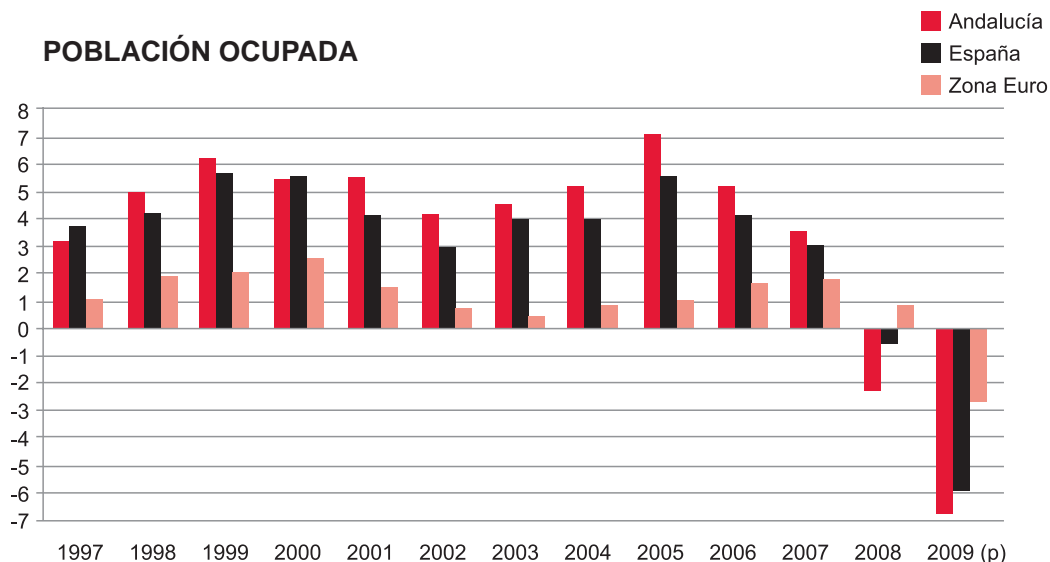
La tasa de paro se ha reducido hasta situarse en el 13,8% de la población activa, la menor de los últimos veintiséis años, recortándose además el diferencial desfavorable con la tasa de paro española hasta el mínimo de 4,7 puntos porcentuales. Tasa de desempleo para 2005 en un 9,2% de la población activa, 1,8 puntos inferior a la de 2004 y la más baja en los últimos 25 años⁸⁵.

⁸³ La España de la inmigración: mercado de trabajo e inmigración en las CCAA españolas. 1995-2006. Índice Laboral Manpower, marzo 2007.

⁸⁴ Durán López, F.: Sáez Lara, c. (Coordinadores) Flores Saborido, I.; Navarro Nieto, F.: Santos Sánchez, V.; Alcaide Castro, M.; Informe de Salud Laboral en Andalucía. 2004. p. 42-52.

⁸⁵ Informe Económico de Andalucía. 2005. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.

Gráfico nº. 1



NOTA: Tasas de variación anual (%) del empleo, medido en términos EPA, salvo para España y la Eurozona en el año 2009, que está medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

(p) Previsiones de la Consejería de Economía y Hacienda para Andalucía; Mº Economía y Hacienda para España; y Comisión Europea para la Zona Euro.

Fuente: Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía; INE; Ministerio de Economía y Hacienda; Eurostat; Comisión Europea.

Elaboración: Secretaría General de Economía. Junta de Andalucía.

Desde el punto de vista de los sectores de actividad, el nivel de ocupación ha sido muy distinto en cada uno de ellos⁸⁶:

- ◉ Sector primario: Tendencia claramente descendente, aunque desde 1995 se observa un incremento importante en la agricultura, especialmente en las provincias de Almería, Granada y Huelva.
- ◉ Sector industrial: perdiendo peso en el conjunto de la actividad económica y en el empleo, en parte debido a los aumentos de productividad y en parte también, como ya ha sido indicado, por tendencia de la industria a un “outsourcing” cada vez más intenso.
- ◉ Construcción. Aunque crea empleo en las fases de crecimiento y lo destruye en las de recesión, la tendencia, especialmente desde el año 1995, es de un crecimiento continuado.

⁸⁶ Durán López, F.; Sáez Lara, C. y otros. Op. Cit. p. 42-52.

- Servicios. Tendencia clara al alza en el largo plazo, y especialmente intensa desde 1995 hasta la actualidad.

Otro factor importante para entender la dinámica que ha conocido el mercado de trabajo andaluz y sobre el que merece la pena detenerse es su elevada tasa de temporalidad. Relevante además por la estrecha relación que parece guardar, a todas luces, con la siniestralidad laboral. La globalización y la internacionalización de la competencia, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la mayor tasa de cambio en los productos y en los procesos, y el peso creciente del sector servicios en la economía, entre otros factores, hacen que las empresas demanden cada vez más flexibilidad en el terreno tecnológico, estructural y laboral. Esta creciente demanda de flexibilidad ha cristalizado en la mayoría de los países industrializados en un notable incremento de lo que se denomina el empleo “atípico” o “no estándar”. Mientras que en algunos estados del centro y norte de Europa esta tendencia ha generado un aumento muy considerable del empleo a tiempo parcial, en España, las peculiaridades de nuestro ordenamiento jurídico-laboral y nuestra especialización productiva han contribuido, a partir de 1984, a que los empresarios públicos y privados recurran con intensidad a la contratación temporal.

Aunque las comparaciones internacionales en este campo siempre deben ser tomadas con cautela, la Oficina Estadística de la Unión Europea permite observar la peculiar situación del mercado de trabajo español en comparación con el de otros estados miembros de la Unión. España es el estado que tiene las tasas de desempleo y temporalidad más elevadas. Pero mientras que en materia de desempleo la tasa es muy similar a la de otros países como Finlandia, Grecia o Italia y se encuentra prácticamente a tres puntos porcentuales de la media de la Unión, la distancia que existe de 11 y 8, en materia de temporalidad hace mucho más marcada la diferencia con otros Estados. España contaba en el segundo trimestre de 2002 con una tasa de temporalidad cercana al 32 por ciento, es decir, de cada 100 asalariados 32 tenían un contrato temporal, a 11 puntos porcentuales de Portugal, el país más cercano, y a 19 de la media de la Unión. En otras palabras, lo que en estos años y por primera vez diferenciaba el mercado de trabajo patrio con respecto al europeo, no eran las tasas de desempleo sino las tasas de temporalidad.

Para Andalucía, la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales muestra que, en el segundo trimestre de 2003, nuestra Comunidad tenía la tasa de temporalidad más elevada de España, con un 47,5%, seguida de Extremadura, Murcia, Canarias y Castilla La Mancha, todas ellas comunidades con tasas superiores al 40%. Se trata de una característica del mercado de trabajo andaluz especialmente relevante a los efectos de este estudio, ya que está más que demostrada su relación con la siniestralidad laboral.

Cuadro nº 2. Evolución de la temporalidad en Andalucía y España. 1997-2009

| | ESPAÑA | | ANDALUCÍA | |
|------|------------|----------|------------|----------|
| | Indefinida | Temporal | Indefinida | Temporal |
| 1997 | 62,8 | 37,2 | 54,4 | 45,6 |
| 1998 | 62,7 | 37,3 | 54,8 | 45,2 |
| 1999 | 63,2 | 36,8 | 54,7 | 45,3 |
| 2000 | 63,2 | 36,8 | 52,3 | 47,7 |
| 2001 | 64,3 | 35,7 | 53,4 | 46,6 |
| 2002 | 64,7 | 35,3 | 53,1 | 46,9 |
| 2003 | 65,2 | 34,8 | 53,4 | 46,6 |
| 2004 | 65,4 | 34,6 | 52,8 | 47,2 |
| 2005 | 65,0 | 35,0 | 54,0 | 46,0 |
| 2006 | 65,8 | 34,2 | 56,1 | 43,9 |
| 2007 | 67,8 | 32,2 | 57,1 | 42,3 |
| 2008 | 70,2 | 29,8 | 61,0 | 39,0 |
| 2009 | 74,0 | 26,0 | 66,2 | 33,8 |
| 2010 | 70,2 | 25,8 | 66,1 | 33,9 |

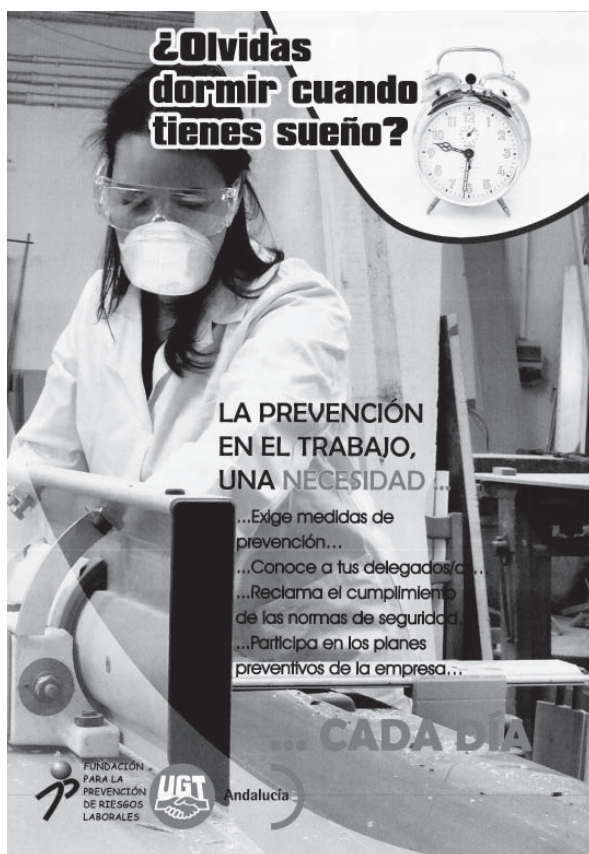
Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Coyuntura Laboral.

Estos excelentes datos de crecimiento económico y de crecimiento del empleo, tienen sin embargo un componente demográfico que no podemos olvidar y que, al mismo tiempo, está caracterizando la evolución del mercado de trabajo andaluz en los últimos años; nos referimos a la inmigración. La mano de obra nativa resultaba insuficiente para cubrir la demanda de empleo generada. Así, la diferencia entre la oferta de trabajadores nacidos en España y la demanda de empleo de la comunidad andaluza, no ha hecho sino aumentar a lo largo de todo el período que venimos comentando. Concretamente, los trabajadores nacidos en España cubrían un 98% del total de empleos solicitados en 1995, cifra que se redujo hasta el 96,6% en 2000 y bajó hasta el 89,6% en 2006. Esta diferencia se ha convertido en un foco de atracción para trabajadores inmigrantes⁸⁷.

Desde el punto de vista del ritmo de afluencia, se observa cierta moderación hasta 1999 y una considerable aceleración a partir del año 2000. Unos 111.000 en 2001, 140.000 en 2002, 164.000 en 2003, 207.000 en 2004, 254.000 en 2005 y, finalmente, unos 326.000 más en 2006. La aceleración en el ritmo de ocupación de empleos por parte de inmigrantes, viene a coincidir con el mo-

⁸⁷ Informe Manpower, op. Cit. Pág. 20 ss.

mento en el que se alcanzó el nivel mínimo de paro entre los varones nativos, cuando se llegó a situar en torno al 13% en 2001. Así, a partir del año 2000 se recurrió con más intensidad a todas las fuentes posibles de creación de oferta de trabajadores: aumento de la tasa de actividad femenina y masculina, la disminución de la tasa de paro y la inmigración.



Cartel de una campaña de UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales

No se le escapará al lector que aunque el crecimiento del empleo fue ciertamente intenso, su distribución, a lo largo del territorio de la comunidad, no ha sido en absoluto homogéneo. Se distinguen con bastante claridad dos zonas: una región de rápido crecimiento al sudoeste -Almería, Málaga y Granada-, con un ritmo de crecimiento del empleo del 92,4% y por otro, el resto de provincias, que tuvieron un avance del empleo cercano al 60% entre 1995 y 2006⁸⁸.

⁸⁸ Ibidem, p. 26.

En definitiva, crecimiento del empleo, de la población ocupada, ya sea a costa de los nativos o de mano de obra inmigrante; crecimiento también de la temporalidad, por encima de la media nacional y de la Unión Europea; crecimiento en fin de la actividad, concentrada especialmente en dos sectores muy proclives a la precariedad en el empleo, como son la construcción y los servicios; todo esto, insistiendo en que no se trata de justificar sino de explicar, ha tenido su reflejo de manera directa en los índices de siniestralidad laboral que nuestra Comunidad Autónoma ha alcanzado en estos años. Véanse los cuadros que se insertan más abajo.

5. 2007 - 2010: Vuelta al desempleo

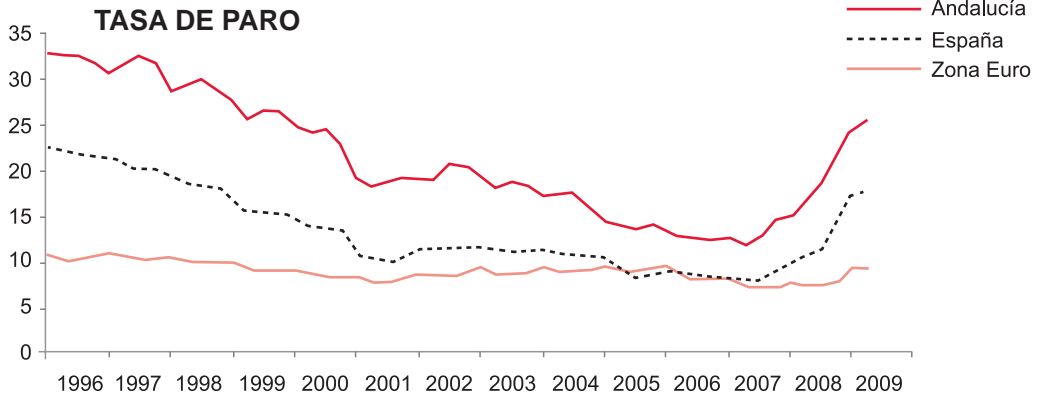
Etapas de crisis con efectos realmente desoladores sobre el empleo, tanto a nivel nacional como andaluz. En la segunda mitad del 2008 se reconocía oficialmente la recesión. Desde el punto de vista de la destrucción del empleo, y como es bien conocido, hemos de mirar a la construcción, que en este mismo periodo asistió a la desaparición del 20.73% del empleo existente un año antes a nivel nacional y un 30% a nivel andaluz. En la industria los valores fueron del 6,69 y del 8,37% respectivamente. Como único valor positivo hemos de destacar la disminución de la tasa de temporalidad en la mayor parte de las comunidades autónomas, también en la nuestra, consecuencia que fue de la reforma laboral de 2006 y de la fuerte destrucción de empleo que se produjo en la construcción en el 2008.

El crecimiento nacional y autonómico es claro hasta el año 2007 y a partir de ese momento asistiremos a una intensa contracción. Hasta ese preciso instante el crecimiento había sido, en media, mayor en Andalucía que en España, lo que había determinado un crecimiento conjunto para el periodo superior en el caso regional. En el año 2007 el empleo andaluz era un 80% superior al del año 1995, mientras que en España este porcentaje no alcanzaba el 60%. No obstante, en el proceso contractivo, en los años 2008 y 2009 la destrucción de empleo ha sido mayor en la comunidad, recortando parte del saldo positivo ganado respecto al conjunto español⁸⁹. Ver el cuadro siguiente para todo el periodo comprendido entre 1995 y el año 2009 y el gráfico que acompaña para tener una visión comparada con lo que está ocurriendo en España y en la Zona Euro.

| Cuadro nº 3: Tasa de paro en Andalucía. 1995-2010 (en %) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| 1995 | 96 | 97 | 98 | 99 | 2000 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | |
| 33.4 | 32.7 | 31.6 | 29.7 | 25.8 | 24.5 | 18.6 | 19.3 | 18.5 | 17.5 | 14.0 | 12.3 | 13,9 | 21,7 | 25,4 | 26,1 | |
| Fuente INE. Datos referidos al segundo trimestre de cada año. | | | | | | | | | | | | | | | | |

⁸⁹ Claves. Estudio sociolaboral de la UGT Andalucía. UGT Andalucía 2010. Sevilla. pp. 25 y ss.

Gráfico nº. 2

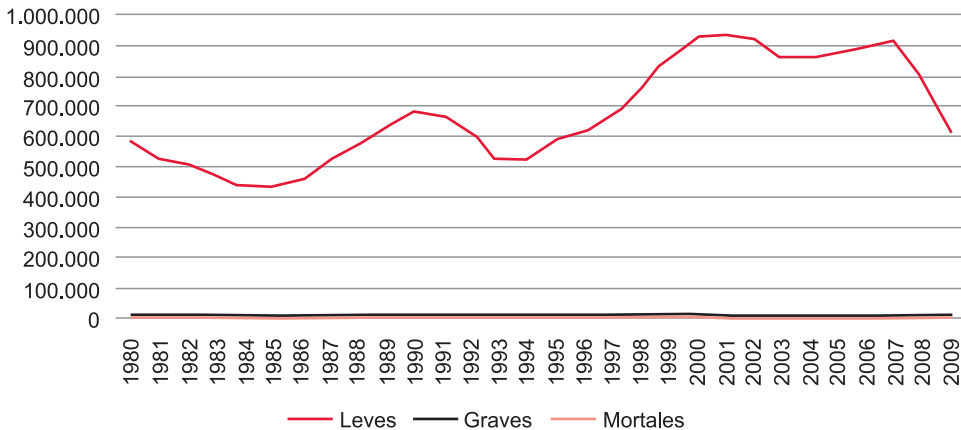


Fuente: INE; Eurostat.
Elaboración: Secretaría General de Economía. Junta de Andalucía.

Como es sabido, aquel período de máximo crecimiento económico que hemos conocido, va a venir acompañado de unas elevadas tasas de siniestralidad. Al mismo tiempo va a ser el período de puesta en marcha de la mayor parte de las estrategias, planes, programas, etc., tanto a nivel nacional como autonómico, y el momento en el que se disponga de mayor cantidad de recursos destinados a la reducción de la siniestralidad y a la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, los resultados no fueron los esperados. Veamos algunas de las variables más significativas.

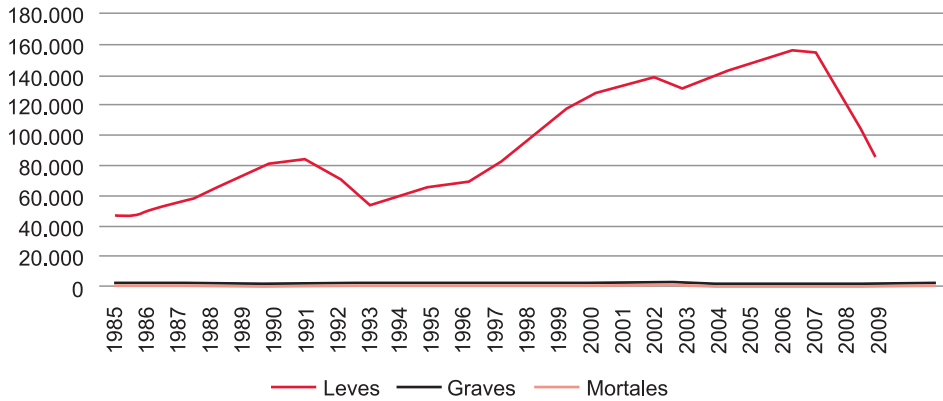
Gráfico nº. 3

Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en España según la gravedad (1980 - 2009)



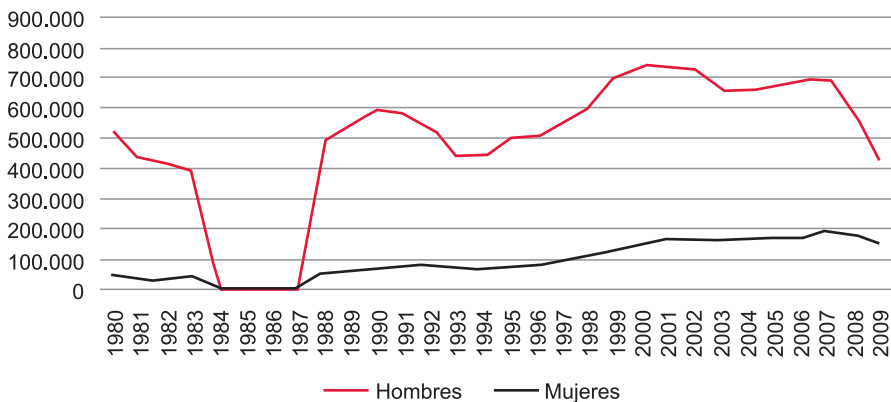
Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 4
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en Andalucía según la gravedad (1985 - 2009)



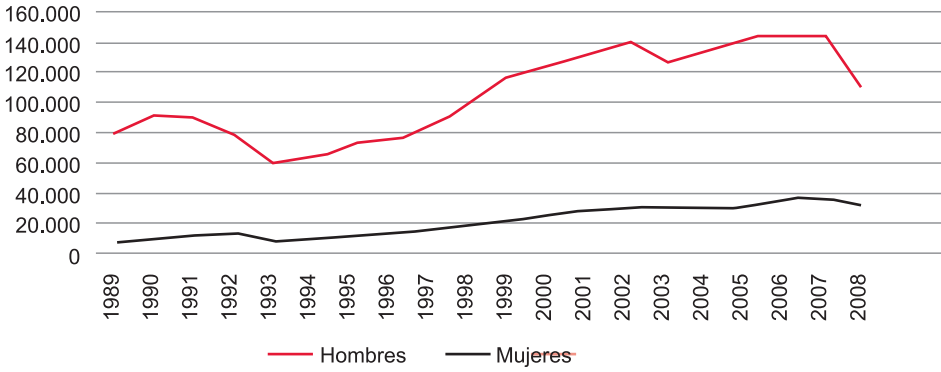
Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 5
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en España según el sexo (1980 - 2009)



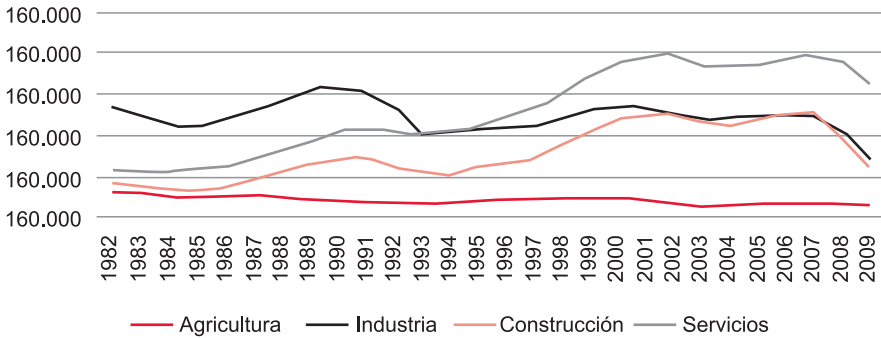
Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 6
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en Andalucía según el sexo (1989 - 2008)



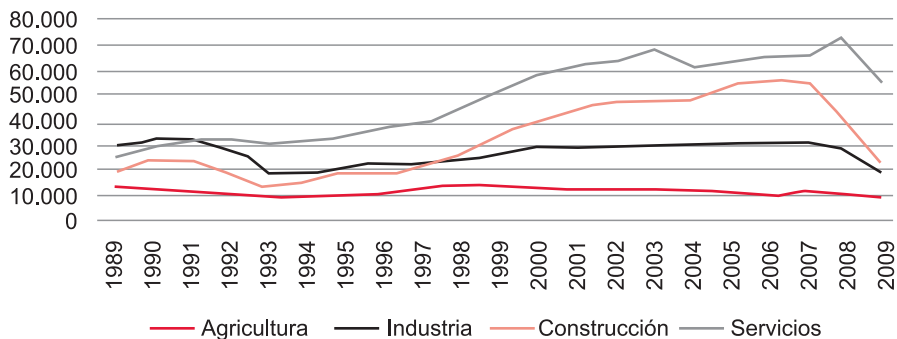
Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 7
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en España por sectores (1982 - 2009)



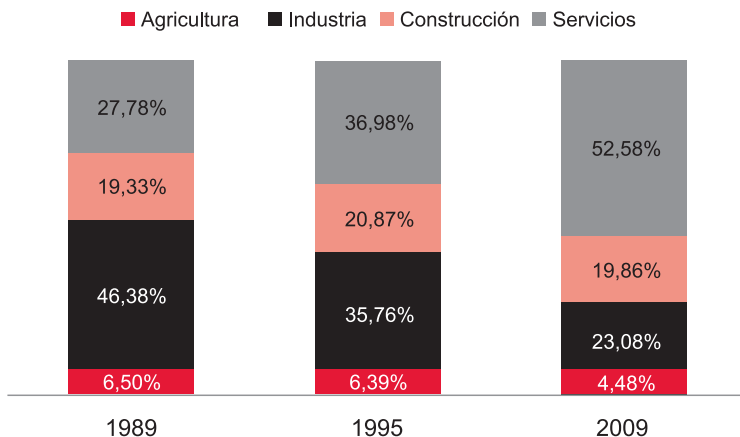
Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 8
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja en Andalucía por sectores (1989 - 2009)



Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

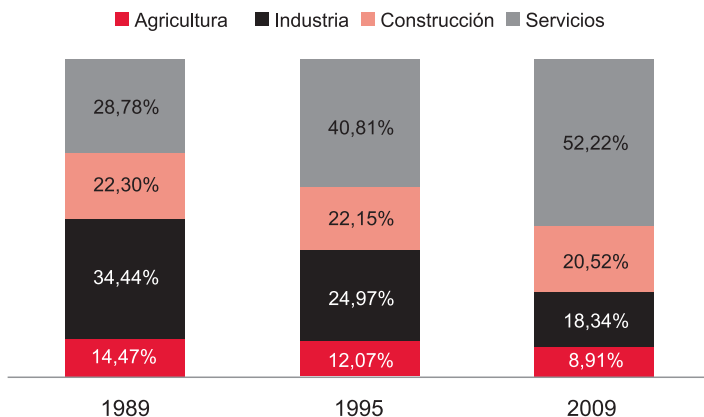
Gráfico nº. 9
Accidentes en Jornada de Trabajo con baja por sector económico a nivel nacional entre los años 1989 - 1995 - 2009



Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 10

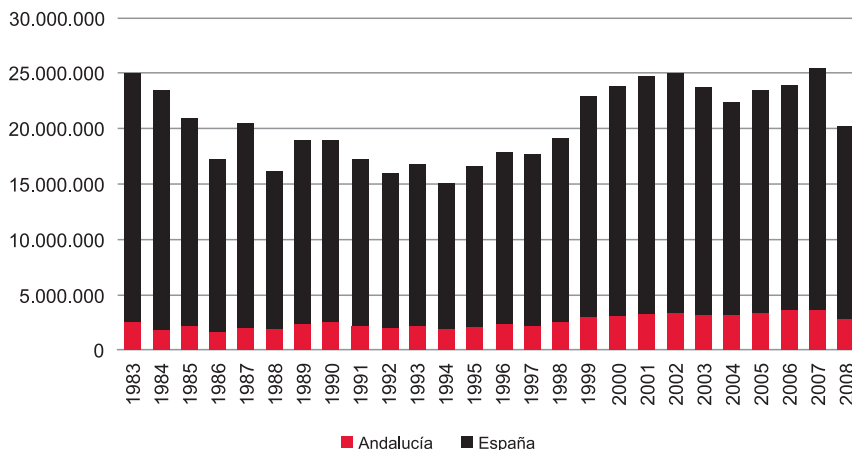
Accidentes en jornada de trabajo con baja por sector económico a nivel andaluz entre los años 1989 - 1995 - 2009



Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Gráfico nº. 11

Jornadas no trabajadas por accidentes con baja en jornada de trabajo. Comparativa a nivel nacional y andaluz (1983 - 2008)



| Cuadro nº. 4: Porcentaje de las jornadas no trabajadas por accidentes con baja en jornada de trabajo de Andalucía respecto al total nacional (1983 – 2008) | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Año | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 |
| % | 11,11 | 8,58 | 11,22 | 11,02 | 10,59 | 13,55 | 13,62 | 14,23 | 14,68 | 14,24 |
| Año | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| % | 14,80 | 14,22 | 14,81 | 14,80 | 14,13 | 14,49 | 15,21 | 14,91 | 14,90 | 15,56 |
| Año | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | | | | |
| % | 15,57 | 16,09 | 16,46 | 17,23 | 17,07 | 16,11 | | | | |

Fuente: MTAS - Anuario de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Este contexto que acabamos de dibujar de manera sucinta, será lo que justifique y al mismo tiempo lo que explique el comportamiento que va a desarrollar la Unión General de Trabajadores de Andalucía en los treinta años objeto de nuestro estudio.

4. DE LAS APORTACIONES DE UGT A LA SALUD LABORAL

Entrando de lleno en lo específico del estudio, para analizar las preocupaciones, las reivindicaciones, los logros, acuerdos, etc., que UGT Andalucía ha propiciado a lo largo de sus treinta años de vida, proponemos una aproximación distinguiendo dos períodos que se van a diferenciar con claridad. El primero irá desde el I Congreso, celebrado en 1980, hasta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y, el segundo, desde aquí hasta el momento actual. El papel de bisagra lo tiene más que merecido aquella ley, que vino a marcar un antes y un después en este ámbito en la historia de nuestro país. Una ley que, dicho sea de paso, generó las mejores expectativas, supuso un avance realmente importante, pero que hubo que modificar con relativa rapidez. Vayamos por orden y acudamos a los documentos guía de nuestro trabajo.

4.1 1980-1995. De la seguridad e higiene a la prevención de riesgos

El escenario que se aventuraba a comienzos de la década era más que prometedor: la Dictadura todavía en la retina, el aval que significaba la constitución de 1978, la consolidación de la democracia avanzando más lentamente de lo deseado, el estado de las autonomías insinuándose en el horizonte y la integración en la Comunidad Económica Europea a la vuelta de la esquina, etc. Así las cosas, el 12 y 13 de enero de 1980, se celebraba en Fuengirola el congreso constituyente de UGT Andalucía. Como no podía ser de otra manera, la preocupación por la seguridad e higiene en el trabajo estuvo presente; tanto, que lo que allí se formuló se volvería retomar casi íntegramente en el congreso que se celebraría seis años más tarde.

El esquema utilizado nos va a servir de modelo también a nosotros para hacer una valoración de lo que en cada uno de los congresos se fue discutiendo. Estado de la cuestión, objetivos y medios serán los epígrafes que nos vayan marcando el camino. En el primero de los congresos, no olvidemos que estamos en 1980, el objetivo está puesto en actualizar la normativa y el aparato institucional existente por desfasado, ineficiente e insuficiente.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

“En la actualidad se viene arrastrando una política demagógica y retrógrada en Seguridad e Higiene, al servicio de los empresarios, que se concreta en:

- a. Unas bases legales existentes por un lado, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Reglamento del Ministerio de Industria, etc. ambiguas con grandes lagunas y sobre todo absolutamente desfasadas al no haberse tenido en cuenta el profundo desarrollo experimentado por nuestro País, por otro lado el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Marco y Ley de enfermedades Profesionales, más actualizadas pero insuficientes.
- b. Una falta de control del cumplimiento de la legislación en los centros de trabajo y convenios, debido a la inoperancia de la Inspección de Trabajo, la mayoría de las veces de acuerdo con los empresarios y la ausencia de presión de las centrales sindicales.
- c. Un Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, creado en 1971 como órgano asesor y docente, desaprovechado por los trabajadores y sin control por parte de los interesados, empresarios y sindicatos de trabajadores.
- d. La existencia de Mutuas Patronales y Organizaciones privadas de prevención, que, controladas por los empresarios, tienen muy poca incidencia de cara a las mejoras reales de las condiciones de trabajo, a pesar de haber sido creadas como entes colaboradores de la Administración.
- e. La actuación al servicio de la dirección de los profesionales y de los técnicos de la seguridad subordinando a las órdenes de la dirección de la empresa.

OBJETIVOS BÁSICOS

1. Democratización de las actuales estructuras administrativas del servicio social de Higiene y Seguridad en el Trabajo a todos los niveles.
2. Planificación en su seno de todos los organismos que en la actualidad entienden cuestiones relativas a Seguridad e Higiene en el Trabajo.
3. Control por parte de las centrales sindicales del Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Andalucía.
4. Reivindicar el derecho a utilizar los servicios del Instituto Territorial de Andalucía por parte de los trabajadores.
5. Renovación de las leyes y normativas de seguridad e higiene, siempre revisables en función de los adelantos técnicos. Ley General Básica de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

6. Reivindicar para las secciones sindicales las funciones de elaboración y control de las condiciones de seguridad e higiene por sectores de riesgo, impulsado a través de los convenios, garantías sindicales para los Comités de Higiene y Seguridad.
7. Reivindicar el derecho de los técnicos sindicales a entrar en la empresa para canalizar la problemática a propuesta de la sección sindical.
8. UGT impulsará la elaboración de planes anuales de prevención elaborados en el seno de las empresas o sectores de producción, tanto por las Secciones Sindicales como por las Federaciones Provinciales de Industria.

MEDIOS

Para luchar por estos objetivos básicos, la Unión General creará un gabinete que dotará a ese servicio de asesoramiento de Seguridad e Higiene, de los recursos necesarios para poder prestar los servicios que la importancia del tema está demandando ya. Este servicio sindical tendrá como funciones las siguientes:

1. Asesoramiento de todos los afiliados ante la negociación colectiva, como en las acciones o luchas, sobre los aspectos relativos a la salud de los trabajadores.
2. Realización de cursos conjuntamente con la Secretaria correspondiente aprovechando los medios de que dispone el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, charlas y publicaciones para dar a los afiliados la formación e información necesaria.
3. Ser instrumento de la UGT para el control sindical de los organismos técnicos regionales oficiales de prevención.
4. La UGT intervendrá en las manifestaciones de la política preventiva que se llevan a cabo en la región a su iniciativa o a la iniciativa de otros.
5. Sensibilización de los trabajadores a nivel regional frente a los problemas de salud en el trabajo a través de unas campañas.
6. Organización de una jornada a nivel regional, teniendo en cuenta los criterios emanados de la Primera Jornada Nacional sobre Higiene y Seguridad donde se incluyen: política patronal, legislación y sindical, instituciones y estudios económicos de la región andaluza.
7. Se mandata a la UGT de Andalucía para que preste la atención necesaria en dotación de medios y personal al gabinete regional de Higiene de UGT de Andalucía, con el fin de utilizar al máximo las opciones que nos ofrecen y en atención a los propios afiliados.

En el propio Congreso, con la lucidez que procuran los momentos fundacionales, por un lado, y convencidos de que se avecinaba un periodo de gran intensidad legislativa, por otro, se van a plantear las líneas maestras que estarán presentes en el desarrollo de la política sindical en este ámbito hasta nuestros días:

1. La convicción de que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales constituyen una problemática de especial importancia. Hoy, gracias en parte a este mismo trabajo, nos puede resultar fácil admitirlo pero es evidente que a comienzos de los ochenta no era una cuestión que acudiera a la prensa de manera cotidiana.
2. La necesidad de captar la atención de los trabajadores para procurar un cambio real. Sin su participación no será posible conseguirlo.
3. Utilizar la vía de la negociación colectiva como instrumento clave en la mejora de las condiciones reales de trabajo⁹⁰.
4. Presión para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.
5. La formación continuada, primero de sus cuadros y luego de los trabajadores en general.
6. La necesidad de actualizar el marco legislativo a las condiciones imperantes en cada momento.
7. La creación de organismos creados al efecto, tanto en el interior de la propia organización sindical como en la propia administración laboral.

En este proceso de construcción del edificio preventivo tenemos que citar un momento crucial, cual iba a ser la transferencia de competencias del Estado en esta materia. Los RD 4042/82 y RD 4121/1982 van a permitir que la administración autonómica pase a disponer de los recursos públicos con que contaba hasta aquel momento el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en cada una de las provincias, los denominados Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estas competencias serían coordinadas a partir de 1984 desde el Servicio de Condiciones de Trabajo, perteneciente a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social⁹¹.

Solo la dureza de la situación económica que vivía el conjunto del país en aquellos momentos y la prioridad absoluta del empleo, explican la ausencia de cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo en el Congreso de 1983.

90 En enero de 1980 se incluía una cláusula en el Acuerdo Marco Interconfederal, suscrito por UGT y la CEOE, según la cual "los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador".

91 Su responsable fue desde el inicio Sebastián Chacón, referencia obligada para todo lo que tiene que ver con la salud laboral tanto en Andalucía como en España.

La única referencia insistirá en la necesidad de crear una Escuela Sindical con unos contenidos formativos que, además de abordar la historia del movimiento obrero, la legislación laboral, etc. tenía que incluir en su plan de estudios la seguridad e higiene en el trabajo.

Sin embargo, a nivel nacional, los agentes necesarios se iban incorporando paulatinamente al proyecto. El Acuerdo Económico y Social, firmado por UGT, CEOE, y CEPYME en el año 1985, reconocía la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivas a favor de la salud de los trabajadores, ponía el objetivo en reducir los accidentes y las enfermedades profesionales, acordaba crear un comité mixto de carácter paritario, para estudiar todo lo relativo a la normativa sobre seguridad e higiene, y en particular la prevención de riesgos profesionales y su incidencia en la salud laboral para acometer las reformas necesarias.

La segunda mitad de los ochenta aportaría interesantes novedades. El 1 de enero de 1986 España se incorporaba a la Comunidad Económica Europea y a partir de este momento, las decisiones no podríamos tomarlas nosotros solos. Pensar en lo general y actuar en lo local se iría imponiendo, también para las organizaciones sindicales.

Entre el 2 y 6 de abril de 1986 tuvo lugar el XXXIV Congreso Confederal de UGT, que vendrá a insistir en incluir la salud laboral y las condiciones de trabajo como premisas esenciales en la negociación colectiva. Adquirió también el compromiso de instar al gobierno para proceder a la ratificación de los convenios de la OIT referentes a la seguridad y protección de la salud (el 139 sobre cáncer profesional, el 161 sobre servicios de salud en el trabajo y la adopción de medidas a fin de hacerlo efectivo, el 155 sobre salud, seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo). Reivindicaba también una ley específica sobre salud de los trabajadores que viniera a refundir y actualizar la legislación vigente, al tiempo que desarrollara el marco jurídico de protección de la salud y seguridad en la empresa⁹². Por su parte, la Ley General de Sanidad (14/1986, de 25 de abril, en su capítulo IV, art. 21 f) instaba a elaborar, junto con las autoridades laborales competentes, un “mapa de riesgos laborales” y en el art. 22 establecía “que los representantes de los trabajadores deben participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en los distintos niveles temporales”. De este modo se empezaba a proponer la integración de la salud laboral en el sistema público de salud y a introducir tímidamente el concepto de “salud laboral” en lugar de la tradicional “seguridad e higiene en el trabajo”. Este extremo, como el planteamiento de los mapas de riesgo, resultaba una clara traslación de la experiencia adquirida por los sindicatos italianos durante las décadas de los sesenta y setenta.

⁹² En Rufino San José, M.J.: “La mejora de las condiciones de trabajo: mas de un siglo de actuación sindical. Op. cit. p. 214.

Al mes siguiente, concretamente entre el 9 y el 11 de mayo del mismo año, se celebraba en Cádiz el III Congreso de UGT Andalucía. Este congreso aportaba tres novedades que hemos de destacar; en primer lugar y en línea con lo que se estaba planteando en Europa⁹³, la necesidad de reivindicar la defensa integral de la salud en el trabajo, “entendiendo que aunque los factores más graves para la salud son los accidentes y las enfermedades profesionales, también debemos considerar las condiciones de trabajo, los ritmos de producción, las primas, los cronometrages, trabajos por turnos, fatiga física y mental, además de los problemas familiares, implantación de nuevas tecnologías y precariedad en la contratación”⁹⁴. En segundo lugar, destaca la concreción de un plan de actuaciones para su defensa ante la administración autonómica. Los aspectos más llamativos pasaban por pedir rigor y simplificación en la aplicación de las competencias de aquella, la elaboración de planes integrales de prevención, y la participación en los que se elaboren a nivel nacional, la necesidad de aglutinar y coordinar a todas las instituciones que tienen que ver con este ámbito en un organismo que contara con autonomía administrativa plena. Se proponía, del mismo modo, la creación de un Consejo de Salud y Seguridad, la revisión profunda de la Organización del Servicio de Médicos de Empresa, la ampliación del cuadro de enfermedades profesionales –y recordamos que estamos hablando del Congreso celebrado en 1986- y, por último, planteaba una línea de actuación en la que no se ha insistido a posteriori; la propuesta de colaboración con los ayuntamientos. Sin embargo, la consideración más novedosa, y esta es la tercera aportación, va a ser la que tiene que ver con la exposición del paradigma formativo que UGT Andalucía asumía como propio y que, en adelante, debía estar presente en toda actividad que se desarrollara en esta línea. El paradigma que se propone es el defendido por P. Freire y que podríamos sintetizar diciendo que todo proceso educativo debe partir de la realidad que rodea a cada individuo y ha de terminar en la transformación de aquella⁹⁵. En otras palabras, formar en el ámbito de la prevención de riesgos profesionales para alcanzar un ambiente de trabajo más sano. En el Anexo recogemos el texto completo.

El comienzo de los noventa, en lo que al panorama económico se refiere, va a conocer una breve fase de transición entre la etapa de crecimiento de la segunda mitad de los ochenta y los momentos de recesión que se vivirán hasta los años 1993 y 1994; con una tasa de paro del 29%, unos valores referidos a la siniestralidad laboral en aumento, el total de jornadas perdidas a consecuencias de los mismos que alcanza en España las 16.622.400 y para Andalucía un 13,62% de aquellas, unas 2.264.600, etc., la esperanza para mejorar aquellos resultados estaba puesta en la futura trasposición de la directiva recién aprobada sobre condiciones de trabajo. En

93 Condiciones de Trabajo. “La hora de Europa”. Edición facsímil de la Revista de Trabajo, n 80, Octubre-Diciembre, 1985 con motivo del XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo.

94 III Congreso de UGT Andalucía. Resoluciones. P. 46.

95 Nació en Recife, Brasil, en 1921 y murió en 1997. Su obra alcanzó un gran predicamento y es considerado como uno de los últimos y grandes pedagogos.

conseguir que la futura Ley de Seguridad y Salud mejore lo indicado en la normativa marco y en tratar de que se apruebe lo antes posible, se van a concentrar los esfuerzos fundamentales de este periodo congresual comprendido entre 1990⁹⁶ y 1994. Para lograrlo tendrán que vencer, no solo la resistencia de la patronal, sino también el intento de demora del gobierno central.

Se observa, por otro lado, que la política de salud laboral se ha afianzado en el esquema organizativo de los congresos. Al mismo tiempo, se cuestiona el tipo de empleo que se está creando, dando así una dimensión psicosocial a la salud laboral y no centrándose exclusivamente en evitar accidentes de trabajo. Como en las ocasiones anteriores, se pone el énfasis en la importancia de formar y sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos para la salud que pueden derivarse del trabajo, en la obligación de asesorar a los afiliados y de participar en la organización preventiva de la Comunidad Autónoma.

El congreso de 1994, celebrado en Sevilla entre el 5 y el 7 de mayo, se desarrollaba en un clima de recuperación económica para enfilar un periodo que nos llevaría hasta el año 2007 y a lo largo del cual alcanzaremos unos indicadores de generación de empleo, riqueza, inmigración, temporalidad en el empleo y, por desgracia, también de accidentes, como no habíamos conocido antes. En el terreno que nos ocupa y sin ánimo de ser excesivamente prolijos en los detalles ni reiterativo en los extremos, hemos de destacar de aquel congreso el informe que sobre su gestión y como anexo en el apartado de la Secretaria de Acción Institucional, iba a presentar el Gabinete de Salud Laboral⁹⁷. Durante el último cuatrienio sus recursos se han centrado en promover la aprobación, la mejora y la difusión de la directiva antes citada; volver a insistir en la necesidad de coordinar todas las competencias en materia de salud laboral en Andalucía, hacer presente el elevado coste de la siniestralidad, tanto social como económico –aspecto este nunca ponderado lo suficiente–; la escasísima notificación de enfermedades profesionales, y, muy especialmente, la conveniencia de poner en marcha mecanismos tanto en colaboración con la Fundación Esculapio como con recursos propios, que posibilitaran un mejor

96 El XXXV Congreso Confederal (1990) ponía de manifiesto dos cuestiones que ganarán importancia en adelante: “La estrategia patronal de segmentación del mercado laboral mediante la subcontratación de tareas a otras empresas pequeñas o y medianas, supone también la transferencia de riesgos asociados a esas actividades, de esta forma el empresario principal traspasa y disuelve su responsabilidad legal, sin dejar de ser, dado su papel dominante, quien determina las condiciones de trabajo de los externos a su plantilla que trabajan en su centro de trabajo o bien con equipos, productos o materiales proporcionados por aquel. Asimismo es necesario extender los derechos de inspección y de promoción de la salud y seguridad de los representantes de los trabajadores de la empresa principal a las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas”.

97 Creado en el Congreso de 1986, se concibió con el objetivo de asesorar a la Comisión Ejecutiva Regional en todas las materias relacionadas con sus competencias, así como el resto de los Organismos, ya se trate Uniones Provinciales, Federaciones de Industria o secciones sindicales de empresas. Sería el órgano que representaría en los distintos órganos especializados a la Comisión Ejecutiva Regional, interviniendo también en los campos de la formación, la negociación colectiva, asesoramiento a organismos y la coordinación de los ocho responsables de Gabinetes de Salud Laboral de las Uniones Provinciales. Es decir, especialización, investigación, asesoramiento y formación. Un planteamiento avanzado para un problema que seguía siendo irresoluble.

servicio y conocimiento de los riesgos laborales, al objeto de que pudiera ser instrumento eficaz en manos del delegado sindical, secciones sindicales, Federaciones de Industria y Uniones Provinciales. La edición de publicaciones periódicas donde se analice la accidentalidad, los acuerdos con aquella Fundación para poner en marcha consultas médicas de asesoramiento para los servicios médicos, e informes periciales en magistraturas; elaboración de planes específicos de formación y la participación en congresos, Feria Nacional de Seguridad e Higiene y Medicina del Trabajo "PREVEXPO", asesoramiento a empresas, etc., fueron otras de sus líneas de trabajo⁹⁸.



Cartel de una campaña de FEMCA-UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la construcción

En este contexto se estaba gestando el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva (1995), en el que se iba a retomar la visión integral de la salud laboral discutida en el V congreso, y parecía que ya aceptada de manera definitiva:

⁹⁸ Informe de Gestión al V Congreso. Sevilla. 5 al 7 de mayo de 1994.

“La generación de empleo debe ir necesariamente acompañada de la mejora de las condiciones de trabajo, en su sentido más amplio, integrando la prevención de riesgos laborales y una óptima salud laboral, lo que se engloba dentro del término “calidad de vida laboral”. Pero el acuerdo recogía además viejas aspiraciones debatidas y aprobadas en congresos anteriores:

- Adecuación de los actuales Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo a los nuevos contenidos y líneas de actuación y de participación que se prevén en la futura Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Creación de un organismo específico que englobe los medios destinados a la prevención de riesgos laborales.
- Constitución de un Consejo que permita la participación efectiva de los agentes sociales y económicos en estas materias.

Igualmente, se aprobará el diseño y la puesta en marcha de formación específica para los Agentes Sociales y Económicos que tratan esta materia, dado que en el Reglamento de los Servicios de Prevención se establecieron de forma detallada los contenidos formativos de los técnicos, en sus tres niveles, pero no se hizo (ni se ha realizado aún) el desarrollo del programa formativo para los delegados de prevención, los auditores o los coordinadores de seguridad.

Si hacemos una valoración global del periodo analizado tenemos que hablar de consolidación democrática, construcción del Estado de las Autonomías, incorporación a la Unión Europea, crisis económica en alternancia con periodos de recuperación y crecimiento económico, actualización y por lo tanto profusión normativa, tanto a nivel autonómico como nacional y europeo, adaptación del aparato institución a las nuevas realidades, etc. En definitiva, se habían puesto los pilares necesarios para la construcción del edificio preventivo nacional, andaluz y ugetista.

En una aproximación algo más detallada tenemos que señalar el esfuerzo por democratizar las instituciones, la inclusión de la prevención de riesgos laborales como elemento esencial en la negociación colectiva, el considerar la formación, la información y la sensibilización como una de las líneas en las que el sindicato tiene que emplearse a fondo, acercar la prevención a la sociedad en su conjunto, etc. Hay que mencionar igualmente la propuesta de integración de la salud laboral en el sistema público de salud que se plantea a comienzos de los ochenta, trasladando así la experiencia adquirida por los sindicatos italianos durante las dos décadas anteriores⁹⁹.

● ⁹⁹ Curiosamente, aunque en los congresos de UGT Andalucía se pide el agrupamiento de todos los recursos preventivos públicos en un único organismo, con la posterior creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) no se ha producido la integración de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependientes de la Consejería de Empleo e Inmigración, en dicho IAPRL ni los recursos del sistema público de salud de Andalucía, como si se hizo en su día en la Comunidad Autónoma de Navarra.

Desde el punto de vista nominal, el camino recorrido ha sido claro: de la seguridad e higiene en el trabajo a la salud laboral. En definitiva, se había preparado el camino para la llegada que iba a transformar el panorama de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país.

4.2 1996-2010. Del accidente de trabajo a la enfermedad profesional

Importantes novedades se van a ir produciendo desde V al VI Congreso, especialmente desde el punto de vista normativo. El año 1995 se aprobará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; al año siguiente, según el Decreto 316/1996 de 2 de julio, se ratificaba a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social como órgano responsable de las competencias de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía en materia de condiciones de trabajo; el R.D. 39/1997, de 17 de enero, recogía Reglamento de los Servicios de Prevención. Desde el punto de vista institucional, el Decreto 277/1997, de 9 de diciembre, aprobaba la creación del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. A ello puede unirse la filosofía emanada del Programa Comunitario 1996-2000 de la Comisión Europea en su Comunicación (COM (95) 282 final) relativa a la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo. Sin embargo, la gran novedad vendrá de la mano de la aprobación y posterior entrada en vigor de la mil veces mencionada y durante tanto tiempo deseada Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁰⁰.

La política de concertación tampoco podía escapar al poder seductor de aquella. El Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (1997) la adopta como el “nuevo contexto referencial” e inspiradora del nuevo modelo de prevención. Este nuevo modelo se va a apoyar en la responsabilidad empresarial, por un lado, y en la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa por otro. Y precisamente por esto, el propio Acuerdo le va a prestar una gran atención a este apartado. Propondrá, además, la creación de una fundación andaluza, en el seno del recién aprobado Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, como instrumento al servicio de la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población andaluza. Daba un gran impulso a la formación, información, divulgación y sensibilización, dirigida especialmente a la pequeña y mediana empresa. Se plantea también la necesaria creación de sendos registros; uno para los servicios de prevención que utilicen las empresas, y otro para aquellos trabajadores que hayan sido designados delegados de prevención. Y pretende, por fin, reducir el impacto que desde el punto de vista de las condiciones de trabajo está suponiendo la incorporación de

¹⁰⁰ Pueden sorprendernos hoy las reticencias que demostró el gobierno español a la trasposición de la Directiva que el mismo propuso a la Unión Europea y que solo puede explicarse por el alto coste de incorporar a los trabajadores del sector público que estaban exentos en la normativa previa. También la patronal hizo sus cálculos. En 294.000 millones de pesetas fijo la patronal el coste anual de la puesta en marcha de la ley. En Bilbao, A.: El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable. S. XXI, Madrid, 1996, p.193.

la mujer al mercado de trabajo, la incidencia social de las drogodependencias y su repercusión en el mundo laboral.

Sin embargo, desde el punto de vista económico y aunque estábamos ya en una fase de claro crecimiento económico, el desempleo no disminuía al ritmo deseado y la siniestralidad laboral continuaba en aumento, particularmente en algunos sectores especialmente activos en este momento. Para la primera de las variables, si bien es cierto que veníamos del 33,4% de paro en 1995, aun estábamos en un 29,7% en 1998. En cuanto a los accidentes de trabajo, la construcción y el sector servicios presentaban unos resultados inaceptables. Este mismo año perdimos en Andalucía 2.415.906 de jornadas de trabajo como consecuencia de los accidentes sufridos, un 14,49% del total nacional. En otras palabras, la nueva ley, las novedades normativas que la acompañaron, los cambios institucionales, los recursos asignados, etc., no propiciaron la respuesta esperada. En su descargo, el crecimiento económico desbordó cualquier expectativa.

Con este telón de fondo llegaba la celebración del VI Congreso de UGT Andalucía (Sevilla 26 a 28 de marzo de 1998). En este caso, lo relativo a la salud laboral de los trabajadores va a encontrar acomodo en dos apartados distintos del propio Congreso. En primer lugar, en el capítulo dedicado a cómo asegurar y acrecentar el Estado del Bienestar; junto a la salud, educación, vivienda, medio ambiente y cultura, como pilares fundamentales, se incluye también el epígrafe de salud laboral. Importante aportación ésta que tiene que ver, a nuestro juicio, con dos circunstancias evidentes: por un lado, con el hecho de que en España tenemos los máximos índices de siniestralidad y el índice más bajo de enfermedades profesionales en el contexto europeo¹⁰¹. Además, apenas existe consideración alguna en lo relativo a la prevención del daño cuando nos referimos a las enfermedades profesionales. Y, por otro, con la consideración de la vida laboral como parte indisociable de la propia vida. Lo que ocurre en el trabajo trasciende el propio ámbito laboral y alcanza a la vida entera del trabajador. En este sentido, se va a proponer una “reforma de la legislación de la Seguridad Social que considere toda la vida laboral de los trabajadores como el ámbito temporal durante el cual se inicia la enfermedad profesional y el cambio de calificación, de enfermedad común a enfermedad profesional, si el historial clínico laboral del trabajador manifiesta una evolución en la gravedad de la enfermedad y por tanto en el menoscabo para el trabajo. Á través de la concertación y la negociación colectiva apoyará la inclusión en sus textos articulados de cláusulas de revisiones médicas obligatorias y periódicas donde se diagnostique la evolución

¹⁰¹ No obstante, a la hora de establecer comparaciones con otros países hay que tener en cuenta las particularidades de cada uno de ellos, al menos, en el sistema de notificación de los accidentes y en propio sistema de seguridad social. Dos ejemplos: los accidentes de trabajo debidos a causas no traumáticas sólo se contabilizan en Francia y España; los accidentes in itinere no se contabilizan en la mayor parte de los países europeos. Estas dos causas suponían en el año 2000 casi un 55% de los accidentes mortales en nuestro país. Fernández Sánchez, L.: “Cómo interpretar las estadísticas de accidentes de trabajo”. El País (5.III.2001).

de dichas enfermedades comunes a través del tiempo, a fin de avanzar en la aceptación generalizada de una definición más preventiva del concepto de daño y posibilitar el reconocimiento de su origen laboral a todas aquellas alteraciones precoces de la salud y patologías relacionadas con el trabajo¹⁰².

Por su parte, en el capítulo dedicado a la mejora de las condiciones de trabajo va a seguir insistiendo en el camino de la negociación colectiva para superar los mínimos establecidos en la normativa laboral específica y mejorar la calidad de vida en el trabajo. Se hace especial hincapié en:

- La necesidad de superar el concepto restrictivo de “seguridad e higiene” utilizando términos como “mejora de las condiciones de vida y trabajo” o “prevención de riesgos laborales y salud laboral”.
- Dar prioridad a las actividades del Consejo Andaluz de Salud Laboral, como órgano específico de participación de los agentes sociales en esta materia.
- Elaborar planes sectoriales de prevención en coordinación con los planes de prevención de las empresas del sector.
- Acordar mecanismos de seguimiento de la actuación de los Delegados de Prevención.

Como puede verse en los cuadros que incorporamos más arriba, la siniestralidad, no obstante los esfuerzos realizados, venía conociendo un incremento constante desde el año 1993. Hemos de reparar, sin embargo, que el incremento realmente significativo en cuanto al número de accidentes se viene produciendo en lo que se refiere a los accidentes leves. Los graves y mortales se van a instalar casi de manera permanente entre el 2 y el 3% del total. De cualquier manera, las cifras seguían siendo excesivas y el coste global, ya sea humano o económico, inasumible. El recurso que va a sugerir el V Acuerdo de Concertación Social (2001) va a ser, de nuevo, el impulso institucional a través de la potenciación y refuerzo de las actuaciones del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRL) y sus comisiones provinciales, como principal órgano de participación, encuentro y diálogo entre la administración, las organizaciones sindicales y empresariales y la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales¹⁰³. En el seno de dicho Instituto habrá que crear la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de ejecutar acciones de asesoramiento en materia de prevención, y la implantación

● ¹⁰² Actas VI Congreso. Resoluciones. Cap. III.

● ¹⁰³ La concertación social tiene su ritmo y sus costes y habrá que esperar hasta el año 2006 para asistir a su creación efectiva (Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 10/2006, de 26 de diciembre, del IAPRL), a 2008 para la aprobación de sus estatutos (Decreto 34/2008, de 5 de febrero) y a mayo del mismo año para el nombramiento de su director (Decreto 349/2008, de 20 de mayo).

de programas de formación en los respectivos sectores¹⁰⁴. Por su parte, el VII Congreso de UGT Andalucía (2002), compartiendo aquella preocupación y constatando la impotencia ante la elocuencia de las cifras, le va a dedicar un capítulo específico. Este llevará el mismo nombre que la ley que transfirió la Directiva Marco. Hablamos ya de Prevención de Riesgos Laborales, detalle este que no debe pasarnos desapercibido y que viene a completar las preocupaciones por la protección y por la asistencia, que era lo que había caracterizado la política de salud laboral a lo largo de la mayor parte del siglo pasado. Sin embargo, más allá de la cuestión nominal, y ésta es la contradicción y la frustración permanente, al mismo tiempo que el estímulo constante, el diagnóstico que se hace en el propio Congreso es tan elocuente como certero: la ley o no se cumple o es insuficiente. Esto justifica una nueva ratificación del sindicato con las políticas de prevención y el propósito de apostar por “la consolidación de estructuras que le permitan abordar, desde un respaldo técnico adecuado, problemas complejos que tienen una gran influencia sobre la vida y la salud de los trabajadores”¹⁰⁵. Y precisamente, en este mismo Congreso se presenta el balance de los tres primeros años de trabajo del Gabinete de Salud Laboral, que se aprobó en marzo de 1999. En síntesis, los trabajos realizados fueron: a) Información y asesoramiento permanente de los distintos organismos de UGT Andalucía. b) Puesta en marcha de programas de asesoramiento a delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud, con tareas de información, formación, diagnóstico y prevención de riesgos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. c) Edición del manual del delegado de prevención y d) Análisis de causalidad de los accidentes laborales.

Otras dos cuestiones de carácter organizativo interno van a ver la luz en este mismo congreso. Por un lado, la consolidación de una estructura de servicios permanentes en este campo a través de Fundación Esculapio y, por otro, la constitución del Consejo Regional de Salud Laboral, que nace con el objetivo de coordinar e impulsar las acciones relacionadas con la salud laboral en el conjunto de la organización. La complejidad, diversidad y cantidad de actuaciones que se vienen desarrollando justifica su creación.

En este rápido recorrido que estamos haciendo por la evolución que ha conocido el tema que nos ocupa desde la perspectiva de UGT Andalucía y que encuentra algunas de sus manifestaciones más allá de la propia estructura organizativa, no

104 Este V Acuerdo de Concertación es de los que más atención dedica al problema que nos ocupa. Entre los objetivos que se marcan hay que destacar la atención que presta por primera vez a las pymes, como objetivo prioritario, el desarrollo de nuevas campañas de sensibilización, profundizar en el seguimiento de los planes de prevención, excluir en la contratación pública de la Junta de Andalucía a aquellas empresas que no cumplan sus obligaciones en esta materia, etc. Se insiste también en una cuestión muchas veces anunciada pero que aún se ha llevado a cabo. Nos referimos a la intención de desarrollar formación preventiva en todos los niveles en el sistema educativo y formativo, especialmente a través de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Volveremos a esta cuestión en las conclusiones.

105 VII Congreso. Resoluciones. Prevención de Riesgos Laborales.

podemos olvidar dos hechos que van a tener lugar en el año 2003 y en el 2004. El primero de ellos tiene que ver con una reivindicación largamente reiterada. Nos referimos a la participación del sindicato en la elaboración de cuantos planes nacionales o autonómicos se elaboren. En este caso se trata del II Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (Decreto 313/2003, de 11 de noviembre). Además de las 130 acciones que planifica y de los 9 objetivos estratégicos que determina, nos interesa señalar aquí la ratificación de dos cuestiones que ya se reivindicaron en el Congreso celebrado en 1980 y que luego se han venido manteniendo a lo largo del tiempo: concebir el empleo y la salud laboral como dos elementos determinantes de la calidad del propio empleo, por un lado, y por otro, que solo con la integración de todos los agentes sociales y de la propia sociedad en su conjunto, se podrán mejorar de manera sensible los datos de la siniestralidad. La segunda cuestión tiene que ver con la creación de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral (Decreto 203/2004, de 11 de mayo)¹⁰⁶. La denominación constata una vez más la asunción de los valores en los que se sustenta su función. Del Servicio de Condiciones de Trabajo, como se le llamó en 1984, a la Seguridad y Salud Laboral.

Entre el 23 y el 25 de junio de 2005 se va a celebrar en Sevilla el VIII Congreso de UGT Andalucía. Era el momento adecuado para hacer balance de los diez años de la Ley de Prevención y, al mismo tiempo, de proponer nuevas acciones para lograr su mayor grado de cumplimiento posible. Además de las labores más que consolidadas de sensibilización, formación, información y difusión que se vienen haciendo, y del empeño en impulsar los acuerdos de concertación, hay que destacar la puesta en funcionamiento del Observatorio de la Siniestralidad. Este hecho marcará tendencia a nivel nacional y autonómico, y bastará ver el VI Acuerdo de Concertación Social para comprobarlo. Del mismo modo, en su empeño por hacer más cercana y accesible la prevención, se evaluó el servicio prestado por la *Prevención en Línea*¹⁰⁷. Un teléfono gratuito al que pueden recurrir, tanto delegados de prevención como trabajadores y población en general para plantear las dudas, problemas e inquietudes que tengan en relación con la salud laboral¹⁰⁸.

En efecto, en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2005), van a recibir una atención especial los Observatorios/Laboratorios. Planteados como impulsores de iniciativas para el estudio de problemáticas específicas en materia de seguridad y salud laboral, se van a crear el de riesgos psicosociales (especialmente para estudio del hostigamiento moral y el síndrome del quemado), el de riesgos

¹⁰⁶ Desde este momento y coincidiendo también con un incremento importante de los recursos disponibles, se aprecia un cambio realmente significativo en la dirección y coordinación de la política preventiva en Andalucía.

¹⁰⁷ <http://webantigua.ugt-andalucia.com/040625prl.asp>

¹⁰⁸ No se nos escapa que en el terreno de la difusión y sensibilización se han desarrollado un sinnúmero de actividades que por razones de espacio no podemos detallar. Unas resultado del trabajo exclusivo, otras en colaboración con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, a través de la mencionada Fundación Esculapio, etc. Una mención especial merece la inolvidable y magníficamente acogida Evita Percances.

emergentes y enfermedades profesionales, otro para el análisis de las causas de la siniestralidad y determinación del perfil del trabajador accidentado; el cuarto sobre aspectos económicos de la seguridad y la salud laboral, y a modo de colofón el Pabellón de la Prevención en el Parque de las Ciencias de Granada. Se propone también mejorar la información estadística sobre AATT y EEPP en Andalucía, realizar campañas dirigidas a colectivos específicos como autónomos, inmigrantes y discapacitados, y el tratamiento singular de género y su relación con la prevención. Recupera algunas cuestiones que ya aparecían en los acuerdos anteriores, como la realización de campañas educativas en todos los niveles o incorporar criterios positivos de prevención en la contratación pública de la Junta de Andalucía. Promoverá también la implantación de la “cartilla de formación” y la de “vigilancia de la salud”, tanto en el sector de la construcción como en el de empresas de trabajo temporal.

El año 2009 van a coincidir el IX y último congreso de UGT Andalucía de los celebrados hasta ahora¹⁰⁹, la firma del VII Acuerdo de Concertación Social y la preparación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2010 al 2014. El desarrollo de la política de concertación social explica la reiteración de algunas cuestiones en uno y otro, y por lo que a nosotros respecta, también en el mencionado Congreso.

En el análisis del estado de la cuestión se apunta con extraordinaria claridad a problemas no resueltos:

- Dificultades que provoca la concurrencia de los cuatro órdenes jurisdiccionales, a los que se suma la escasa formación de los agentes jurídicos (jueces, fiscales y abogados) en materia de “siniestralidad laboral y prevención de riesgos laborales”.
- La cultura de la prevención empieza a calar en nuestra sociedad, pero la flexibilización del mercado de trabajo y la externalización de los costes producen un aumento de la siniestralidad.
- Se percibe la dificultad para integrar la prevención en las PYME’s.
- Existen grandes deficiencias en las Administraciones Públicas de Andalucía y una excesiva burocracia en la prevención que se realiza.
- Necesidad de abordar el fenómeno de la drogodependencia y adicciones en el ámbito laboral y su integración global en las actuaciones de prevención de riesgos laborales.
- El nuevo cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006) no ha procurado los resultados previstos.

● ¹⁰⁹ Sevilla, 10 al 12 de septiembre de 2009.

Para solucionar aquellos problemas se plantean las propuestas siguientes:

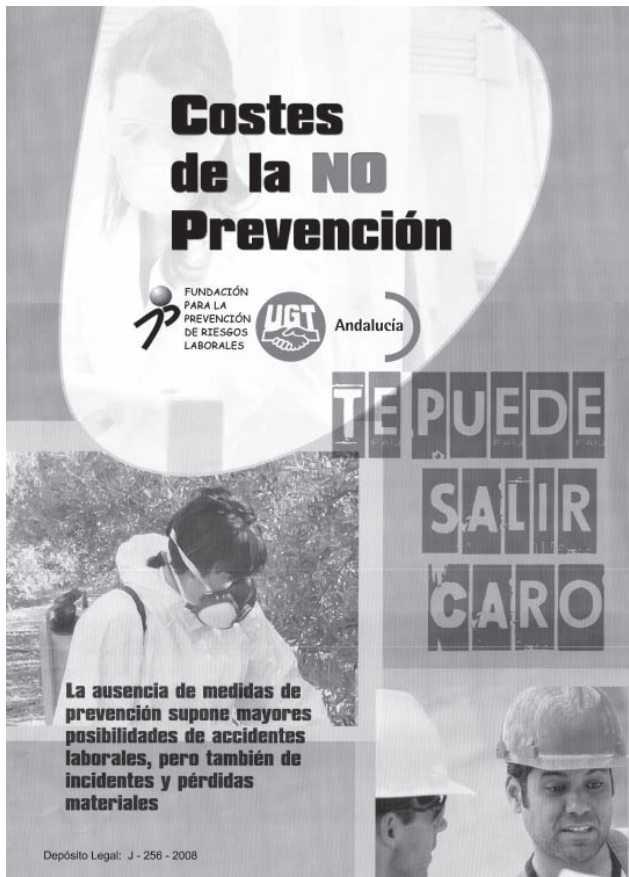
- Crear órganos judiciales específicos y reforma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (subinspectores especializados).
- Insistir en que la prevención se internalice con los recursos propios de las empresas, rompiendo la inercia de potenciar los servicios de prevención ajenos.
- Implicar a los médicos de atención primaria en el reconocimiento de las enfermedades profesionales, promocionando médicos del trabajo y la diplomatura de enfermería del trabajo.
- Garantizar la existencia de registros fiables.
- Procurar que los riesgos psicosociales dejen de ser invisibles.
- Integrar de manera efectiva la PRL en la Administración Pública.
- Proteger a los trabajadores que inicien tratamiento por un cuadro adictivo.

Por su parte, lo que se afirma en el VII Acuerdo de Concertación de Andalucía (2009), que a su vez se remite en este apartado a la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2009-2014, bien podíamos encontrarlo en las resoluciones de cualquiera de los últimos congresos de UGT Andalucía. Véase si no: “para seguir mejorando las condiciones de seguridad y salud laboral, resulta imprescindible renovar el compromiso conjunto de administración y agentes sociales y económicos, basándolo en cuatro premisas fundamentales:

- La formación en prevención como elemento fundamental.
- La prevención como derecho social y elemento indispensable de la cultura de la calidad en el empleo.
- El papel relevante que debe desempeñar la ciudadanía andaluza en la disminución de accidentes laborales y en el fomento de la cultura de la prevención.
- El cumplimiento eficaz de la normativa en materia de seguridad y salud laboral”.

Lo mismo podríamos decir de la mayor parte de las acciones puntuales que se van a detallar; coordinar todas las administraciones andaluzas competentes, simplificar los procedimientos administrativos para que las empresas puedan acceder a las ayudas públicas, formación en sectores específicos, cartilla de formación y vigilancia de la salud en el sector construcción, etc.; y es lógico que sea así por la

propia filosofía de la política de concertación a la que ya nos hemos referido. Sin embargo, queremos detenernos en una de las propuestas que se presentaron en el III Congreso de UGT Andalucía, celebrado en el año 1986, y que se retoma ahora, eso sí, con algo más de detalle. En aquel momento se planteaba la necesidad de colaborar con los ayuntamientos en este ámbito; la propuesta 104 de la Estrategia apunta la necesidad de “facilitar el apoyo y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales a las corporaciones locales, en especial a municipios de menos de 10.000 habitantes, impulsando las autoevaluaciones y los medios de organización mancomunados”.



Cartel de una campaña de UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales. Año 2008

Al finalizar el recorrido por este segundo periodo, apreciamos, entre otras cosas, que se consolida el término de salud laboral, tanto en los propios congresos como en la administración y en los documentos emanados de la política de concertación. Por otro lado, se empieza a reivindicar la prevención de las enfer-


medades profesionales (EPPP) y no sólo de los accidentes, admitiendo que con la nueva normativa (RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo cuadro de enfermedades profesionales), al igual que ocurrió con la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no se vio un cambio significativo en los datos de siniestralidad, por lo que además de promulgar normativas hay que modificar la cultura preventiva de sus actores. En el caso de las enfermedades profesionales, no para reducir los datos declarados, como ocurre con los accidentes de trabajo, sino para adecuar los datos oficiales con la realidad de la patología de origen laboral en Andalucía.

Al igual que la mayoría de los cambios normativos que desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pretenden facilitar la integración de la gestión de la PRL en las PYME's (Ley 54/2003 y Real Decreto 337/2010), el sindicato reconoce esta dificultad e insta a que se potencien los recursos preventivos en las empresas frente a la inercia de potenciar Servicios de Prevención ajenos. Igualmente, el último Congreso pide potenciar la formación de los médicos de atención primaria y la de los profesionales judiciales, para facilitar la visibilidad de las enfermedades profesionales o el origen laboral de los accidentes y enfermedades, coincidiendo con la organización en Andalucía de varios cursos de formación dirigidos a estos colectivos.

El sindicato especifica, más que en la Estrategia Andaluza, en la necesidad de coordinar los recursos preventivos públicos, al hablar del papel del Servicio Andaluz de Salud en la identificación de las enfermedades profesionales. Aunque en la Estrategia Andaluza no se aborda tanto la problemática de las enfermedades profesionales, como si se hace en los Congresos de UGT Andalucía, al pedir la Estrategia que se potencien los Laboratorios/Observatorios existentes ya se puede entender que se están priorizando estos dos temas, por cuanto los dos primeros Laboratorios que se inauguraron en el marco del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales son el de Enfermedades Profesionales (LADEP), que se gestiona desde la Universidad de Huelva¹¹⁰ y el Laboratorio de Riesgos Psicosociales, que se gestiona desde la Universidad de Jaén.¹¹¹

Otra de las prioridades que se mencionan en la Estrategia Andaluza, la especial atención a las condiciones de seguridad y salud de la mujer, no es algo a lo que se dedique mucho tiempo en los Congresos de UGT Andalucía. Por el contrario, en el año 2010 se ha inaugurado un Laboratorio/Observatorio Andaluz de Género, que se gestiona desde la Universidad de Córdoba, en el marco del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que cabe presumir que UGT Andalucía ha estado de acuerdo y ha impulsado la creación de este centro de investigación sobre género.

 ¹¹⁰ <http://www.ladep.es>

 ¹¹¹ <http://www.larp.es>

En el último Congreso se introduce la problemática de la drogadicción y adicciones en el medio laboral, actuando de forma valiente ante un problema de gran trascendencia para la salud de los trabajadores, pero que por su problemática ha quedado tradicionalmente marginado de las actuaciones sindicales en salud laboral¹¹². Un claro indicador de la importancia que se le presta a esta cuestión es el nombre de la Secretaría Ejecutiva de Salud Laboral, Medio Ambiente y Adicciones de UGT Andalucía. Por el contrario, la temática de la inmigración y su salud laboral no se le suele prestar demasiada atención en los congresos, posiblemente por existir una Secretaría específica de Migraciones en UGT Andalucía.

0% Prevención **100% Prevención**

Utiliza la cabeza
Utiliza la Prevención

 DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA
TECNICA PARA LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
union@andalucia.ugt.org

Con la financiación de  FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Cartel de una campaña de UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales

¹¹² <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/saludlaboral/index.asp>

5. CONCLUSIONES

Treinta años son un periodo más que suficiente para hacer balance. A nuestro juicio, este balance debe centrarse no tanto en la valoración de cada una de las actuaciones que se han ido desarrollando a lo largo de los años, sino en la evaluación de aquellos principios básicos sobre los que se han basado las diferentes líneas de actuación. Estas son, en nuestra opinión, las que debemos destacar:

1. Se ha conseguido traer al primer plano la preocupación por la Salud Laboral.
2. Las actas de los congresos de UGT Andalucía son una buena fuente de información para analizar las aportaciones que desde UGT Andalucía se han realizado respecto a la Seguridad y Salud Laboral durante los últimos 30 años.
3. La situación socioeconómica guarda una estrechísima relación con las reivindicaciones relativas a la Salud Laboral que se realizan desde el sindicato, como puede apreciarse en los temas que se discuten en UGT Andalucía a lo largo de estos años.
4. Es presumible que el paso de ciertos sindicalistas de UGT Andalucía a la política estatal o a la representación sindical a nivel internacional haya facilitado la incorporación de las reivindicaciones en Salud Laboral a la normativa, o en los acuerdos de concertación, de la Unión Europea, estatal o de Andalucía.
5. Deja de preocupar el accidente de trabajo como único problema sobre el que actuar y, con mayor énfasis en los últimos congresos, se empieza a reivindicar el estudio de las enfermedades profesionales e incluso otros problemas de salud, como los asociados a los riesgos psicosociales, que aún no han sido incluidos en el cuadro de las enfermedades profesionales, pero que son temas considerados prioritarios para la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, e incluidos en las Estrategias Estatal y Autonómica.
6. El asesoramiento es una de las mayores prioridades para UGT Andalucía, tal y como se pone de manifiesto en la creación de un Gabinete, un Departamento de Asistencia Técnica o el teléfono gratuito “la prevención en línea”.
7. La evolución terminológica con lo que ello conlleva ha sido evidente. De la “seguridad e higiene” de los primeros congresos se pasa a un período de

cierta indecisión en la que se alternarán de manera indistinta “prevención de riesgos laborales” o “salud laboral”, para terminar utilizando este último en el VIII y preferentemente en el IX Congreso. Institucionalmente también se reflejará esta evolución.

8. En los congresos no se trata mucho la problemática asociada a los trabajadores inmigrantes y esto puede justificarse por disponer UGT Andalucía de una secretaría específica de inmigración.
9. El interés por disponer de datos fiables sobre la siniestralidad laboral de Andalucía lleva a crear un Observatorio de la Siniestralidad en Andalucía o a apoyar la creación de los Laboratorios/Observatorios enmarcados en el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, siguiendo la tendencia de crear observatorios en esta materia (Observatorio Europeo-Agencia Europea y Observatorio Estatal-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
10. No es hasta los últimos congresos donde se apuesta por que se potencien los recursos propios de las empresas frente a los servicios de prevención ajenos o el disminuir la burocracia de gestión a las PYME's, en consonancia con las modificaciones normativas que se realizan en España, al constatarse la dificultad para integrar la prevención en las pequeñas y medianas empresas.
11. UGT Andalucía ha decidido priorizar el tema de las adicciones y las drogas en el trabajo, y esto no sólo se ve en los temas tratados en los congresos sino también en su decisión de incluirlo en el nombre de la Secretaría Técnica, junto a la salud laboral y el medio ambiente.
12. Lo abordado en los últimos congresos guarda una gran dosis de coherencia con lo finalmente aprobado en la última Estrategia Andaluza 2010-2014. Lógico por ser uno de los firmantes y porque pone de manifiesto el consenso alcanzado para aglutinar a los diferentes agentes en el mismo proyecto.
13. La formación es un tema que ha preocupado a UGT Andalucía durante todo el periodo de estudio. Básicamente, preocupa sensibilizar a los trabajadores, formar a sus afiliados y a los agentes sociales y económicos. No se dice nada del papel que debe jugar el sistema educativo (escuelas, formación profesional, universidades), ni de la formación que deben recibir los técnicos de prevención o los médicos del trabajo. Sólo se hace una mención a una diplomatura de enfermería del trabajo.

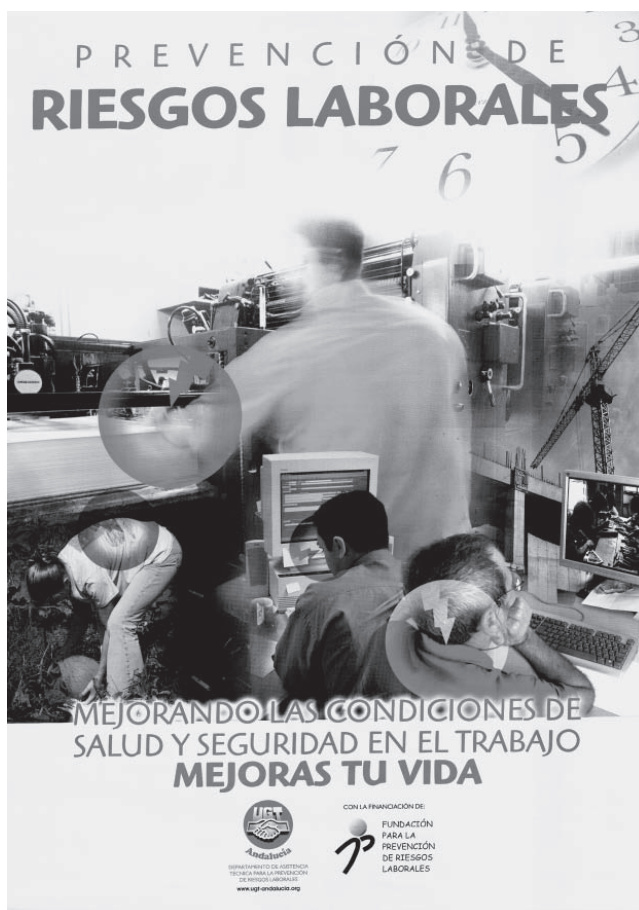
6. PROPUESTAS

La experiencia adquirida durante los treinta años de los que hablamos también nos proporciona perspectiva suficiente como para plantear propuestas hacia el futuro. Ahí van algunas:

1. Adoptar un mismo término para referirse a esta materia (“prevención de riesgos laborales”, “seguridad y salud laboral”, “salud y seguridad en el trabajo” o “salud laboral”) al objeto de facilitar la comprensión de los trabajadores. Entendiendo que todos estos términos se refieren al mismo fenómeno.
2. La Salud Laboral es una cuestión transversal que requiere un tratamiento transversal. UGT Andalucía debería manifestar su posición respecto al papel que debe jugar el sistema educativo en su conjunto de cara a la generalización de la cultura preventiva. Los Acuerdos de Concertación Social de Andalucía de 2001, 2005 y 2009 insisten en la realización de campañas en los centros de educación primaria. La realización de campañas esporádicas se ha demostrado escasamente eficaz. Ya hay experiencias suficientemente rodadas como para justificar la rentabilidad de una formación continuada en los diferentes niveles educativos. No hablamos de asignaturas sino de contenidos. Lo mismo hay que apuntar al referirnos al Bachillerato, absolutamente huérfano de este contenido. Y, por sorprendente que parezca, hemos de afirmarlo también de las titulaciones universitarias. La adaptación al llamado Proceso de Bolonia ha sido una gran oportunidad perdida. Ha de pronunciarse también sobre como abordarlo en la Formación Profesional, en los técnicos de nivel intermedio (ciclo formativo superior), técnicos de nivel superior (máster universitario “oficial”) y en la de los médicos y enfermeros del trabajo.
3. Mejorar la coordinación de la Secretaría de Salud Laboral, Medio Ambiente y Adicciones con la de Migraciones, para que en la primera se aborde la problemática específica de la salud laboral de los trabajadores inmigrantes.
4. Potenciar sus actuaciones en la prevención de las adicciones y el uso de drogas en el trabajo.
5. Potenciar la investigación de calidad en salud laboral que se realiza en Andalucía, aumentando su colaboración con los grupos de investigación consolidados existentes en las universidades andaluzas y participando activamente en dichas investigaciones. Reivindicar, en esta misma dirección, que esta línea de investigación se incorpore como una más de las que se

integran en el Plan Andaluz de Investigación. De cara a la formación de los futuros investigadores, resulta muy necesaria la puesta en marcha de programas de doctorado específicos.

6. Insistir en la línea iniciada en el último Congreso, y acorde con las últimas modificaciones normativas, pedir que se potencien los recursos propios en las empresas para realizar la prevención (frente a los servicios de prevención ajenos) y facilitar la gestión de esta materia en las PYME's.
7. Debería seguir pidiendo la mejora de los datos sobre siniestralidad laboral en Andalucía, potenciando su Observatorio de siniestralidad o los Laboratorios/Observatorios creados dentro del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales



Cartel de una campaña de UGT Andalucía a favor de la necesidad de adoptar medidas de Prevención de Riesgos Laborales

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE CASTRO, M.: “Evolución del mercado de trabajo andaluz”. En GALÁN GARCÍA, A, y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Inserción Laboral*. Huelva, 1999.
- ALCAIDE CASTRO, M. en “La situación actual del mercado de trabajo en España y Andalucía”. *Temas laborales*, nº 100. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo Junta de Andalucía. Sevilla 2009.
- BILBAO, A.: *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. S. XXI, Madrid, 1996.
- *Claves. Estudio sociolaboral de la UGT Andalucía*. UGT Andalucía. Sevilla, 2010.
- Condiciones de Trabajo. “La hora de Europa”. Edición facsímil de la *Revista de Trabajo*, n 80, Octubre-Diciembre. Ministerio de Trabajo. 1985.
- DE VAL ARNAL, J. J., ROYO JAIME, J. A. y TÁMARA Y FERNÁNDEZ DE TEJERINA, J.: “El marco competencial autonómico en materia de salud laboral”. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*. Nº 3,1995.
- DURÁN LÓPEZ, F.: SÁEZ LARA, C. (Coordinadores) FLORES SABORIDO, I.; NAVARRO NIETO, F.: SANTOS SÁNCHEZ, V.; ALCAIDE CASTRO, M.; *Informe de Salud Laboral en Andalucía*. 2004.
- *Informe Económico de Andalucía*. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. 2005.
- LINDE ESTRELLA, M.J. y ORTIZ VALDERRAMA, M. R.: *Análisis de la siniestralidad laboral y de las condiciones de trabajo existentes en Andalucía*. UGT Andalucía, 2007.
- “La España de la inmigración: mercado de trabajo e inmigración en las CCAA españolas. 1995-2006”. *Índice Laboral Manpower*, marzo 2007.
- RUFINO SAN JOSÉ, M.J.: “La mejora de las condiciones de trabajo: más de un siglo de actuación sindical”. *En Trabajo y salud. Desde la protección a la prevención*. INSHT, Fundación Largo Caballero y Fraternidad Mutrespa. Madrid 2010.

8. ANEXOS

FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE DAÑOS PROFESIONALES

Todo planteamiento formativo tiene en su base una concepción del hombre; según sea esa concepción, así será el planteamiento que se haga de la formación.

Por dejarlo claro desde un principio, nuestro concepto es el de HOMBRE-SUJETO: el hombre libre, crítico, transformador consciente de su entorno físico y social, no alienado, que analiza y se explica objetivamente cuanto le rodea y que ayuda a los demás a que lleguen a su misma situación de crítica y libertad.

Siguiendo el pensamiento de P. Freire, con la presente ponencia queremos exponer como el hombre se relaciona con el mundo que le rodea de tres formas distintas; como esas tres formas son el resultado de los condicionamientos a los que nos someten los poderes sociales, y como, deduciendo conceptos, debe ser la formación en seguridad, higiene y medicina del trabajo.

1. RELACIÓN HOMBRE - MUNDO CIRCUNDANTE

Ya decimos que es de tres formas:

1.1 Inmerso

- El hombre está totalmente metido dentro de cuanto le rodea; no se diferencia en nada de su mundo de alrededor; es un objeto más.
- Esta es una situación típica de sociedades capitalistas, opresivas, con regímenes de un liberalismo económico grande.
- En esta situación de inmersión, algunas reacciones del hombre son las siguientes:
 - Interés casi exclusivo en satisfacer las necesidades básicas: comida, vestido, empleo...
 - Incapacidad de explicarse los fenómenos que ocurren a su alrededor, su forma de conocer los hechos es imperfecta.
 - Ante los acontecimientos de su entorno busca explicaciones fantásticas, míticas y religiosas. Un ejemplo muy típico de esto, en el terreno de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, es el del

FATALISMO, es decir, pensar que un accidente o enfermedad ocurre “porque tiene que ocurrir”.

- Es incapaz de tomar iniciativas ni de responsabilizarse de nada. Es más cómodo para él que le manden todo.
- Cuando en el terreno preventivo se achaca al infortunio y al azar un accidente o enfermedad profesional, se está actuando desde esta situación de INMERSIÓN.
- Cuando los poderes públicos permiten situaciones de liberalismo económico tan fuerte que el hombre tan solo “debe preocuparse por rendir el máximo al mínimo costo, para no ser despedido”, estamos creando situaciones de INMERSIÓN
- Cuando los poderes económicos y sociales permiten una educación de alienación a los niños, en la que fundamentalmente aprenden a obedecer y a someterse, estamos permitiendo situaciones potenciales de INMERSIÓN.
- Cuando se permite una publicidad que lleva a consumir más y más, y no mejor, se nos están creando situaciones de INMERSIÓN.
- Cuando la Administración no quiere, o no sabe ofrecer formación del tipo que veremos mas adelante, está propiciando que el hombre permanezca INMERSO en el mundo que otros le han creado y cerrado a su alrededor, y del cual, la propia administración puede ser cómplice en muchas ocasiones.

1.2 Emergiendo

- El hombre que se destaca parcialmente de los objetivos de su mundo circundante ha comenzado a sentirse algo distinto a cuanto le rodea.
- Esta situación corresponde a sociedades con un capitalismo que podríamos llamar “redentorista”. Es típica del liberalismo económico que tiene interés por llevar a un consumismo más selectivo a los ciudadanos. Muy típica de los denominados “países en vías de desarrollo”.
- Sobre las reacciones del hombre en estas situaciones diremos que las más típicas son las siguientes:
 - Continúa teniendo mucha simplicidad en la interpretación de los problemas que le rodean.
 - Su capacidad de argumentar razonablemente es muy pequeña.
 - Tendencia a situar los tiempos mejores en el pasado.

- Inclinación al gregarismo, que se manifiesta en hacer las cosas porque las hacen todos.
- Valoración de la autoridad en todas sus manifestaciones; jamás critica una orden.
- Perdura la inclinación de los mitos, como en la etapa anterior, aunque ahora cambiados de sentido: patria, orden, líderes...
- Son personas muy emotivas, lo que provoca en ellas el hecho de que más que dialogar discutan y están constantemente justificándose por sus actos y decisiones. Suelen ser personas bastante intransigentes.
- Cuando los poderes públicos permiten una información “filtrada” sin más, se intenta mantener al hombre en esta situación.
- Cuando se crean “publicitariamente” líderes a los que, también “publicitariamente” se les lleva a los ciudadanos a una admiración y obediencia completas, se intenta que permanezcan en esta situación.
- Cuando se convence al hombre de que tener “éxito” es “tener mucho” más que “ser mucho” se le mantiene en esta situación.
- Cuando se institucionalizan los valores de una sociedad, se está creando esta situación.
- Cuando la formación se reduce a un maestro que lo sabe todo y que libremente, no por el hecho de que lo mantengan en ellas. Pero aún así, decidiendo libremente mantenerse en esas situaciones, casi seguro que algo en ella habrá comenzado a cambiar.

Las reacciones más características del hombre en esta situación son las siguientes:

- Se sustituyen las explicaciones míticas de los fenómenos por el análisis de sus causas verdaderas.
- La visión nostálgica del pasado se cambia por una atención al presente. No se renuncia al pasado, sino que se critica.
- Se analizan los problemas sin prejuicios.
- Se exige la participación en todo cuanto se refiera a la propia persona; no se eluden ni transfieren responsabilidades.
- La autoridad se desmitifica y se cuestiona.
- No se admiten las cosas porque “siempre hayan sido así”.
- La forma de comunicación es el diálogo.

- Aparecen nuevos valores: la crítica, la participación, la democracia auténtica y real, la libertad.
- Cada persona exige el derecho a expresarse.
- No se admiten las soluciones venidas desde fuera, si uno no ha participado.

Llegar a esta situación dentro del mundo de la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales es nuestro OBJETIVO FUNDAMENTAL, y en base a lograrlo hacemos el siguiente:

2. PLANTEAMIENTO FORMATIVO:

2.1 Presupuestos básicos

- Lo que llamamos Daños Profesionales no pueden considerarse como algo distinto al mundo de la empresa. La Prevención forma un todo con el resto de los factores laborales. Al igual que la producción, la calidad, la organización, las relaciones laborales... La Prevención es un elemento más, constitutivo del mundo empresarial.
- La formación en materias preventivas no debemos considerarla separadamente de las actuaciones en seguridad, higiene y medicina laboral. Hay que tender a una Prevención Integral.
- No se debe admitir la institucionalización total de la Prevención de Daños Profesionales. En este sentido, no debemos aceptar la prevención que se haga sin una participación directa y completa en ella por parte de todos.

2.2 Presupuestos metodológicos

Sin ánimo de ser normativos, puesto que esto iría en contra de los principios expuestos anteriormente, queremos exponer aquí un método que persiguiendo nuestro OBJETIVO FUNDAMENTAL, sirva para integrar en una sola acción los PRESUPUESTOS BÁSICOS que acabamos de enumerar.

Este método de trabajo tiene los siguientes pasos fundamentales:

1. Estudio de necesidades

Entendemos por necesidad la diferencia que existe entre lo que “debería ser” y lo que “en realidad es”. Es decir la discrepancia existente entre “lo ideal” y “lo real”. Consiste este primer paso en establecer lo que “Debería ser” en materia

de prevención de daños profesionales en un centro de trabajo determinado, y mediante la observación,

2. Determinación de las causas

Consiste en determinar por qué se producen esas discrepancias; por qué no coincide la realidad con lo ideal.

Se debe tener en cuenta que, para una necesidad pueden surgir varias causas. No necesariamente hay una sola causa para una discrepancia; pueden ser varias causas las que produzcan la diferencia entre “lo real” y “lo irreal”.

3. Expectación de las soluciones

Para cada causa hay que buscar las soluciones que satisfagan la necesidad.

Este paso consiste en tomar un motivo de la discrepancia y ofrecerle tantas soluciones como sea posible.

4. Determinación del responsable

Se trata de especificar quién o quiénes tienen que adoptar y llevar a cabo las soluciones especificadas en el paso anterior.

5. Verificación

Este paso es muy simple. Consiste en que, una vez especificadas las causas, determinadas las soluciones, llevadas a cabo por el responsable de las mismas, y transcurrido un cierto tiempo, volvamos al paso 1º y comprobemos si ha desaparecido o no la necesidad. Si ha desaparecido, hay que estar atentos porque ha podido aparecer una nueva, ya que éste es un proceso muy dinámico.

Si no ha desaparecido, quiere decir que ha habido un error en alguno de los pasos seguidos y se debe comenzar el proceso de nuevo.

Para terminar este punto, tan sólo hay que añadir que este MÉTODO debe hacerse en equipo. No debemos conformarnos ni que lo haga una persona sola, ni que lo haga un conjunto de personas ajeno a los implicados directamente en la Prevención de Daños Profesionales de nuestro Centro de Trabajo.

(Cómo quiera que lo aquí expuesto, en este punto, no esté lo suficientemente claro como para llevarlo a la práctica, durante la Ponencia se explicará con más detalle y se pondrán cuantos ejemplos hagan falta para su total comprensión).

2.3 Posible sistemática de actuación

Aquí exponemos una de las posibles formas de actuar de acuerdo con lo hasta ahora expuesto.

1. Recogida de datos

Este paso consiste en:

- Exponer los problemas “sentidos”.
- Crear un equipo de trabajo por parte de todos los implicados.
- Extraer los datos necesarios mediante informes técnicos, fotografías, diapositivas, películas, etc.

2. Discusión

Consiste en discutir todos los datos recogidos, siguiendo el método expuesto en el punto 2.2.

3. Elaboración de un Plan de Prevención Integral para el Centro de Trabajo

4. Seguimiento del Plan de Prevención

Quizás después de leer esta Ponencia, pueda pensarse que aquí no se habla de Formación en el sentido en el que estamos acostumbrados. Puede ser..., pero ¿qué mejor formación debe hacerse que la de ofrecer una metodología que lleve a la propia persona a analizar, criticar y ofrecer soluciones a su mundo laboral circundante?

Puede ser que, quien piense como indicamos más arriba, esté confundiendo FORMACIÓN con INFORMACIÓN. La INFORMACIÓN puede ser una solución de las apuntadas en el apartado 3º del punto 2.2. La FORMACIÓN, como decíamos al comienzo, parte de la concepción que se tenga del hombre y se encamina a que esa concepción se haga realidad. Eso pretendemos.

2.4 Objetivos

1. Establecer un acuerdo entre UGT-Andalucía y los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene y la colaboración del CIAT, para impartir cursos superiores de Seguridad e Higiene que conlleva a la creación de cuadros en el

seno de nuestra organización, para que sean todos los que formen a los afiliados desde una óptica sindical.

2. Es necesario el establecimiento de un plan de preparación para cuadros del Sindicato, para que puedan desarrollar los fines comprendidos en esta ponencia y adquieran la Formación adecuada en todos los campos de Salud Laboral e Higiene y Seguridad en el Trabajo.

VI. LAS ELECCIONES SINDICALES EN EL PERÍODO DEMOCRÁTICO: 30 AÑOS DE UGT ANDALUCÍA (1978–2009)

José Manuel De Soto Rioja

*Profesor Colaborador. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
(jmsoto@uhu.es)*

Manuel P. de Armas Cejas

Fundación Funcais - Fundación Canaria Integración-Social.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española, en su artículo 129.2, establece: “*Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y...*”. Esa promoción se ha manifestado en nuestro Ordenamiento Jurídico en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, otrora Ley 8/1980, de 10 de Marzo, (BOE número 64 de 14/3/1980) y actual Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE número 75 de 29/3/1995), con múltiples modificaciones intermedias y que en la materia que nos ocupa, la representación unitaria y el procedimiento electoral para su determinación, caben destacar, tanto la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, (BOE número 186 de 4/8/1984), y la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (BOE número 122 de 23/5/1994).

Como desarrollo reglamentario, se dictó el Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, (BOE número 156 de 1/7/1986), sustituido por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, (BOE número 219 de 13 de septiembre de 1994), y, el Real Decreto 1256/1986, de 13 de junio, por el que se crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales (BOE número 153 de 27/6/1986), derogado, éste último, por la Ley 11/1994.

De otro lado, La Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de Agosto, (BOE número 189 de 8/8/1985) establece en su artículo 2.2.d., como contenido del derecho de libertad sindical colectiva, o lo que es lo mismo, los derechos que se reconocen a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical “...el derecho...a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”. Llama

sorprendentemente la atención la coletilla final de dicho precepto, que aun no ha sido modificada, para citar a la representación unitaria de los funcionarios, sin que aparezca su denominación propia, Delegados de Personal y Juntas de Personal, y que aparece en otros preceptos de la norma comentada, como por ejemplo los artículos 6.2.a. y 7.1.

La representación unitaria de los funcionarios y el procedimiento electoral se regularon a través de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE número 144 de 17/6/1987), derogada parcialmente¹¹³ por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE número 89 de 13/4/2007). Como desarrollo reglamentario, para regular exhaustivamente el procedimiento electoral, se aprobó el Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, Reglamento de Elecciones a los Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado (BOE número 219 de 13/9/1994).

2. PRIMERA ETAPA: 1978-1990

La Ley 19/1977, de 1 de Abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical (BOE número 80 de 4/4/1977), que derogó la Ley Sindical 2/1971, de 17 de Febrero (BOE número 43 de 19/2/1971), introdujo en España el espíritu de Libertad Sindical tan anhelado tras el período dictatorial y puso fin al monopolio sindical de la OSE.

Al amparo de la misma, las organizaciones sindicales que habían estado obrando en la más absoluta clandestinidad, incluso en el propio seno del Sindicato Vertical, fueron adecuándose a la nueva realidad legal vigente. En menos de un año, sólo, después de entrar en vigor la L.A.S. se convocan las primeras elecciones sindicales en libertad. En este escenario de democracia, las organizaciones que concurren a las mismas no parten con la misma ventaja. Aquellas que se gestaron en el seno de la extinta OSE, CC.OO. (1967) y USO (1960), tenían terreno ganado, mientras que UGT tuvo que realizar un mayor esfuerzo para alcanzar la primacía representativa, algo que no ocurrió y que recayó en las Comisiones Obreras, que ya en las elecciones sindicales del verticalismo, de 1966, podrían haber conseguido el 50% de los representantes obreros en las grandes empresas¹¹⁴.

¹¹³ Se mantienen vigentes, su artículo 7, y en tanto no exista nueva regulación, los artículos 13.2 a 13.6, 15 a 21 y 25 a 29.

¹¹⁴ Ojeda Avilés, "Derecho Sindical", Madrid, Tecnos, 8ª Ed., 2003, p. 61 y ss. Citando la obra de Franz "Klassenkämpfe in Spanien heute", Francfort del Mens, p. 35, considera que alrededor de $\frac{3}{4}$ de los representantes elegidos provenían de las listas de CCOO, por lo que sólo fueron confirmados en sus puestos el 22'5% de los alrededor de 200.000 representantes elegidos.

2.1 1978. Primeras elecciones sindicales



Cartel de una de las primeras campañas de elecciones sindicales de UGT

En plena transición democrática y en pleno debate sobre la Constitución aprobada en referéndum el 8 de diciembre de 1978, comienza el primer proceso de elecciones sindicales libres, tres años después de las últimas elecciones del franquismo, y a un año de la legalización de las centrales sindicales libres y el dismantelamiento del sindicato vertical.

Sin estructura regional y más preocupados del proceso democratizador español, donde se debían fijar las bases de la participación de los trabajadores en la vida económica del país: futura Constitución Española y Estatuto de los Trabajadores, UGT afronta las elecciones con un revés político, al ser rechazada su propuesta de listas cerradas y no bloqueadas, por sindicato, dado que salió adelante la alternativa de listas abiertas planteada por CC.OO.

El proceso electoral se dilató hasta el 19 de septiembre, cerrándose con la elección de 193.112 Delegados de Personal o miembros de Comité Empresa, de los que UGT obtuvo apenas 41.897 (21'7%) a nivel del Estado, siendo la vencedora CC.OO. con 66.540 electos (34'5%), mientras que en Andalucía, superando la media nacional, UGT obtendría el 27'34%, destacando Jaén con el 37'19, como mejor resultado, y Sevilla con el 20'76%, como el peor. UGT consigue resultados por encima de la media nacional en Almería, Granada, Huelva, Jaén y Málaga, y por debajo en Cádiz, Córdoba y Sevilla. Asimismo, UGT vence en tres provincias a CC.OO., Granada, Huelva y Jaén. También cabe destacar el resultado de dos organizaciones: USO en Cádiz, con cerca del 21% de los representantes, y SU en Huelva, con resultados muy parecidos a los de CC.OO. y por encima del 20%.

En términos globales, los resultados obtenidos por UGT en Andalucía son relevantes, en comparación con el resto de los territorios nacionales, pues suponen el 12'9% del total de representantes, o lo que es lo mismo, 1/8, es decir, uno de cada ocho representantes elegidos bajo las siglas de UGT lo fue en Andalucía.

Ojeda Avilés y Maeztu Gregorio de Tejada¹¹⁵ recogen del Informe FOESSA¹¹⁶ los rasgos característicos de este proceso electoral, y establecen las siguientes valoraciones globales:

- *Una cierta debilidad sindical.*
- *Un claro despegue de las centrales sindicales CCOO y UGT respecto del resto de las fuerzas, tendencias, coaliciones y colectivos.*
- *Una débil afiliación a los sindicatos.*
- *Un proceso de representación de los trabajadores aún precario, quizá debido a la coincidencia de la apertura de un proceso democrático con una época de fuerte crisis económica.*

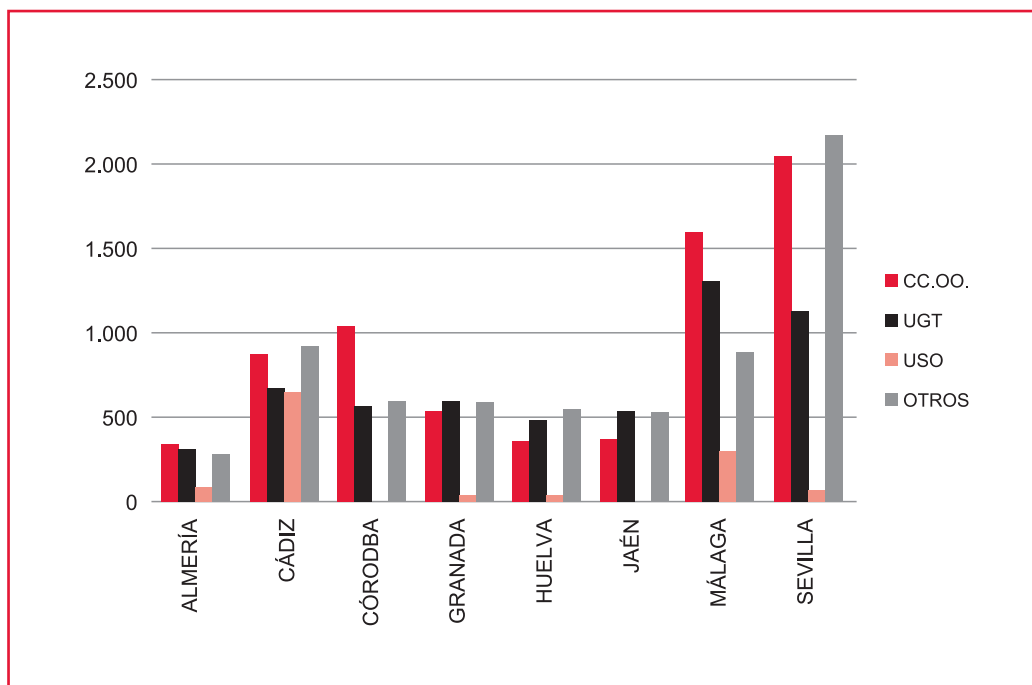
● ¹¹⁵ Ojeda Avilés, A, y Maeztu Gregorio de Tejada, J, "Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980", revista de Política Social, núm. 137, enero-marzo, 1983, pág. 259.

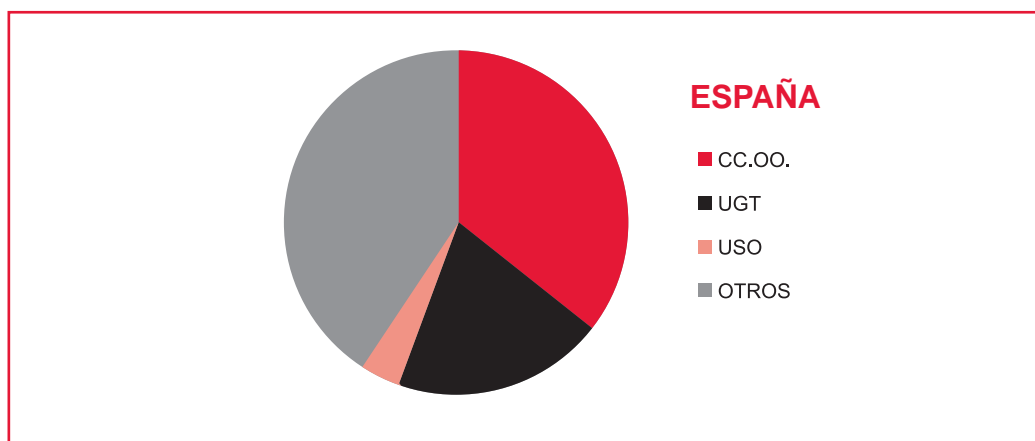
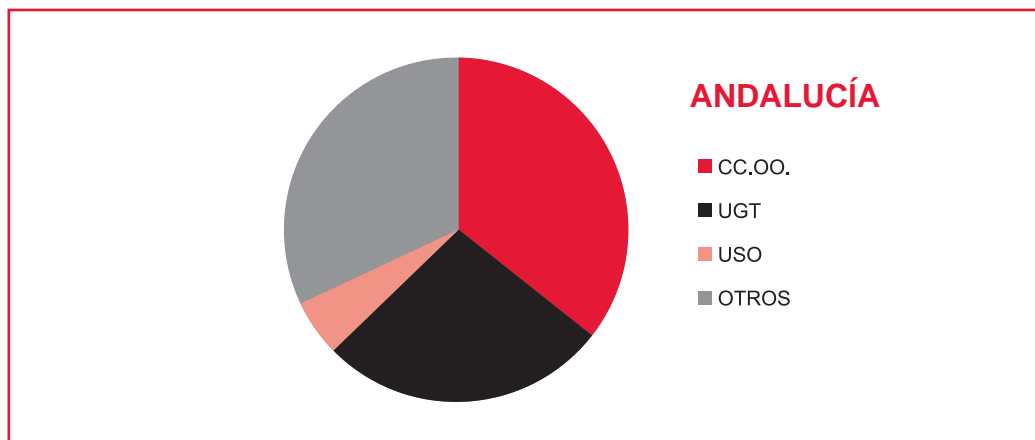
● ¹¹⁶ Análisis de las elecciones sindicales 1978, Informe Foessa IV, 1975-1981, vol. 1. Madrid, 1981.

Cuadro nº 1. Primeras elecciones sindicales. 1978.

| | DELS. | CC.OO. | | UGT | | USO | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ALMERÍA | 919 | 314 | 34,17 | 288 | 31,34 | 62 | 6,746 | 255 | 27,75 |
| CÁDIZ | 3.027 | 854 | 28,21 | 653 | 21,57 | 625 | 20,65 | 895 | 29,57 |
| CÓRDOBA | 2.131 | 1.028 | 48,24 | 533 | 25,01 | 0 | 0 | 570 | 26,75 |
| GRANADA | 1.651 | 504 | 30,53 | 574 | 34,77 | 10 | 0,606 | 563 | 34,1 |
| HUELVA | 1.333 | 337 | 25,28 | 453 | 33,98 | 17 | 1,275 | 526 | 39,46 |
| JAÉN | 1.358 | 345 | 25,41 | 505 | 37,19 | 1 | 0,074 | 507 | 37,33 |
| MÁLAGA | 4.006 | 1.574 | 39,29 | 1.289 | 32,18 | 271 | 6,765 | 872 | 21,77 |
| SEVILLA | 5.342 | 2.036 | 38,11 | 1.109 | 20,76 | 44 | 0,824 | 2.153 | 40,3 |
| ANDALUCÍA | 19.767 | 6.992 | 35,37 | 5.404 | 27,34 | 1.030 | 5,211 | 6.341 | 32,08 |
| ESPAÑA | 193.112 | 66.540 | 34,46 | 41.897 | 21,7 | 7.474 | 3,87 | 77.201 | 39,98 |

Fuente: Actas hasta 19/09/1978 (Elaboración propia)





2.2 1980. Segundas elecciones sindicales

1980 se configura como un año clave para UGT en Andalucía. En primer lugar, se da por finalizada ya la fase de construcción del sindicato en Andalucía, con la celebración del I Congreso Constituyente, en Málaga, los días 12 y 13 de enero. En segundo lugar, se celebran elecciones sindicales en base a la nueva regulación, al ser aprobado por el Parlamento de la Nación el Texto del primer Estatuto de los Trabajadores, en cuyo Título II se regularon las formas de participación y representación de trabajadores en la empresa (art. 129.2 CE), así como el procedimiento de elección. En tercer lugar, Andalucía se prepara para acudir a las urnas para votar el Referéndum del Estatuto de Autonomía. Y, en cuarto, y último lugar, pese a haber obtenido poco más del 20% de los representantes en las primeras elecciones sindicales libres del 78, UGT toma la iniciativa negociadora y firma con la CEOE el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI).

A nivel estatal, UGT obtiene un notable aumento, pasando del 21'7% de representantes en 1978 al 29'3% de representantes en 1980, lo que supone un incremento de 7'6 puntos, que se traduce en 6.297 delegados más que en los primeros comicios democráticos. Si a eso unimos la pérdida de representación de CC.OO., que pasa del 34'5% al 30'9% de la representación unitaria a nivel estatal, con un descenso de 3'6 puntos y 15.723 representantes menos, el éxito se magnifica, quedando inclinada la balanza, aún, a favor de CC.OO., que obtiene un 1'6% más de representantes, o lo que es lo mismo, 2.623 delegados más que la UGT. Cabe destacar también, el incremento que obtiene USO, al pasar del 3'9% al 9'4% de los representantes, sindicato que no alcanzó el 10% de delegados que la disposición adicional 6ª del ET exigía para conferirle la condición de Sindicato más Representativo. En cuanto al sindicalismo de corte nacionalista, destacan los datos de ELA-STV, que pasa del 0'9% al 2'2%, y la irrupción de la Intersindical Nacional Galega que alcanza el 1'2% de la representatividad. Por el contrario, perderán peso específico en el panorama sindical estatal CSUT y SU, si bien este último seguirá manteniendo buenos resultados en la provincia de Huelva.

Este incremento se ve reflejado también en Andalucía, donde supera, aunque por poco, a CC.OO. con el 36'29% frente al 36'15 de esta formación, subiendo en todas las provincias, destacando esta vez Huelva, con el 53% de los representantes, como valor principal, y Córdoba, con el 30'7%, como valor más bajo. UGT consigue resultados por encima de la media nacional en todas las provincias andaluzas. Asimismo, UGT vence en cinco provincias a CC.OO., Almería, Granada, Huelva, Jaén y Málaga.

En términos globales, los resultados obtenidos por la UGT en Andalucía, en comparación con el resto de los territorios nacionales, son relevantes, pues suponen el 14'75% del total de representantes o, lo que es lo mismo, 1/7, es decir, uno de cada siete representantes elegidos bajo las siglas de UGT lo fue en Andalucía.

De nuevo se recurre al estudio de Ojeda y Maeztu¹¹⁷, para extraer una valoración global de éstas segundas elecciones sindicales celebradas en democracia:

- *Una cierta debilidad de infraestructura y de organización de los sindicatos.*
- *Cierta disminución de la militancia sindical que, entre otras consecuencias, tiene el efecto genérico de que, allí donde las organizaciones sindicales tienen una fuerte implantación, es donde obtienen el mayor número de delegados y viceversa.*
- *Avance de UGT y, por consiguiente, escasa diferencia respecto a CCOO en la lucha por la primacía sindical.*

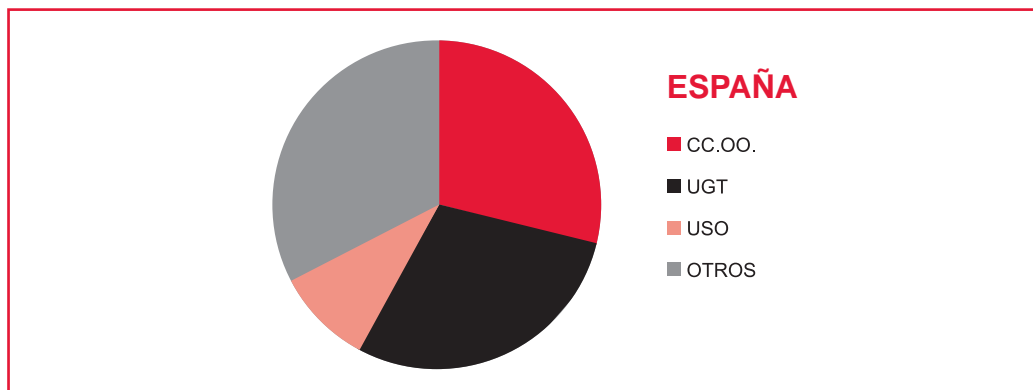
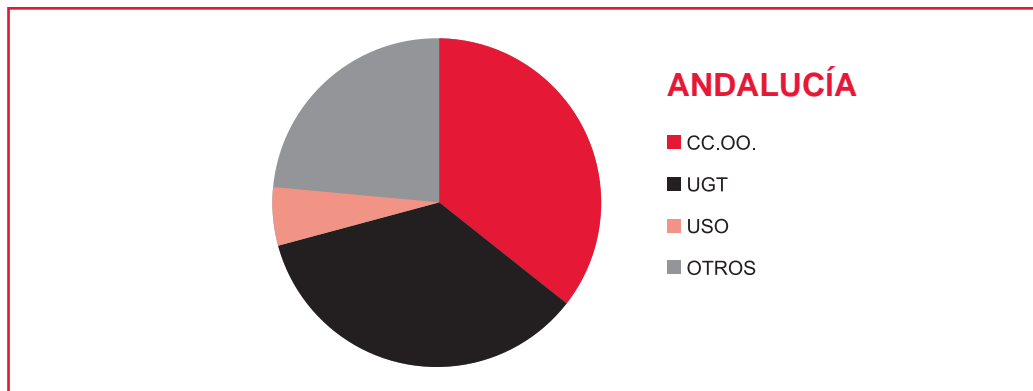
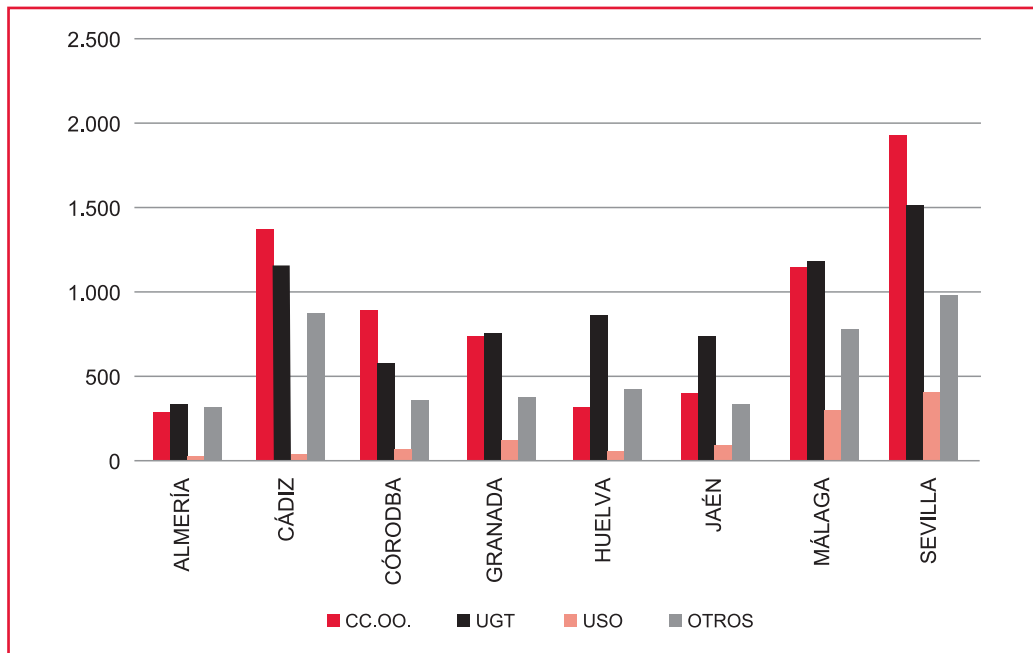
● ¹¹⁷ Ojeda Avilés y Maeztu Gregorio de Tejada, op. cit, pág. 261.

- *Avance de USO que, no obstante, no supera el mínimo de representatividad exigido por la LET para la legitimación en la negociación colectiva a nivel supraempresarial y para la institucional (10 por 100).*
- *Pérdida de peso específico de las centrales CNT, CSUT y SU; avance del sindicalismo nacionalista (ELA-STV e INTG), apoyados en la dinámica de desarrollo de las reivindicaciones autonomistas de los partidos políticos.*
- *Descenso de los independientes, salvo casos aislados, por la falta de articulación de un frente unido.*
- *Abandono del seguimiento del proceso y del control de los resultados por parte del Ministerio de Trabajo - y, por consiguiente, de sus posibles injerencias político-administrativas - en favor del IMAC.*
- *Necesidad de adecuación de la normativa aplicable y reforzamiento de los controles administrativos ante las numerosas violaciones y casos de fraude electoral.*
- *Cierta pacificación y ordenación del proceso electoral, merced al acuerdo suscrito entre CCOO y UGT para que el período de celebración de las elecciones fuese único, salvo empresas y sectores especiales y, concretamente, entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre de 1980.*

Cuadro nº 2. Segundas elecciones sindicales. 1980.

| | DELS. | | CC.OO. | | UGT | | USO | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | |
| ALMERÍA | 919 | 279 | 30,36 | 326 | 35,47 | 8 | 0,871 | 306 | 33,3 | |
| CÁDIZ | 3.435 | 1.379 | 40,15 | 1.165 | 33,92 | 20 | 0,582 | 871 | 25,36 | |
| CÓRDOBA | 1.867 | 888 | 47,56 | 573 | 30,69 | 54 | 2,892 | 352 | 18,85 | |
| GRANADA | 1.973 | 740 | 37,51 | 754 | 38,22 | 111 | 5,626 | 368 | 18,65 | |
| HUELVA | 1.615 | 306 | 18,95 | 856 | 53 | 40 | 2,477 | 413 | 25,57 | |
| JAÉN | 1.542 | 400 | 25,94 | 735 | 47,67 | 81 | 5,253 | 326 | 21,14 | |
| MÁLAGA | 3.405 | 1.153 | 33,86 | 1.181 | 34,68 | 292 | 8,576 | 779 | 22,88 | |
| SEVILLA | 4.843 | 1.941 | 40,08 | 1.523 | 31,45 | 396 | 8,177 | 983 | 20,3 | |
| ANDALUCÍA | 19.599 | 7.086 | 36,15 | 7.113 | 36,29 | 1.002 | 5,113 | 4.398 | 22,44 | |
| ESPAÑA | 164.616 | 50.817 | 30,87 | 48.194 | 29,28 | 14.296 | 8,684 | 51.309 | 31,17 | |

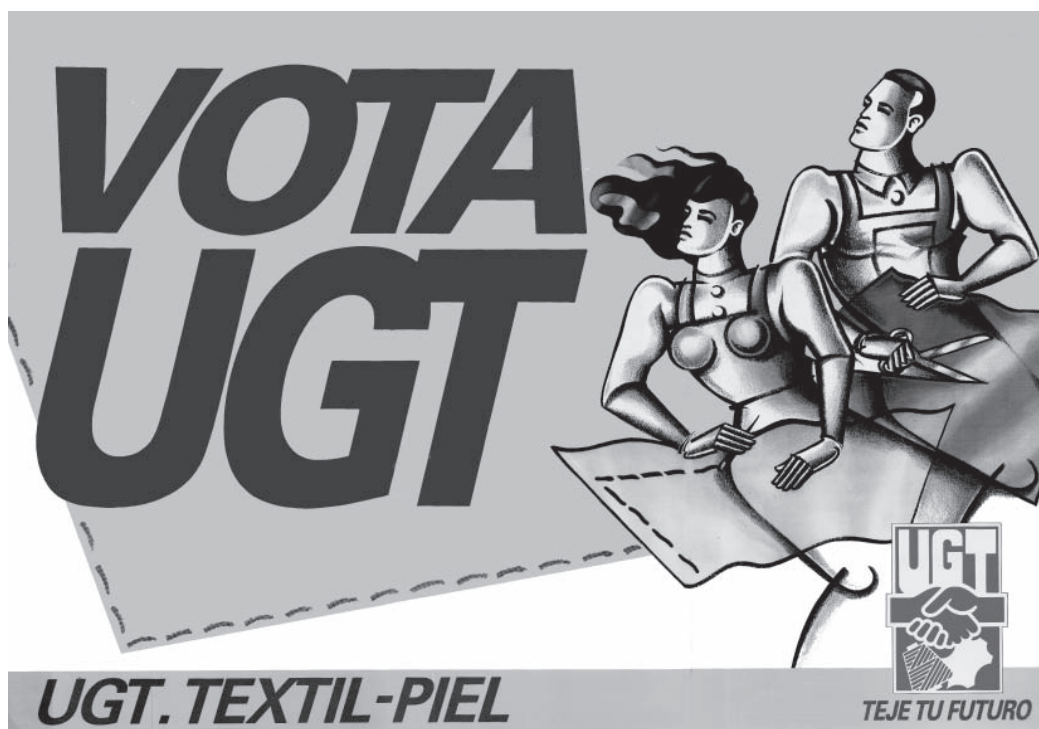
Fuente: Actas hasta 31/12/1980 – BOE nº 89 de 14/04/1981 (Elaboración propia)



2.3 1982. A la tercera va la vencida

El 28 de octubre de 1982, el PSOE gana las elecciones generales, en las que obtiene 207 diputados, una más que suficiente mayoría absoluta para gobernar con tranquilidad en la II Legislatura de la recién estrenada democracia. Siguiendo la estela de éxitos del socialismo español, UGT gana las terceras elecciones sindicales celebradas en libertad, obteniendo, con 51.672 representantes lo que supone el 36'7% de los mismos, pese a las acusaciones de fraude denunciadas por CC.OO., sindicato que obtiene el 33'4% de los delegados, 47.016 miembros de comités de empresa y delegados de personal.

A nivel sectorial, UGT gana en los sectores de químicas, energéticas, transporte, alimentación, comercio, hostelería, teléfonos, enseñanza, servicios públicos, minería, construcción, asalariados del campo, banca, oficinas y despachos; por su parte CC. OO. ocupa el primer puesto en los sectores de madera y afines, metal, textil-piel, artes gráficas, sanidad y actividades diversas. En el sector de la construcción se da un empate técnico¹¹⁸.



Cartel de una campaña de elecciones sindicales de la Federación de Textil-Piel de UGT

¹¹⁸ Ojeda Avilés y Maeztu Gregorio de Tejada, op. cit. pág. 264.

En relación con el tamaño de las empresas, UGT es mayoritaria en empresas de más de 250 trabajadores, donde realmente tiene incidencia el movimiento sindical y se presentan listas sindicales, mientras que CC.OO. gana en las comprendidas entre 50 y 250 trabajadores, ocupando asimismo UGT la primera posición en empresas de 6 a 50 trabajadores.

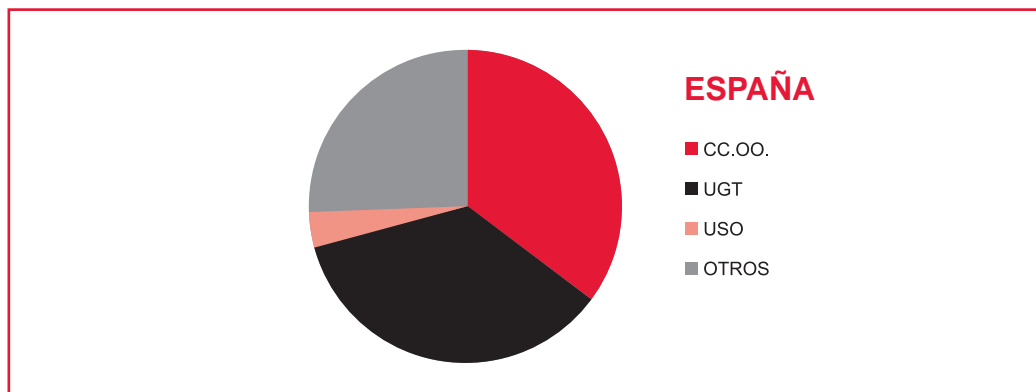
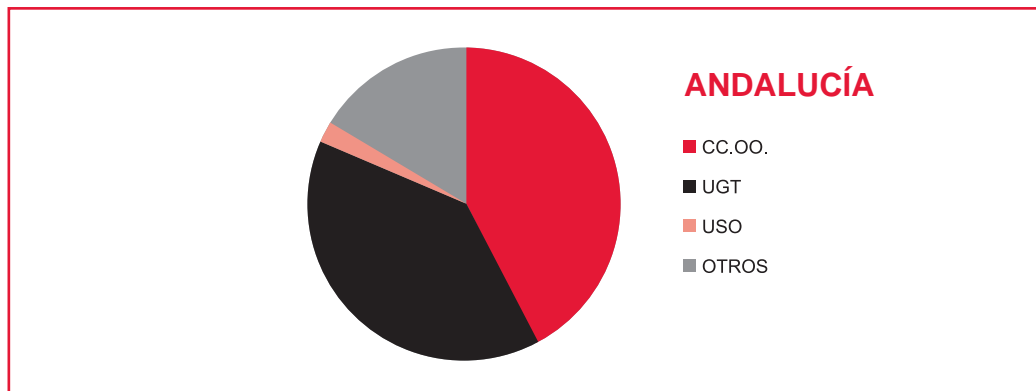
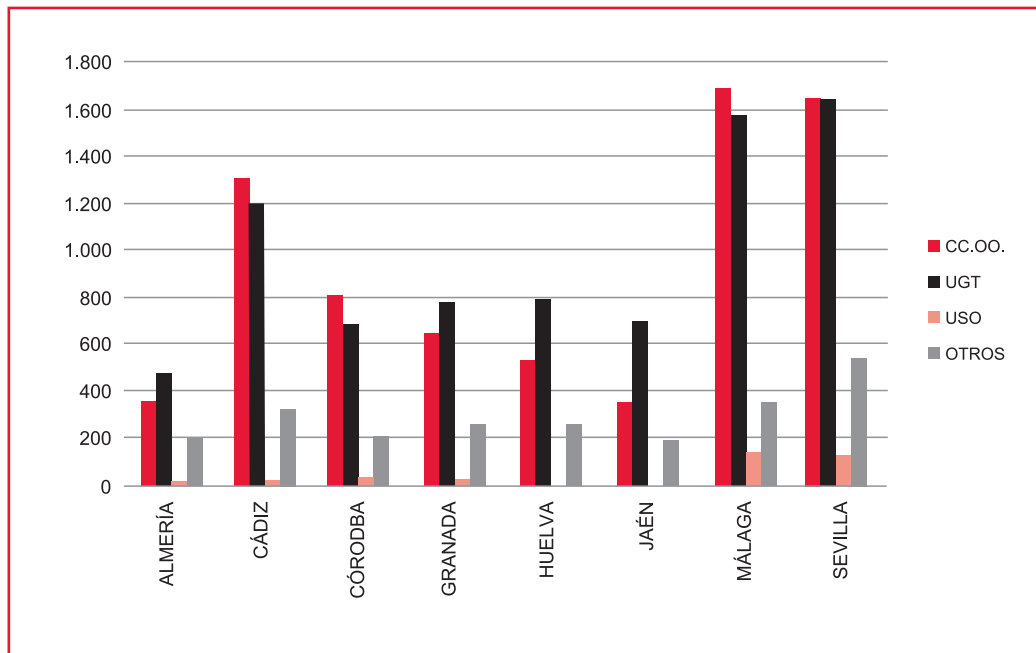
En lo que respecta a Andalucía, los datos confirman la tendencia al alza en todos los sentidos. Los resultados siguen estando por encima de la media nacional, con el 43'96%, destacando nuevamente Jaén con un 55'98% de los delegados, como valor máximo, y Córdoba, como valor mínimo, con el 39'55 % de los representantes. UGT vuelve a conseguir resultados por encima de la media nacional en todas las provincias andaluzas. Sin embargo, UGT vence sólo en cuatro provincias a CC.OO., Almería, Granada, Huelva y Jaén.

En términos globales, los resultados obtenidos por la UGT en Andalucía, en comparación con el resto de los territorios nacionales, vuelven a ser relevantes, pues suponen el 15'13% del total de representantes, o lo que es lo mismo, 1/7, es decir, uno de cada siete representantes elegidos bajo las siglas de UGT lo fue en Andalucía.

Cuadro nº 3. Elecciones sindicales. 1982.

| | DELS. | CC.OO. | | UGT | | USO | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ALMERÍA | 1.036 | 355 | 34,27 | 473 | 45,66 | | 0 | 208 | 20,08 |
| CÁDIZ | 2.833 | 1.303 | 45,99 | 1.199 | 42,32 | 11 | 0,388 | 320 | 11,3 |
| CÓRDOBA | 1.717 | 808 | 47,06 | 679 | 39,55 | 28 | 1,631 | 202 | 11,76 |
| GRANADA | 1.690 | 636 | 37,63 | 772 | 45,68 | 24 | 1,42 | 258 | 15,27 |
| HUELVA | 1.581 | 533 | 33,71 | 789 | 49,91 | 2 | 0,127 | 257 | 16,26 |
| JAÉN | 1.238 | 352 | 28,43 | 693 | 55,98 | 1 | 0,081 | 192 | 15,51 |
| MÁLAGA | 3.746 | 1.684 | 44,95 | 1.573 | 41,99 | 138 | 3,684 | 351 | 9,37 |
| SEVILLA | 3.944 | 1.643 | 41,66 | 1.640 | 41,58 | 123 | 3,119 | 538 | 13,64 |
| ANDALUCÍA | 17.785 | 7.314 | 41,12 | 7.818 | 43,96 | 327 | 1,839 | 2.326 | 13,08 |
| ESPAÑA | 140.770 | 47.016 | 33,4 | 51.672 | 36,71 | 6.527 | 4,637 | 35.555 | 25,26 |

Fuente: Actas hasta 31/12/1980 – BOE nº 64 de 16/03/1983 (Elaboración propia)



2.4 1986. Se repiten los resultados del 82

Cuatro años después de las elecciones sindicales del 82, se celebraron las cuartas elecciones sindicales. Dos años antes, en 1984, se producen modificaciones sustanciales (destacando la del mandato de los representantes unitarios, que pasa de los dos años a los cuatro), en el Título II del ET, operados por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, dictada conforme al texto aprobado en el Parlamento el día 26 de julio del mismo año, del Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, texto que fue objeto de tres recursos de previos de inconstitucionalidad¹¹⁹, presentados todos el día 30 de julio de 1984 ante el Tribunal Constitucional, el cual resolvió en una única Sentencia los tres recursos, declarando la plena constitucionalidad del texto aprobado por el Parlamento, Sentencia nº 98/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto de 1985).

Para entender el alcance de las reformas se reproduce parte de la exposición de motivos de la Ley 32/1984¹²⁰.

“Por otra parte, la remisión simultanea a las Cortes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como instrumento jurídico de desarrollo del derecho fundamental a la libre sindicación reconocido y garantizado por el número uno del artículo 28 de la Constitución, exige una adaptación normativa de determinados preceptos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, en orden a hacer coherente un sistema de representatividad sindical basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo, en los sistemas de elecciones de representantes de los trabajadores en esos centros, así como una necesaria adaptación de las normas en materia de legitimación para la negociación colectiva y que son materia propia del Estatuto de los Trabajadores.

Esta exigencia normativa de adaptación junto con algunas modificaciones técnicas en el sistema electoral que resultaba preciso introducir como fruto de la experiencia obtenida de los dos procesos electorales generalizados desarrollados desde 1980, motivan también esta Ley, que supone una modificación substantiva a los artículos 62, 63, 69, 71, 72, 74, 75, del Título II y 87 del Título III, así como de la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, incorporándose dos nuevas disposiciones adicionales séptima y octava, a dicha Ley.

¹¹⁹ Recursos presentados por el Parlamento Vasco, Gobierno Vasco y don José María Ruiz Gallardón, comisionado por 65 diputados.

¹²⁰ Obsérvese que se modifica la disposición adicional 6ª del ET en el sentido de suprimirse toda referencia a la representación institucional de los sindicatos, por quedar ésta regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien esta última estuvo un año en “suspense”, hasta que el TC dictó sentencia.

Respecto al Título II, las líneas fundamentales de la Ley suponen:

- *La desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales.*
- *La ampliación del mandato representativo de dos a cuatro años y la desaparición de la caducidad automática.*
- *La regulación de un sistema de promoción o convocatoria de elecciones con publicidad, que hoy era una importante laguna normativa.*
- *La introducción del sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa, en todo caso, desapareciendo el actual tramo de Centro o Colegio de más de doscientos cincuenta trabajadores.*
- *La flexibilización en las formalidades rígidas de elección de Delegados de Personal.*
- *Una mejor instrumentación del control de legalidad y de cómputo de resultados electorales, teniendo en cuenta el carácter de transferibilidad de estas funciones a las Comunidades Autónomas.*

Estas líneas fundamentales se reflejan en la reforma del articulado del Estatuto de los Trabajadores que recoge el proyecto de la siguiente manera:

El artículo 72 no incluye la expresión <fijos> respecto a la representación en centros de trabajo que ocupen menos de cincuenta trabajadores y más de diez. Además, el punto dos de este artículo introduce la importante reforma de extender las competencias de los Comités de Empresa a los Delegados de Personal. El artículo 63, igualmente, no incluye la expresión <fijos> respecto a los censos de trabajadores, modificándose además la composición de los comités intercentro y clarificando su composición proporcional.

El artículo 67 establece, en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la facultad de promover elecciones a los sindicatos más representativos, garantizando el derecho de los trabajadores no afiliados en la misma línea actual, y fijando la obligación de comunicar la convocatoria a la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), con lo que se cubre el vacío normativo actualmente existente. Asimismo se amplía la duración del mandato representativo a cuatro años y la prórroga del mandato si no se promueven nuevas elecciones. Finalmente, en el punto 5, el actual deber de comunicación a la Autoridad Laboral pasa a serlo al IMAC, por razones de coherencia.

El artículo 69 supone la desaparición de la expresión <fijos> y la introducción de una cautela de antigüedad de un mes para ser elector. Asimismo des-

aparece la condición de existencia del principio de reciprocidad respecto de elegibles extranjeros.

El artículo 71 introduce el sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa y, además, elimina las listas que no obtengan un mínimo del 5 por ciento de los votos por cada colegio.

El artículo 72, sustitutivo del actual referido a la elección de representantes de trabajadores temporales, regula el sistema de determinación del número de representantes a elegir cuando se ocupe en cada centro de trabajo a trabajadores no fijos y fijos discontinuos.

El artículo 74 regula las funciones de la mesa electoral, flexibilizando las formalidades y los plazos de la elección de delegados de personal.

El artículo 75 normaliza la documentación electoral, incrementando las posibilidades de control de regularidad de la elección mediante la remisión del acta de constitución de la mesa.

Finalmente la disposición adicional sexta queda modificada al suprimirse toda referencia a la representación institucional de los sindicatos, por quedar ésta regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al homologar la representación de las asociaciones empresariales a lo previsto en esta Ley para los sindicatos.

Por todo ello, y tras las conversaciones sostenidas con las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en un esfuerzo por lograr el máximo consenso social en torno a estas reformas.”

También en este año se aprueban los Reales Decretos 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, y 1256/1986, de 13 de junio, por el que se crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales.

Los resultados que arrojan estos comicios sindicales, celebrados entre los meses de octubre a diciembre de 1986, confirman la hegemonía de UGT a nivel nacional y andaluz. Así, en el conjunto de España, UGT obtiene el 39'6% de los representantes unitarios frente al 33'8% obtenido por CC.OO. En Andalucía UGT obtiene un 48'4% de representación, frente al 40'6% de los representantes que obtiene CC.OO. Los resultados siguen estando por encima de la media nacional, donde todas las provincias la superan, destacando nuevamente Jaén con un 57'74% de los delegados, como valor máximo, y, Cádiz, como valor mínimo, con el 44'7% de los representantes. UGT vence en todas las provincias andaluzas con la excepción de Cádiz, donde gana CC.OO.

En términos globales, los resultados obtenidos por la UGT en Andalucía, en comparación con el resto de los territorios nacionales, vuelven a ser relevantes pues suponen el 13'9% del total de representantes, o, lo que es lo mismo, 1/7, es decir, uno de cada siete representantes elegidos bajo las siglas de UGT lo fue en Andalucía.

Son estas elecciones, a su vez, las primeras que se celebran después de una convocatoria de huelga general. La primera huelga general de la democracia, que se produjo el 20 de junio de 1985, convocada contra el recorte en las pensiones de jubilación y la delicada situación de la Seguridad Social por CCOO, USO, CNT y ELA-STV, con el apoyo del PCE y sin el apoyo de la UGT. “Un fracaso estrepitoso”, según el gobierno, y “un éxito sin precedentes”, según las centrales sindicales convocantes¹²¹.

En el III Congreso Regional de UGT Andalucía, celebrado en Cádiz los días 9, 10 y 11 de mayo de 1986, se acordaron, en materia de elecciones sindicales, las siguientes resoluciones, entre otras (que vistos los datos dieron resultados positivos para la organización):

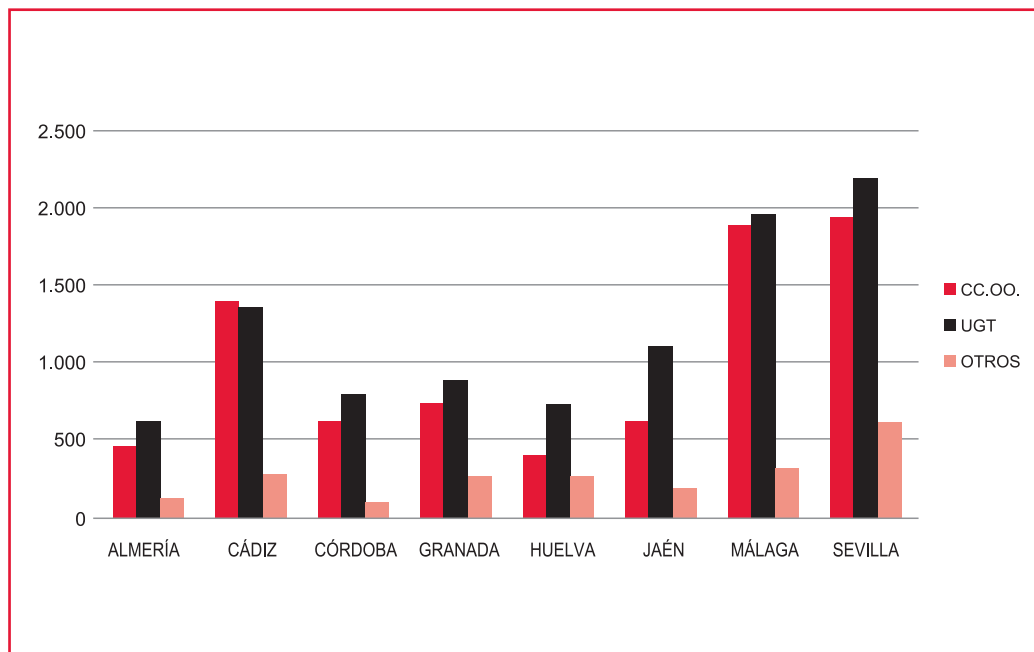
- *Demandar de todas las estructuras que componen UGT Andalucía el esfuerzo necesario para garantizar la presentación de listas en todas las empresas de nuestra Comunidad Autónoma.*
- *La Comisión Ejecutiva (CE) garantizará la realización de programas de formación e información destinados a apoyar las elecciones sindicales.*
- *La CE elaborará los programas de actuación pertinentes que permitan la adopción de medidas concretas para afrontar las elecciones en aquellos sectores o comarcas con resultados anteriormente desfavorables para nuestra organización.*
- *La CE, junto con FSP y FETE, elaborarán planes de trabajo específicos de apoyo a las elecciones en la función pública andaluza.*
- *Se mandata a la Comisión Ejecutiva Regional para que haga cuantas gestiones crea oportunas, al objeto de adecuar las fechas de elecciones sindicales al período comprendido desde agosto a diciembre.*

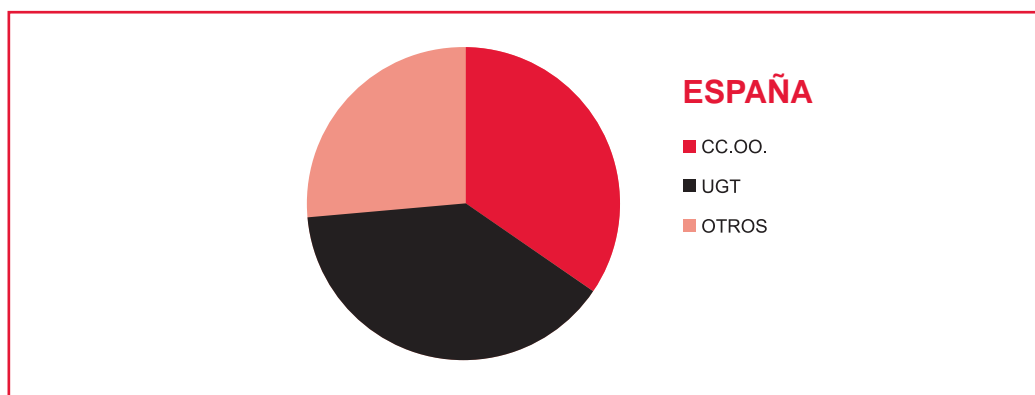
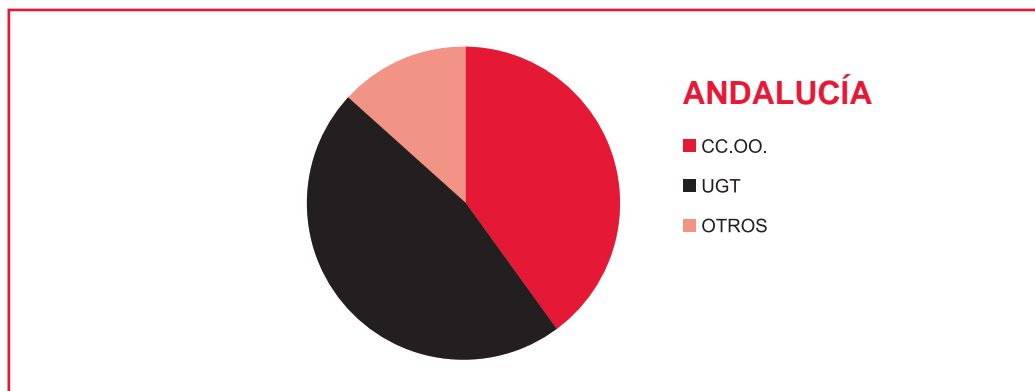
● ¹²¹ Noticia publicada en el diario El Mundo, edición de 21 de julio de 1985.

Cuadro nº 4. Elecciones sindicales. 1986

| | DELS. | CC.OO. | | UGT | | USO | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----------|----------|---------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ALMERÍA | 1.210 | 468 | 38,68 | 615 | 50,83 | 0 | 0 | 127 | 10,5 |
| CÁDIZ | 3.049 | 1.395 | 45,75 | 1.363 | 44,7 | 0 | 0 | 291 | 9,544 |
| CÓRDOBA | 1.523 | 613 | 40,25 | 799 | 52,46 | 0 | 0 | 111 | 7,288 |
| GRANADA | 1.902 | 744 | 39,12 | 893 | 46,95 | 0 | 0 | 265 | 13,93 |
| HUELVA | 1.409 | 412 | 29,24 | 724 | 51,38 | 0 | 0 | 273 | 19,38 |
| JAÉN | 1.924 | 618 | 32,12 | 1.111 | 57,74 | 0 | 0 | 195 | 10,14 |
| MÁLAGA | 4.186 | 1.901 | 45,41 | 1.962 | 46,87 | 0 | 0 | 323 | 7,716 |
| SEVILLA | 4.767 | 1.954 | 40,99 | 2.190 | 45,94 | 0 | 0 | 623 | 13,07 |
| ANDALUCÍA | 19.970 | 8.105 | 40,59 | 9.657 | 48,36 | 0 | 0 | 2.208 | 11,06 |
| ESPAÑA | 175.363 | 59.230 | 33,78 | 69.427 | 39,59 | 0 | 0 | 46.706 | 26,63 |

Fuente: Actas hasta 31/12/1986 – BOE nº 135 de 06/06/1987 (Elaboración propia)





2.5 1987. Elecciones a delegados y miembros de las juntas de personal de las administraciones públicas

En junio de 1987, el Parlamento español aprueba la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, LORAP, en la cual se regulan, entre otras cuestiones, los órganos de representación unitaria de los funcionarios y su procedimiento de elección. Procedimiento que es desarrollado por vía reglamentaria, y a la vez que se regula, también por vía reglamentaria, el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores de régimen laboral (de aplicación tanto en las empresas como a los trabajadores al servicio de las distintas administraciones públicas mediante el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre), a través del Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, Reglamento de Elecciones a los Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. Veinte años después, La Ley 7/2007, de 12 abril, que regula el “pretencioso” Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, ha derogado

parcialmente¹²², mejor sería decir, en su práctica totalidad, la LORAP, y ha introducido importantes novedades en materia electoral, destacando dos cuestiones, en primer lugar la unificación de las escalas para determinar la composición numérica de las Juntas de Personal¹²³, que se equiparan con las establecidas en el artículo 66.1 del ET para los Comités de Empresa, y, en segundo lugar, la elección de Delegados de Personal en todas las unidades electorales con censos de funcionarios inferiores a 50, cuando antes sólo se elegían delegados de personal en el ámbito de la Administración Local, computándose el censo de trabajadores de unidades electorales inferiores a 50, en las dependencias centrales de la administración.

Según los resultados publicados en el BOE de 30 de marzo de 1988, contenidos en la Resolución de 25 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, las primeras elecciones sindicales en el seno de las Administraciones Públicas las gana la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, con una ventaja muy corta con respecto a las dos grandes Centrales Sindicales. CSIF obtuvo el 24'95% de los Delegados de Personal y Miembros de las Juntas de Personal, con 3.260 representantes, el segundo puesto lo ocupó CC.OO. con el 24'23% y 3.165 representantes, y el tercer puesto lo ocupó UGT obteniendo 23'08% y 3.106 de los representantes unitarios elegidos.

No obstante, estas primeras elecciones sindicales en las AAPP fueron un éxito para las tres grandes centrales sindicales. Si hemos visto que CSIF es la ganadora absoluta en el conjunto de todas la Administraciones, y en concreto, en la Administración General del Estado (CSIF 29'62% - CC.OO. 25'48% - UGT 18'16%), en las CCAA el vencedor es CC.OO. (CC.OO. 22'77% - CSIF 22'06% - UGT 18'21%), y en el ámbito de las Administraciones Locales el triunfo es, claro y "aplastante", de la UGT (UGT 35'07% - CC.OO. 23'66% - CSIF 20'53%).

¹²² Vid. nota a pie de página nº 113.

¹²³ El artículo 8 de la LORAP ha sido derogado por el EBEP.

| DETERMINACIÓN DE LA PRESENTACIÓN UNITARIA (COMPARATIVA) | | | |
|--|----------------|------------------|-----------|
| | LORAP (art. 8) | EBEP (art. 39.5) | ET (66.1) |
| De 50 a 100 (TT o FFPP) | 5 | 5 | 5 |
| De 101 a 250 (TT o FFPP) | 7 | 9 | 9 |
| De 251 a 500 (TT o FFPP) | 11 | 13 | 13 |
| De 501 a 750 (TT o FFPP) | 15 | 17 | 17 |
| De 751 a 1.000 (TT o FFPP) | 19 | 21 | 21 |
| De 1.001, trabajadores o funcionarios, en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75 | | | |

Este proceso electoral es visto con críticas por la mayoría de los intervinientes en la reunión del Comité Regional de UGT Andalucía del 23-01-1987, pese a haber obtenido unos buenos resultados en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza. Destacamos el análisis realizado por Cándido Méndez, Secretario General, con las consideraciones finales siguientes:

- a) *Procurar la aceleración del cómputo de actas.*
- b) *Ha sido un test que ha revelado la situación real de la Organización, se va evolucionando y consolidando las estructuras, si bien hay aspectos que fallan (comarcas).*
- c) *Hay que hacer reconocimiento del esfuerzo realizado a nivel personal.*
- d) *Fallos en la comunicación por no haber llegado bien el mensaje.*

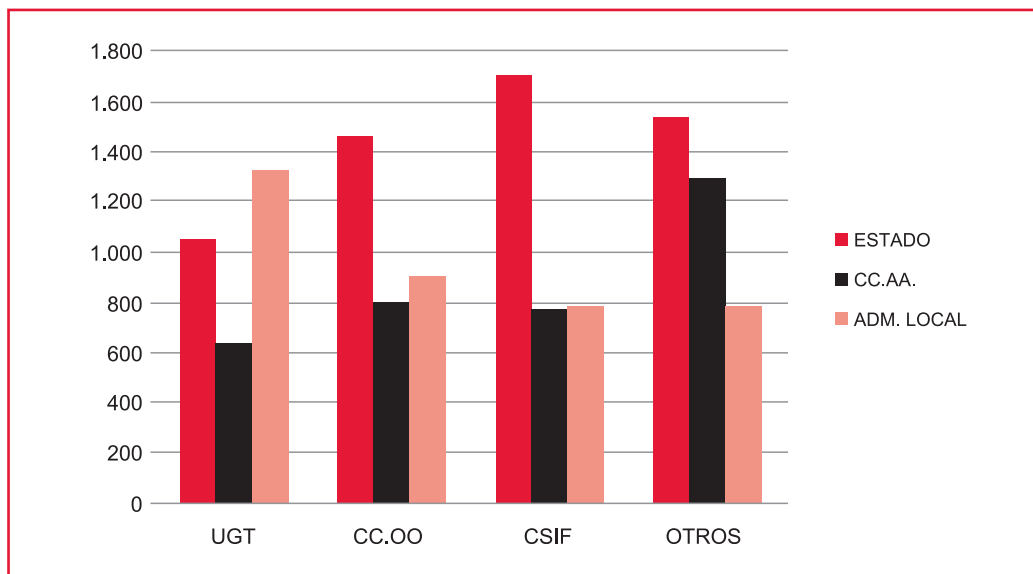
Pese a la valoración general positiva, no se cumplieron los objetivos. En las administraciones públicas se achaca la derrota a un voto más político que sindical, encaminado a erosionar al partido en el poder, relacionándolo con la UGT, o pasándole factura al sindicato por el decidido apoyo político dado al PSOE, así como la falta de competencias en materia de negociación colectiva en este sector.

Así y todo, los sindicatos progresistas fueron mayoría en el proceso electoral, obteniendo el 47% entre UGT y CC.OO.

Cuadro nº 5. RESUMEN 1987.

| | DELS. | UGT | | CC.OO | | CSIF | | OTROS | |
|------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | | | |
| ESTADO | 5.766 | 1.047 | 18,16 | 1.469 | 25,48 | 1.708 | 29,62 | 1.542 | 26,74 |
| CC.AA. | 3.504 | 638 | 18,21 | 798 | 22,77 | 773 | 22,06 | 1.295 | 36,96 |
| ADM.LOCAL | 3.795 | 1.331 | 35,07 | 898 | 23,66 | 779 | 20,53 | 787 | 20,74 |
| TOTAL | 13.065 | 3.016 | 23,08 | 3.165 | 24,23 | 3.260 | 24,95 | 3.624 | 27,74 |

Fuente: Actas hasta 31/12/1987 (Elaboración propia)



En cuanto a los datos arrojados en la Comunidad Autónoma de Andalucía, UGT es la central ganadora en la práctica totalidad de los territorios. Lo es a nivel general, obteniendo el 44'46% de los representantes elegidos, frente al 23'96% de CC.OO. y el 12'51% de CSIF. Y gana en todas las provincias, excepto en Granada, donde las listas más votadas fueron las de CC.OO. Destacar el dato de la provincia de Córdoba, donde también gana UGT, si bien en el apartado de "otros" (independientes, no afiliados, y otras organizaciones sindicales) obtienen 45 representantes, frente a los 42 que consigue UGT.

Cuadro nº 6. Elecciones a Delegados y Juntas de Personal en la Administración Local. 1987

| | DELS. | UGT | | CC.OO. | | CSIF | | OTROS | |
|------------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | | | |
| ALMERÍA | 52 | 18 | 34,62 | 7 | 13,46 | 10 | 19,23 | 17 | 32,69 |
| CÁDIZ | 153 | 81 | 52,94 | 48 | 31,37 | 7 | 4,575 | 17 | 11,11 |
| CÓRDOBA | 125 | 42 | 33,6 | 19 | 15,2 | 19 | 15,2 | 45 | 36 |
| GRANADA | 75 | 27 | 36 | 33 | 44 | 0 | 0 | 15 | 20 |
| HUELVA | 47 | 22 | 46,81 | 3 | 6,383 | 12 | 25,53 | 10 | 21,28 |
| JAÉN | 91 | 55 | 60,44 | 5 | 5,495 | 15 | 16,48 | 16 | 17,58 |
| MÁLAGA | 130 | 54 | 41,54 | 37 | 28,46 | 18 | 13,85 | 21 | 16,15 |
| SEVILLA | 166 | 74 | 44,58 | 49 | 29,52 | 24 | 14,46 | 19 | 11,45 |
| ANDALUCÍA | 839 | 373 | 44,46 | 201 | 23,96 | 105 | 12,51 | 160 | 19,07 |

Fuente: Actas hasta 31/12/1987. BOE 30/03/1988 (Elaboración propia)

2.6 1990. Primer proceso de elecciones globales (empresas y administraciones públicas)

En el mismo año que se celebra el 10º Aniversario de la constitución de UGT Andalucía, se inicia el primer proceso global de elecciones en España que es, a su vez, el último en el que se publican los resultados electorales en el BOE, al asumir algunas Comunidades Autónomas la recepción y custodia de las actas electorales.

En la memoria de gestión del IV congreso de UGT Andalucía (mayo de 1990) se analizan los procesos electorales del período, así como el nuevo marco jurídico del sistema de elecciones sindicales, que incluye modificaciones sustanciales: aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el nuevo Estatuto de los Trabajadores, o la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales, teniéndose en cuenta las tesis planteadas por UGT:

- a. *Ampliación del mandato a 4 años.*
- b. *Delimita en 3 meses el período de cómputo de actas.*
- c. *Limita la capacidad de convocar elecciones sindicales a las centrales representativas.*
- d. *Se crean las listas cerradas para la elección de Comités de Empresa.*
- e. *Prórroga automática en caso de no convocar elecciones.*

Se valora positivamente el hecho de superar a CC.OO. en todas las Federaciones a excepción de FEMCA, Transporte, Textil-piel y FEBASO. Resultados negativos en RENFE, Telefónica, Pesca y Banca, así como la preocupación por el aumento del apartado de “otros”.

En este proceso UGT logra remontar los malos resultados de las elecciones en las Administraciones Públicas del 87, logrando, en Andalucía, la victoria con el 34'75% en el cómputo global y 826 representantes frente al 28'36% de CC.OO. y el 22'3% de CSIF. Por provincias, UGT gana en Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Málaga. CC.OO. gana en Granada y Sevilla. Y CSIF sólo logra ganar en Almería. No obstante, la victoria, a nivel nacional, en el seno de las AAPP fue para CC.OO. con el 28'4% y 4.367 representantes, seguida de UGT con el 26'93% y 4.141 representantes, y por último, en tercer lugar, CSIF con el 19'43% y 2.987 representantes unitarios.

Cuadro nº 7. Delegados y Juntas de Personal de las Administraciones Públicas. 1990

| | DELS. | UGT | | CC.OO | | CSIF | | OTROS | |
|------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ALMERÍA | 172 | 45 | 26,16 | 48 | 27,91 | 56 | 32,56 | 23 | 13,37 |
| CÁDIZ | 380 | 140 | 36,84 | 132 | 34,74 | 62 | 16,32 | 46 | 12,11 |
| CÓRDOBA | 235 | 93 | 39,57 | 67 | 28,51 | 51 | 21,7 | 24 | 10,21 |
| GRANADA | 276 | 77 | 27,9 | 83 | 30,07 | 63 | 22,83 | 53 | 19,2 |
| HUELVA | 191 | 84 | 43,98 | 32 | 16,75 | 44 | 23,04 | 31 | 16,23 |
| JAÉN | 254 | 106 | 41,73 | 58 | 22,83 | 48 | 18,9 | 42 | 16,54 |
| MÁLAGA | 348 | 135 | 38,79 | 105 | 30,17 | 62 | 17,82 | 46 | 13,22 |
| SEVILLA | 521 | 146 | 28,02 | 149 | 28,6 | 144 | 27,64 | 82 | 15,74 |
| ANDALUCÍA | 2.377 | 826 | 34,75 | 674 | 28,36 | 530 | 22,3 | 347 | 14,6 |
| ESPAÑA | 15.375 | 4.141 | 26,93 | 4.367 | 28,4 | 2.987 | 19,43 | 3.880 | 25,24 |

Fuente: Actas hasta: 15/12/1990. BOE 14/11/1991 (Elaboración propia)

En el contexto de la representación unitaria laboral la victoria alcanzada por UGT podría calificarse de “aplastante”. En el conjunto del estado español, consigue 95.596 representantes unitarios, el 43’08%. En Andalucía consigue el 48’53%, 14.722 representantes, y gana en las provincias de Almería, Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla. CC.OO. se convierte en la segunda fuerza sindical, con un 37’57%, 83.363 representantes a nivel estatal, y el 43’63% de los representantes, 13.236, a nivel andaluz, ganando en las provincias de Cádiz, Granada y Málaga. USO se configura como la tercera fuerza sindical, eso sí, con un exiguo 3’03% a nivel estatal, y 6.729 representantes, que les deja muy lejos del 10% requerido para ser considerado más representativo, y un 1’05% a nivel andaluz, 318 representantes. La central independiente CSIF obtiene resultados meramente testimoniales, con un escaso 1’38%, a nivel estatal, lo que se traduce en 257 representantes, y solamente el 0’85% de los representantes unitarios del personal laboral elegido en la Comunidad Andaluza, 257 representantes.

Cuadro nº 8. DELEGADOS PERSONAL Y COM. EMP

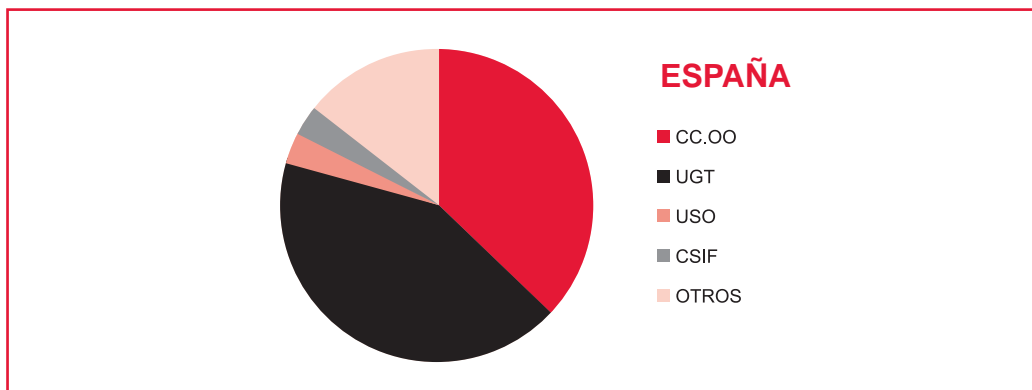
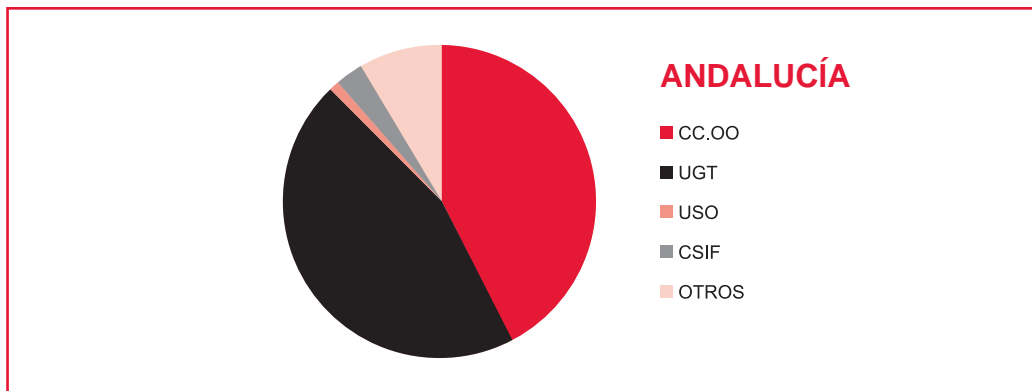
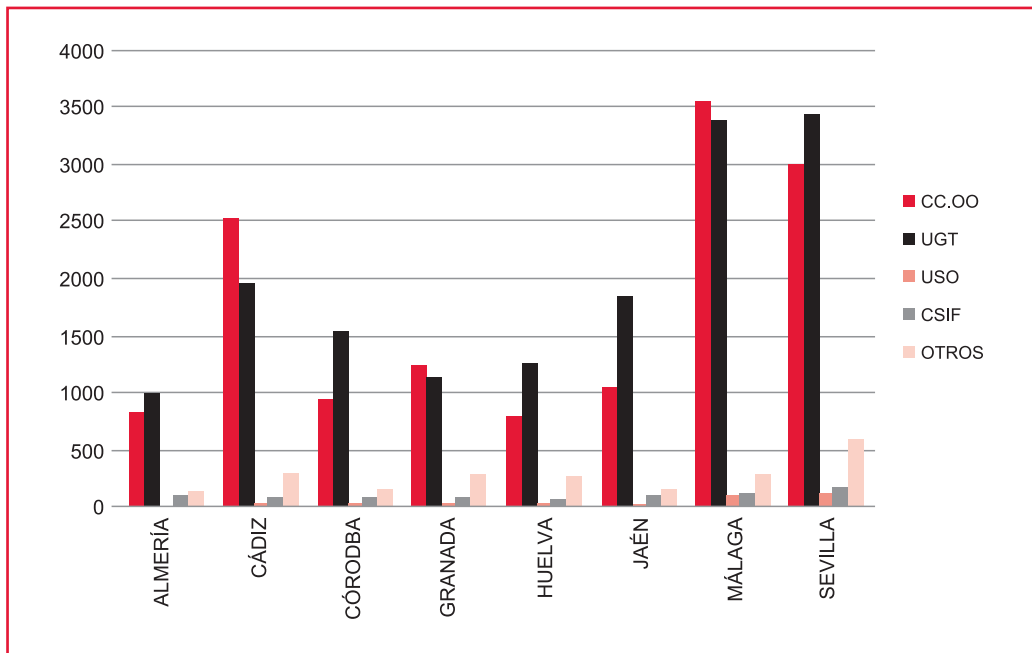
| | DELS. | | UGT | | CC.OO | | USO | | CSIF | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | |
| ALMERÍA | 1.891 | 954 | 50,45 | 786 | 41,57 | 6 | 0,317 | 46 | 2,433 | 99 | 5,24 | |
| CÁDIZ | 4.503 | 1.817 | 40,35 | 2.383 | 52,92 | 35 | 0,777 | 23 | 0,511 | 245 | 5,44 | |
| CÓRDOBA | 2.477 | 1.438 | 58,05 | 871 | 35,16 | 10 | 0,404 | 31 | 1,252 | 127 | 5,13 | |
| GRANADA | 2.511 | 1.059 | 42,17 | 1.164 | 46,36 | 27 | 1,075 | 28 | 1,115 | 233 | 9,28 | |
| HUELVA | 2.184 | 1.176 | 53,85 | 753 | 34,48 | 14 | 0,641 | 11 | 0,504 | 230 | 10,53 | |
| JAÉN | 2.885 | 1.730 | 59,97 | 986 | 34,18 | 17 | 0,589 | 47 | 1,629 | 105 | 3,64 | |
| MÁLAGA | 7.077 | 3.249 | 45,91 | 3.445 | 48,68 | 97 | 1,371 | 47 | 0,664 | 239 | 3,38 | |
| SEVILLA | 6.806 | 3.299 | 48,47 | 2.848 | 41,85 | 112 | 1,646 | 24 | 0,353 | 523 | 7,68 | |
| ANDALUCÍA | 30.334 | 14.722 | 48,53 | 13.236 | 43,63 | 318 | 1,048 | 257 | 0,847 | 1.801 | 5,94 | |
| ESPAÑA | 221.886 | 95.596 | 43,08 | 83.363 | 37,57 | 6.729 | 3,033 | 3.058 | 1,378 | 33.140 | 14,94 | |

Fuente: Actas hasta 15/12/1990 y 30/12 para hostelería (Elaboración propia)

Cuadro nº 9. RESULTADOS GLOBALES

| | DELS. | | UGT | | CC.OO | | USO | | CSIF | | OTROS | |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--|
| | | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | |
| ALMERÍA | 2.063 | 999 | 48,42 | 834 | 40,43 | 6 | 0,291 | 102 | 4,944 | 122 | 5,91 | |
| CÁDIZ | 4.883 | 1.957 | 40,08 | 2.515 | 51,51 | 35 | 0,717 | 85 | 1,741 | 291 | 5,96 | |
| CÓRDOBA | 2.712 | 1.531 | 56,45 | 938 | 34,59 | 10 | 0,369 | 82 | 3,024 | 151 | 5,57 | |
| GRANADA | 2.787 | 1.136 | 40,76 | 1.247 | 44,74 | 33 | 1,184 | 91 | 3,265 | 280 | 10,05 | |
| HUELVA | 2.375 | 1.260 | 53,05 | 785 | 33,05 | 14 | 0,589 | 55 | 2,316 | 261 | 10,99 | |
| JAÉN | 3.139 | 1.836 | 58,49 | 1.044 | 33,26 | 17 | 0,542 | 95 | 3,026 | 147 | 4,68 | |
| MÁLAGA | 7.425 | 3.384 | 45,58 | 3.550 | 47,81 | 99 | 1,333 | 109 | 1,468 | 283 | 3,81 | |
| SEVILLA | 7.327 | 3.445 | 47,02 | 2.997 | 40,9 | 112 | 1,529 | 168 | 2,293 | 605 | 8,26 | |
| ANDALUCÍA | 32.711 | 15.548 | 47,53 | 13.910 | 42,52 | 326 | 0,997 | 787 | 2,406 | 2.140 | 6,54 | |
| ESPAÑA | 237.261 | 99.737 | 42,04 | 87.730 | 36,98 | 6.860 | 2,891 | 6.045 | 2,548 | 36.889 | 15,55 | |

En términos globales absolutos, del total de delegados de personal y miembros de comités de empresa, de ámbito laboral, y delegados de personal y miembros de juntas de personal, de ámbito funcional, los resultados son idénticos, aunque difieran los números, en aproximadamente un punto porcentual abajo en todos los datos, a los vistos en el análisis de resultados de la representación unitaria laboral. UGT se configura como la principal fuerza sindical, tanto en España como en Andalucía, CC.OO. es la segunda fuerza, USO la tercera y CSIF la cuarta.



De las valoraciones hechas en el IV Congreso sobre estos comicios, se señalaron como objetivos cumplidos los siguientes:

- *UGT en Andalucía era claramente la Central Sindical mayoritaria.*
- *Se superaron ampliamente los resultados del 82 con un incrementable 24'26%.*
- *Se amplía la diferencia, llegando al 7'77% del total de representantes elegidos.*
- *Se redujeron sensiblemente los grupos de "No Afiliados" (3'78%) y el de Varios (5'82%), y la casi desaparición de USO.*
- *Se avanzó notablemente en todas las provincias.*
- *Se supera en casi 8 puntos la media nacional.*
- *Una alta participación superando el 80%.*

Según el Informe de Gestión de la Secretaría General al V Congreso Regional, los objetivos a alcanzar, de carácter general, en las elecciones de 1990 fueron los siguientes:

- *Mantener el carácter de primera fuerza sindical que mantiene desde 1980.*
- *Llegar a un mayor número de centros de trabajo que en 1986.*
- *Mejorar los resultados de los comicios anteriores.*
- *Incrementar la presencia del movimiento sindical de clase en el conjunto de los trabajadores andaluces, en detrimento de los sindicatos corporativos.*

3. PROCESOS ELECTORALES 1994-1999

Desde 1986 y hasta 1994 se acotaba un período de tres meses cada cuatro años, el período declarado "computable" por la Comisión Electoral Nacional; anteriormente ese período era bienal -1978, 1980, 1982-, para el cómputo de la implantación sindical, o determinación de la mayor representatividad, en España, por lo que la mayoría de las elecciones se celebraban durante esos períodos. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, introdujo una serie de reformas, que según Ojeda Avilés¹²⁴, podríamos calificar de modernización, en sentido de actualizar, descentralizar y privatizar el proceso electoral; estas son:

○ ¹²⁴ Ojeda Avilés, A., op. cit. Pág. 343.

- La representatividad se computa “on time”, actualizada al propio momento en que sea necesario medirla. En lugar de mantener los resultados “congelados” durante cuatro años, éstos se actualizan permanentemente hasta el momento en el que deba acreditarse la representatividad.
- Se produce una desconcentración de las oficinas públicas encargadas de la certificación. El IMAC deja de ser la única institución competente para la proclamación de resultados globales y expedir certificaciones de representatividad, correspondiendo desde entonces esas funciones, también, a las oficinas creadas a tal efecto por la Comunidad Autónoma que haya asumido tal competencia.
- Por último, la innovación más trascendental de la reforma de 1994, la privatización del sistema de solución de reclamaciones, mediante una red de árbitros con circunscripciones, básicamente provinciales, financiados por la autoridad laboral y sometidos a estrictas normas de procedimiento y control de sus laudos, designados por los sindicatos más representativos y suficientemente representativos.



Cartel de una campaña de elecciones sindicales de UGT Andalucía. Año 1995

El análisis de este período se caracteriza por hacerse por federaciones, tal como se han organizado, desde entonces, las responsabilidades en materia de elecciones en UGT. Como decíamos al principio, entramos en un nuevo sistema de elecciones que se celebran de forma continua y sin necesidad de convocatoria previa por el gobierno, el proceso de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores y funcionarios se dinamiza y huye de la estancación en períodos concretos.

De un análisis visual rápido, se puede observar como las organizaciones sindicales de clase son, con diferencia, las representativas, estando en torno al 90%, entre UGT y CC.OO., si bien donde entran los sindicatos corporativos, Servicios Públicos y Enseñanza, esta proporción se pierde, siendo, a su vez, UGT Andalucía quien domina la mayoría de los procesos electorales.

El proceso iniciado en septiembre de 1994 viene, asimismo, influido por las resoluciones emanadas del XXXVI Congreso Confederal y V Regional, donde se fortalece a las Federaciones Estatales.

Durante el período electoral 1994-97, gracias a la entrada en vigor de la nueva normativa laboral, se logra aumentar la participación y reducir el número de conflictos entre candidaturas, al ser éste “más transparente y con mayores garantías democráticas”, sobre todo entre UGT Andalucía y CC.OO., aunque generando alguna distorsión por la falta de homogeneización de las normas a aplicar, según se destaca en el Informe de Gestión al VI Congreso Regional (marzo 1998).

Se finaliza este período después de un pequeño bajón en 1995, recuperando la primera posición en Andalucía con 12.230 delegados (41'1%), a tan sólo 79 de la segunda Central Sindical, obteniendo entre ambos el 82'6%, irrumpiendo con cierta fuerza (10'5%) los sindicatos corporativos y de empresas, sobre todo en los sectores de Empleados Públicos, Servicios Bancarios y Grandes Superficies.

En el período 1998-2001, UGT Andalucía (actas del VII Congreso Regional) se propone:

- *Aumentar el número de delegados.*
- *Extender las Elecciones Sindicales al máximo de empresas.*
- *Asegurar la participación del mayor número de trabajadores.*
- *Ganar las Elecciones Sindicales.*

Para ello, y pese a la responsabilidad de las Federaciones en los procesos electorales, se decide constituir un Comité Electoral compuesto por un miembro de

cada Federación y otro por cada Unión Provincial, así como la elección de Comités Electorales Provinciales.



Cartel de una campaña de elecciones sindicales de UGT Andalucía

Así las cosas, finalizado el periodo analizado, en el VII Congreso se llega a las conclusiones siguientes:

- *Se incrementa significativamente el número de delegados (el 21'5%).*
- *UGT es el Sindicato que más ha crecido en número de delegados (49'6%).*
- *Se ha incrementado el número de centros de trabajo donde se han celebrado Elecciones (17'5%).*
- *El número de trabajadores que han participado se ha incrementado en el 45'00%.*
- *UGT Andalucía es la Organización Sindical que más ha crecido.*

- *UGT y CC.OO. se consolidan como los sindicatos más representativos con más del 83% de delegados.*
- *Descienden las opciones de Grupos de Trabajadores y otros sindicatos frente al avance de CSIF.*

Con todo ello se logran los objetivos marcados por la organización para este período.

4. PERÍODO 2000-2009

Como conclusión del VIII Congreso de UGT Andalucía, el acta recoge *“que seguimos siendo el Sindicato más representativo en Andalucía, que hemos incrementado nuestra hegemonía en las empresas de 6 a 99 trabajadores, y que tenemos que incrementar nuestros esfuerzos en las empresas de más de 500 trabajadores (comités de empresa)... es mucho el trabajo realizado y, por supuesto, son muy importantes los resultados que hemos obtenido...”*



Cartel de una campaña de elecciones sindicales de UGT Andalucía. Año 2002

En aquel Congreso, celebrado en Sevilla entre el 23 y 25 de junio de 2005, en el preceptivo análisis de la situación del propio sindicato y a propósito de los resultados electorales se hacía la siguiente valoración: *“En relación a la representatividad sindical, los resultados obtenidos a lo largo de estos años indican un incremento progresivo del apoyo de los trabajadores y trabajadoras a las candidaturas de UGT. En la actualidad UGT Andalucía, cuenta con más de 17.000 delegados y delegadas sindicales y hemos incrementado a lo largo de este periodo sustancialmente la diferencia de representantes electos a nuestro favor frente a CCOO. Al finalizar el primer cuatrimestre del presente año UGT aventaja a CCOO en el mayor número de delegados y delegadas a lo largo de toda la historia desde el inicio de los procesos sindicales”*.

Analizado en el IX Congreso Regional de UGT Andalucía (septiembre de 2009), en nuestra Comunidad Autónoma se han obtenido 19.932 delegados, lo que supone un incremento del 26'16% respecto al período 2001-2004, revalidando la condición de primera fuerza sindical, se eleva la diferencia respecto a CC.OO., siendo mayor en las empresas con menos de 50 trabajadores, pero también revierte la situación pasando por delante de la otra central mayoritaria en un 2'41%, e igualmente se mejora ligeramente en la función pública.

Para analizar los datos de este período se recurre a las Estadísticas de Elecciones a Representantes de Trabajadores de Andalucía, elaboradas por el Departamento de Documentación y Estadística, Servicio de Informática, de la Secretaría General Técnica de la Consejería, con las informaciones aportadas por los Centros de Mediación Arbitraje y Conciliación –CMAC- de las Delegaciones de Empleo y de la Dirección General del Trabajo y Seguridad Social. Estos documentos, correspondientes al período 2000-2009, están disponibles en la página web de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, cuya dirección electrónica es: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/herramientas/estadisticas/estadisticas.php?id_categoria=4&id_etiqueta=0&x=10&y=8

Hay que tener en cuenta que estos datos no son determinantes ya que, como se ha dicho antes, el proceso electoral es abierto, por lo que constantemente se llevan a cabo procesos electorales, fluctuando los datos en todo momento. Eso sí, tienen cierto valor para medir la fuerza del sindicato frente a la segunda gran organización. Y ese va a ser el objetivo del estudio, descartando a otras fuerzas sindicales, teniendo en cuenta que en el siguiente apartado si se analizarán, por su trascendencia, los resultados de CSIF.

Cuadro nº 10. Representantes Unitarios en Andalucía. Comparativa UGT-CC.OO.

| AÑO | UGT | | CC.OO. | |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | REPRESENTANTES | % | REPRESENTANTES | % |
| 2000 | 1.276 | 40'2 % | 1.283 | 40'4 % |
| 2001 | 1.698 | 46'39 % | 1.543 | 42'16 % |
| 2002 | 4.071 | 35 % | 4.452 | 38'25 % |
| 2004 | 2.419 | 46'26 % | 2.044 | 39'09 % |
| 2005 | 2.562 | 45'55 % | 2.481 | 44'11 % |
| 2007 | 10.207 | 43'23 % | 9.929 | 42'05 % |
| 2008 | 3.724 | 49'06 % | 3.008 | 39'63 % |
| 2009 | 2.939 | 46'17 % | 2.578 | 40'51 % |
| GLOBAL DEL PERÍODO | 28.896 | 43'20 % | 27.318 | 40'84 % |

Fuente: Consejería de Empleo (Elaboración propia)

De los datos expuestos cabe una única, básica y clara interpretación, UGT es la Central Sindical mayoritaria en la Comunidad Autónoma Andaluza, cediendo la primacía a CC.OO. sólo en los años 2000 y 2002, y en el primero de esos por tan solo 7 representantes.

En todos los años de la muestra, UGT supera el 40% de los representantes elegidos en esos períodos, excepto en 2002, año en el que sólo consigue el 35% de los representantes, si bien CC.OO. también baja del 40% (obtiene un 38'25%). De los datos estadísticos de los que se dispone se extraen, con respecto a este caso peculiar del año 2002, las siguientes conclusiones:

- CSIF obtiene resultados análogos a los habituales.
- Alta actividad electoral en el sector del comercio. De los 11.633 representantes elegidos ese año, 1.520, el 13'06%, son elegidos en ese sector, en el que los sindicatos FETICO y FASGA, representativos en el mismo, obtienen el 4'63% -539 representantes- y el 1'62% -189 representantes- respectivamente.
- CEMSATSE, sindicato representativo en el sector sanitario obtiene 299 representantes, el 2'57%, casi la mitad de los representantes unitarios elegidos en ese sector, 610, que suponen el 5'24% del total.

Del resultado por provincias, cabe destacar las siguientes conclusiones:

- UGT gana en Huelva y Jaén en todos los años del período.

- ◉ En Almería gana excepto en 2002, 2007 y 2008.
- ◉ En Cádiz gana sólo en 2004 y 2008.
- ◉ En Córdoba gana excepto en 2000 y 2009.
- ◉ En Granada gana en todos los años menos en 2002.
- ◉ En Málaga gana excepto en 2002, 2005 y 2007.
- ◉ En Sevilla gana en todos los años menos en 2000.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EN EL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ EN EL CUATRIENIO 2006-2009

Para terminar este estudio, se analizan los resultados obtenidos por las tres grandes centrales sindicales en el ámbito de las Administraciones Públicas en Andalucía. Los datos tenidos en cuenta son de la Federación de Servicios Públicos FSP-UGT. Se recogen resultados actualizados a 30 de noviembre de 2009, relativos a los procesos electorales llevados a cabo en todas las AAPP, tanto para la elección de Delegados de Personal y Juntas del Personal como para la elección de Delegados de Personal y Comités de Empresa. Las conclusiones más relevantes son las que se detallan:

- ◉ En el ámbito de la Función Pública en Andalucía UGT Andalucía es la organización sindical que más apoyos recibe del electorado, obteniendo durante el período referenciado 4.282 representantes unitarios, que suponen el 41'76% del total.
- ◉ UGT Andalucía aventaja, en el conjunto de la Administración Pública, a CC.OO en más de 10 puntos y más de 1.000 representantes unitarios. CC.OO. consigue el 31'49% -3.229- de los representantes.
- ◉ No obstante, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito estrictamente laboral, empresa privada, UGT Andalucía y CC.OO. solo consiguen el 73'25% de los representantes.
- ◉ Eso se traduce en un más que respetable respaldo a otras organizaciones sindicales, en concreto a CSIF que obtiene el 10'53% -1.080- representantes, y es muy elevado el apartado de "otros", independientes, no sindicados y otros sindicatos minoritarios, SATSE y Sindicato de Médicos en la sanidad, o CGT en correos, que obtienen, en conjunto, el 16'22% y 1.663 representantes unitarios.
- ◉ Por último, UGT Andalucía gana en todos los "subsectores" excepto en Administración General del Estado y Correos, donde el vencedor es CC.OO., en el primero, por menos de 3 puntos porcentuales y 29 representantes y en el segundo, 2'7 puntos porcentuales y sólo 7 representantes unitarios.

Cuadro nº 11. SECTOR ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES)****PERÍODO 2006-2007-2008-2009**

| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
|------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| 261 | 290 | 207 | 255 | 1013 |
| 25'76 % | 28'63 % | 20'43 % | 25'17 % | 100 % |

Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia)

Cuadro nº 12. SECTOR ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES)****PERÍODO 2006-2007-2008-2009**

| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 407 | 312 | 165 | 127 | 1.011 |
| 40'26 % | 30'86 % | 16'32 % | 12'56 % | 100 % |

Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia)

Cuadro nº 13. SECTOR ADMINISTRACIÓN LOCAL**REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES)****PERÍODO 2006-2007-2008-2009**

| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1.983 | 1.261 | 412 | 432 | 4.088 |
| 48'51 % | 30'85 % | 10'08 % | 10'57 % | 100 % |

Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia)

Cuadro nº 14. SECTOR CORREOS**REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES)****PERÍODO 2006-2007-2008-2009**

| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
|------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| 83 | 90 | 32 | 52 | 257 |
| 32'3 % | 35'02 % | 12'45 % | 20'23 % | 100 % |

Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia)

| Cuadro nº 15. SECTOR SALUD Y SERVICIOS SOCIOSANITARIOS | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES) | | | | |
| PERÍODO 2006-2007-2008-2009 | | | | |
| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
| 842 | 732 | 175 | 643 | 2.392 |
| 35'20 % | 30'60 % | 7'32 % | 26'88 % | 100 % |
| Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia) | | | | |

| Cuadro nº 16. SECTOR SERVICIOS A LA COMUNIDAD | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES) | | | | |
| PERÍODO 2006-2007-2008-2009 | | | | |
| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
| 706 | 544 | 89 | 154 | 1493 |
| 47'29 % | 36'44 % | 5'96 % | 10'31 % | 100 % |
| Fuente: Datos FSP-UGT (Elaboración propia) | | | | |

| Cuadro nº 17. DATOS GLOBALES DEL SECTOR PÚBLICO | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| REPRESENTANTES (FUNCIONARIOS + LABORALES) | | | | |
| PERÍODO 2006-2007-2008-2009 | | | | |
| UGT | CC.OO | CSI-F | OTROS | TOTAL |
| 4.282 | 3.229 | 1.080 | 1.663 | 10.254 |
| 41'76 % | 31'49 % | 10'53 % | 16' 22 % | 100 % |
| Datos FSP-UGT. Elaboración propia | | | | |

VII. CONCLUSIONES

El análisis de los treinta años de vida de UGT Andalucía ha resultado ser un ejercicio tan apasionante como revelador. Apasionante porque hemos podido desentrañar las preocupaciones, las actuaciones, las inquietudes y los logros alcanzados por la organización sindical en un ámbito tan complejo como el empleo, las relaciones laborales, la concertación social, la resolución extrajudicial de conflictos, la salud laboral, las elecciones sindicales, etc. Y revelador porque nos ha permitido conocer, desde dentro, la dinámica que ha venido desarrollando la propia organización sindical.

Decía A. Guiddes que los movimientos sociales están muchas veces a la vanguardia, suscitando problemas y preguntas que pueden ser ignoradas en los círculos políticos ortodoxos hasta que es demasiado tarde¹²⁵. Casi en toda su amplitud podíamos adoptar las palabras de uno de los mentores de lo que se llamó la *Tercera vía del capitalismo*, y aplicarlas al papel que ha desarrollado UGT Andalucía en los últimos treinta años. Por fortuna, no siempre fue así, y podemos afirmar que buena parte de las reivindicaciones planteadas fueron asumidas. No faltó, sin embargo, el retraso e incluso el olvido a la hora de llevarlas a la práctica. La vida de las reivindicaciones sindicales, desde que surgen, se formulan, se difunden, se asumen, se negocian con el resto de agentes sociales, se trasladan al papel, se aprueban y, finalmente, se desarrollan, es excesivamente lenta y tortuosa. Quizás sea este uno de los puntos débiles de la política de concertación social o, en su defecto, de la gestión de los gobernantes. Desde el otro lado, ha sido y debe seguir siendo uno de los grandes trabajos de la organización sindical. Nos referimos nada más y nada menos que a la labor de seguimiento y vigilancia del cumplimiento de los acuerdos firmados.

Si la Historia une al hombre con el futuro, podemos afirmar que a partir del ejercicio realizado estamos en condiciones de comprender mejor la situación socio-laboral y sindical actual de Andalucía y, por ende, de orientar el futuro inmediato.

Así, desde la perspectiva de las Relaciones Laborales, hemos hecho especial hincapié en el fenómeno de la precariedad laboral, por el nexo de unión que supone entre lo individual y lo colectivo. Las cuestiones laborales individuales generan efectos sobre las cuestiones colectivas. De ahí que, en última instancia, la precariedad laboral esté directamente vinculada a las condiciones laborales particulares, y se materializa en realidades como la temporalidad de los contratos, la individualización de las relaciones laborales, la aceleración de la movilidad interna (políticas salariales

 ¹²⁵ Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas. Taurus, 2000. p. 90.

flexibles, traslados, rotaciones, modificaciones sustanciales, etc.). Junto con ellas, concurren fenómenos de movilidad externa (externalizaciones, despidos, traslados, etc.). A su vez, estas circunstancias terminan repercutiendo sobre la propia calidad de vida de las personas trabajadoras y en un progresivo debilitamiento del sistema de participación de los trabajadores en la empresa y, como consecuencia de ello, un obstáculo para la concertación social. Aspectos determinantes, a su vez, de la quiebra del pensamiento e incluso del sentimiento de lo colectivo, verdadera seña de identidad del movimiento sindical tal y como lo hemos conocido hasta ahora.

Como claro estimulante del riesgo señalado, se encuentra el propio *sistema* o modelo financiero, de desconcentración productiva y de poder accionarial de las empresas. Dicho modelo termina diluyendo la labor sindical, provocando en última instancia una tendencia a la reducción del tamaño de las empresas y por tanto de mayor dificultad para el desarrollo de la labor de cualquier organización sindical.

Los modelos vigentes de representación sindical y de negociación colectiva no pueden permanecer de espaldas a una realidad empresarial que dificulta la actividad representativa del sindicato y que, en última instancia, repercute negativamente en la participación de las personas trabajadoras en la empresa. Las nuevas formas de organización del capital humano en la empresa demandan trabajadores con facilidad para insertarse y desarrollar su actividad en equipos de trabajo con un elevado grado de autonomía en su actividad. Ante este panorama, se requiere de un nuevo concepto de participación del trabajador en las cuestiones colectivas de la empresa.

Un asunto de especial trascendencia es el tratamiento que, desde la perspectiva o competencias propias de la de acción sindical, ha tenido la Ley 22/2003 Concursal en el ámbito de las relaciones laborales. UGT Andalucía ha seguido la línea de acción crítica marcada por UGT Confederada, que a su vez ha conformado línea de acción sindical conjunta con CC.OO. Sobre este asunto consideramos que el resultado de la actuación sindical deja entrever una debilidad común a los sindicatos más representativos en España. Entendemos que, aunque existen referencias documentales en las que se adelantaba el efecto de la citada norma sobre el ámbito laboral y determinadas propuestas de cambio en la ley, sigue siendo una cuestión que se mantiene en el *debe* de la acción sindical por dos motivos. En primer lugar, porque desde su entrada en vigor no se han desarrollado acciones específicas sobre las personas trabajadoras afectadas por su aplicación. Ni con carácter general se han promovido actuaciones en materia informativa y formativa adecuadas para tratar sus efectos. En segundo término, porque aunque ya existe una propuesta de reforma de la Ley 22/2003 Concursal, elaborada por la Comisión de Expertos en la materia, e impulsada por el Ministerio de Justicia, en ella no se han tomado en consideración las propuestas de los sindicatos más representativos. Se trataba, en efecto, de la participación de las personas trabajadoras en la administración concursal.

Desde el punto de vista del empleo, cabe reseñar la importancia que tiene participar en la concertación social, en tanto estos acuerdos están llamados posteriormente al ámbito de las políticas públicas. No obstante, sería necesario participar activamente en las comisiones de seguimiento y de esta forma exigir el cumplimiento de lo acordado.

El ejemplo del Servicio Andaluz de Colocación es ilustrativo al respecto; materia acordada en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, firmado en abril de 1997, y en donde se mencionaba de manera expresa el compromiso de puesta en marcha del denominado Servicio Andaluz de Colocación (SAC). Sin embargo, desde ese momento y hasta la promulgación por el Parlamento de Andalucía de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, se produjo un paréntesis durante el cual, y a pesar de la diversa documentación elaborada por la Consejería, el SAC no desarrolló función alguna. Es cierto que se optó por “esperar” a la recepción de las transferencias en materia de empleo, y a partir de entonces crear el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) como estructura para llevar a cabo la intermediación. Pero, como hemos indicado y como hicieron otras Comunidades Autónomas, no era necesaria tal espera para poder desplegar acciones de intermediación en el mercado de trabajo andaluz. La firma del referido convenio de colaboración, de julio de 1997, permitía actuar en este terreno a través del SAC.

Por otra parte, y en la medida en que UGT Andalucía ha participado en la construcción de la política de empleo en Andalucía, no sólo en el terreno de su elaboración, sino en el de su seguimiento y en el de su aplicación, se hace necesaria una reflexión crítica acerca de la labor desarrollada en diversos terrenos como el de la orientación, formación o intermediación. En todos ellos, aunque más en unos que en otros, UGT Andalucía ha intervenido, y debe seguir haciéndolo. Sin embargo, la situación del mercado de trabajo exige mayor esfuerzo e imaginación. Por ejemplo, la labor desplegada de forma directa en materia de intermediación, sobre las que se hicieron previsiones en el IV Congreso, pero que no parece que fructificaran, por cuanto en el Informe de Gestión del V Congreso se contiene un apartado dedicado a la actuación de los Gabinetes de Orientación de Empleo, sobre los que se afirma que están en proceso de definición en cuanto a su número y recursos humanos y materiales de que dispondrían.

El inicio de la trayectoria ugetista en Andalucía estuvo claramente condicionado, ahora desde el punto de vista de la política económica, por la herencia recibida del franquismo. Un modelo económico y un tejido productivo marcados por el desempleo y el pesimismo económico. Dicho contexto obligó a las organizaciones sindicales a desarrollar una política de moderación salarial en la negociación colectiva y de flexibilización del mercado de trabajo (contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas, para la formación, etc.), frente a una solicitud de mayor flexibilidad por parte de las organizaciones empresariales.

Papel protagonista ha jugado en la política de concertación social la preocupación por la consabida y secularmente reivindicada Reforma Agraria. Dicho proyecto terminaría derivando en una política agrícola andaluza en estrecha coordinación, por mor de nuestra integración en la Unión Europea, con la política nacional y comunitaria. Este ha sido un gran campo de acción y de actuación estratégica para UGT Andalucía. La equiparación de los trabajadores del campo (del Régimen Especial Agrario) con los trabajadores del resto de sectores productivos, el fomento del cooperativismo y del asociacionismo como fórmula de mejora productiva y de comercialización, han propiciado una transformación realmente importante de este sector.

Además de esto, la labor de UGT Andalucía en estos últimos 30 años ha contribuido claramente a la canalización de las ayudas económicas europeas que han llegado al Estado español y por extensión a la Comunidad Autónoma Andaluza, para lo cual ha colaborado en todos los planes estratégicos que se han puesto en marcha y que, en términos generales, han tratado de reducir el desempleo y la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, etc. En cuanto a los contenidos de los programas de empleo, han centrado sus esfuerzos en los colectivos más vulnerables como son los mayores de 45 años, los jóvenes, las mujeres, las personas con algún tipo de discapacidad, los inmigrantes, etc., sin olvidar el intento de hacer aflorar la economía sumergida, aunque en esta dirección aún queda mucho camino por recorrer.

Junto a la agricultura, la economía y el empleo, otras parcelas de la vida de los ciudadanos han sido tratadas por la concertación social andaluza y en particular por UGT Andalucía. La formación ha jugado aquí un papel preferente. En primer lugar, la formación en edad escolar, es decir, el abandono de los jóvenes de la educación básica, el absentismo escolar, principalmente porque esto les otorga casi todas las desventajas para ser, en el futuro inmediato, los destinatarios de los trabajos más precarios. En segundo lugar la formación continua, con el fin de mantener el puesto de trabajo, de reciclarse para poder promocionar; y por último, la formación interna, en el seno del propio sindicato, para los agentes que intervienen en el mercado de trabajo en nombre de dicha entidad. Todo esto ha dado lugar a numerosos programas formativos en las Escuelas Taller, Casas de Oficio, programas de formación ocupacional, continua, etc.

El ocio, la cultura o la vivienda de los ciudadanos con menores recursos, también han sido objeto de sus preocupaciones. A modo de ejemplo, UGT Andalucía participó en la elaboración (en el año 1995) del Plan Andaluz de la Vivienda, que partía de las necesidades sociales del momento y de lo que esta materia podía suponer para el sector de la construcción, generación de empleo, industrias auxiliares, etc.

La inmigración, fenómeno clave para entender el crecimiento económico reciente, también ha sido un ámbito preferente de actuación. Se han realizado aquí

labores de asesoramiento, atención, información, mediación intercultural, servicio para las mujeres inmigrantes por sufrir dobles discriminaciones, servicios de ayuda social, etc.

La igualdad y la equidad han sido, sin duda alguna, dos de los grandes vectores que han presidido la actuación de UGT Andalucía estas tres décadas, entendidos ambos de una forma muy amplia, incluyendo todas las posibles discriminaciones por razón de discapacidad o minusvalía, edad, drogodependencia y otras adicciones, pertenencia a minorías étnicas, orientación sexual, las dobles discriminaciones, etc. Ejemplos de actuaciones en este sentido han sido la firma de convenios con la Administración para información, asistencia y actuación sindical en esta materia; convenios de colaboración con el Comité de Entidades Representantes de Minusválidos de Andalucía; eliminación de barreras arquitectónicas; creación de una Comisión específica de colectivos desfavorecidos en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), etc. Así como Planes de prevención de las drogodependencias firmando protocolos de actuación en empresas de gran implantación en Andalucía, como las señaladas anteriormente (Delphi, Heineken, Acosol, Caja San Fernando, o Dragados).

Éstas y otras materias, desarrolladas más ampliamente en el capítulo sobre concertación social, han preocupado a los agentes sociales andaluces y han hecho que éstos concentren sus esfuerzos en avanzar por la vía del progreso. A medida que se ha ido avanzando en el tiempo, los objetivos, tanto del gobierno como de los agentes sociales, se han ido modificando, aunque sin perder de vista los primeros. De ahí su reiteración en los diversos acuerdos, estrategias, etc., que se han ido poniendo en marcha en nuestra Comunidad Autónoma.

Las respuestas a esta reflexión pueden ser varias, pero una de ellas es, sin duda, que en la mayoría de estas medidas existe un problema de insuficiencia presupuestaria. Esta circunstancia, unida a la escasa e incluso difícil coordinación de las distintas administraciones competentes, hace que esta materia sea todavía una asignatura pendiente.

Por su parte, la Solución Extrajudicial de Conflictos se configura en el ámbito laboral como la alternativa a la solución en el ámbito jurisdiccional de los conflictos en el trabajo. Sin duda, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, como método para resolver conflictos laborales, han adquirido en los últimos tiempos un gran protagonismo, generando gran cantidad de acuerdos sindicales, y permitiendo la creación de instituciones públicas de fomento de esta vía de solución.

Esta vía de la solución negociada del conflicto es, sin dudarlo, la mejor aportación del sistema de relaciones laborales andaluz, y una manifestación de su madurez. Es por ello que la negociación colectiva ha sido, y sigue siendo, la protagonista

del auge de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sistema español de relaciones laborales. A través de la negociación colectiva y de la vía de los acuerdos interprofesionales a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen y conforman los distintos procedimientos de solución de conflictos, basados fundamentalmente en la mediación y el arbitraje.

El interés por el fomento de los sistemas de solución de conflictos extrajudiciales aparece desde los inicios de la concertación en Andalucía, como ponen de manifiesto los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía. Desde que se firmara el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a nivel nacional, las organizaciones sindicales más representativas comenzaron a plantearse la necesidad de crear sistemas autonómicos que se adaptaran a las necesidades del sistema autonómico de relaciones laborales. En Andalucía, la Unión General de Trabajadores se planteaba ya desde 1990 exigir “de los poderes públicos andaluces acciones positivas que permitan el desarrollo práctico del establecimiento de los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, con la participación de los sindicatos, en virtud de la capacidad que le permita la LOLS”, como consta en el IV Congreso de UGT Andalucía, celebrado en mayo de 1990. A partir de ahí, el trabajo realizado por los agentes sociales ha sido clave para la instauración de un sistema andaluz de solución extrajudicial de conflictos, denominado SERCLA.

El 4 de marzo de 2005, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas consideraron que había llegado el momento de ampliar este Sistema para la Solución de las controversias de carácter individual surgidas en el ámbito laboral, y suscribieron el Acuerdo Interprofesional por el que se instauraba el sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA, facilitando a los empresarios y trabajadores medios propios y autónomos emanados de la voluntad de las partes, considerados como instrumentos idóneos para alcanzar soluciones prácticas y armonizadas en el conflicto de carácter individual, como en su día fue puesto de manifiesto por el Acuerdo constitutivo del SERCLA.

Un breve repaso por los principales resultados de los últimos años de funcionamiento del sistema refleja una progresiva implantación del mismo, así como un enorme éxito en cuanto a sus resultados durante el año 2009, en se alcanzó la cantidad de 988 expedientes, la cifra máxima en la historia del SERCLA. Estos conflictos afectaron durante dicho año a 1.689.848 trabajadores, y a más de 153.900 empresas en Andalucía. Ambas cifras, como decimos, reflejan no sólo un notable incremento cuantitativo, sino también demuestran lo asentado del sistema y su cada vez mayor importancia en la adecuada gestión del sistema de relaciones laborales andaluz. Y a todo ello ha contribuido la UGT Andalucía, cuyo trigésimo aniversario ahora celebramos.

Desde el punto de vista de la salud laboral, el mayor éxito ha sido, sin duda, el traer a primera página la preocupación por la seguridad y la salud en el trabajo.

Las actividades desarrolladas, los programas de actuación, los acuerdos y las estrategias, han sido realmente numerosas y variadas. La información, difusión, sensibilización y la formación, ya sea continua, ocupacional o de especialización, ha sido el vector más importante. Esto mismo ha provocado la necesidad de aumentar los recursos, tanto humanos como materiales, para poder atender de forma adecuada la creciente demanda. La contribución de UGT Andalucía a la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo ha sido evidente, y no podemos entender la realidad andaluza actual sin tener en cuenta sus aportaciones. Sin embargo, el trabajo realizado se ve lastrado por una realidad inherente a todo lo que tiene que ver con la propia seguridad y salud laboral; nos referimos a que es este un campo en el que se sabe prácticamente todo sobre los accidentes (numero de accidentes, hora, lesiones, etc.), y sin embargo esto no supone de manera automática su reducción. Y en este sentido hemos de apuntar una línea de trabajo que, a nuestro juicio, debería ser irrenunciable en el futuro inmediato. Hablamos de una decisión tantas veces repetida como olvidada; la de incluir contenidos de salud laboral en los distintos niveles educativos obligatorios. Se insiste en todos los documentos, se acuerda en todos los foros, ya tenemos experiencias que nos hablan muy positivamente de su eficacia y, sin embargo, seguimos sin conseguirlo.

En penúltimo lugar y para terminar con estas reflexiones generales, hemos de abordar la cuestión de las elecciones sindicales. Cada proceso electoral se convierte en una prueba que pone al descubierto la manera de trabajar, los planteamientos, las estrategias y los logros conseguidos por la organización sindical. Este es el proceso que valida o desaprueba el trabajo realizado. Es el momento en el que el conjunto de la organización sindical se pone a prueba a si misma.

La planificación, el diseño y la gestión de cada una de los procesos supone un esfuerzo considerable de la organización al que, y no puede ser de otra manera, ha ido prestando una atención creciente. Los resultados le han acompañado hasta el momento. Comenzó siendo la central sindical más representativa y lo sigue siendo. Estamos seguros que del minucioso informe que presentamos, podrá el lector obtener valiosas conclusiones tanto a nivel micro como a nivel autonómico.

Y para terminar una ultima reflexión. Después de analizar el papel de UGT Andalucía en los aspectos señalados durante las tres últimas décadas, tenemos que concluir de la misma manera que lo hace D. Landes, después de tratar de descifrar en una quinientas páginas el origen de la pobreza y la riqueza de las naciones. “La gran lección que puede sacarse de lo dicho es que es necesario no cejar en el empeño. La perfección es inalcanzable. No hay milenarismos ni Apocalipsis. Hay que cultivar una fe escéptica, evitar los dogmas, saber escuchar y mirar, tratar de despejar y fijar los fines para poder escoger mejor los medios”¹²⁶.

 ¹²⁶ Landes, D.: La riqueza y la pobreza de las naciones. Crítica, 1999, p. 477-78.