

Prefacio

Ulisses Garrido

Director – Departamento de Formación
ETUI

Las herramientas de formación que exponemos en el presente trabajo, en relación con el tema de la austeridad, derechos y democracia - necesidad de un contrato social para Europa –, han sido realizadas por el Departamento de Formación del Instituto Sindical Europeo (ISE-ETUI), en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y han contado con el apoyo financiero de la Comisión Europea. Las herramientas estarán disponibles en varios idiomas y podrán ser utilizadas libremente por las organizaciones sindicales de todas partes de Europa en la realización de sus actividades de formación.

En las sociedades sometidas a planes de austeridad y regímenes excepcionales, los cambios en materia de derecho laboral y derechos de los trabajadores, sin diálogo social, ponen en peligro la democracia y amenazan el proyecto europeo. Ante este panorama, el Departamento de Formación se propone, a través de estas herramientas de formación, desarrollar un instrumento pedagógico dirigido a los sindicalistas que trabajan a nivel nacional y que tienen responsabilidades permanentes en sus organizaciones. Este instrumento contiene una estructura pedagógica que deberá ser puesta en práctica a nivel europeo por las organizaciones afiliadas.

El objetivo de esta iniciativa en materia de formación es analizar la situación actual de los países, las consecuencias que tienen las políticas de austeridad en los derechos de los trabajadores y la tesis de los sindicatos europeos en relación con los valores europeos. Gracias a estas herramientas, la acción sindical podrá defender la democracia y promover el contrato social en un periodo particularmente crítico, incluso peligroso para la Unión Europea.

La actividad de formación sindical desarrollada en torno al tema de la austeridad y sus consecuencias es una necesidad cada vez más acuciante. La necesidad de definir, elaborar y poner en marcha una estrategia sindical coordinada dentro de una perspectiva europea puede obtener un gran apoyo en el contexto de las actividades educativas concertadas en las organizaciones afiliadas, ofreciendo una perspectiva sindical común sobre un tema de interés común y apostando por una contribución constructiva a una solución conjunta a nivel europeo.

Desde el punto de vista pedagógico, las herramientas han sido concebidas de manera a que éstas aporten un valor añadido europeo a las actividades de formación sindical desarrolladas por las organizaciones afiliadas, ofreciéndoles al mismo tiempo una metodología común a nivel europeo y un enfoque unitario para los departamentos de formación a fin de abordar este tema de importancia estratégica para las organizaciones sindicales de Europa.

El paquete de herramientas de formación que se expone a continuación es un marco construido de forma tal que el mismo pueda adaptarse a la realidad sindical de cada país, al grupo destinatario y a las especificidades en lo que respecta a las prácticas de formación de las diferentes organizaciones sindicales nacionales. El formador encargado de la puesta en práctica de este curso de formación adaptará el material a las condiciones particulares de su organización y a las necesidades en materia de formación aprovechando la experiencia pedagógica que tenga para transmitir el mensaje y alcanzar el objetivo de formación.

Hacemos llegar nuestro agradecimiento por la realización de estas herramientas de formación al equipo de proyecto compuesto por Alina Caia, de CNSLR-FRATIA, Isabelle Ourny, de ÖGB, Christos Triantafillou, de INE-GSEE y Antoine Cochet, así como a las personas que participaron en el cursillo de formación realizado en Madrid, los días 18 y 19 de noviembre de 2013.

Nota metodológica para los formadores sindicales sobre cómo utilizar estas herramientas de formación

El objetivo de este paquete de herramientas de formación es que el mismo funcione como un instrumento pedagógico gracias al cual los formadores sindicales nacionales podrán desarrollar actividades semejantes sobre el tema de la austeridad, convirtiéndolo de esta manera en un valor añadido para cada enfoque nacional.

El paquete de herramientas ha sido estructurado de una manera específica con el fin de satisfacer las necesidades en materia de formación de las organizaciones afiliadas, independientemente del enfoque pedagógico que éstas hayan escogido. El mismo contiene elementos esenciales que permitirán a los formadores sindicales desarrollar cursos a nivel nacional:

- Introducción e importancia del tema desde el punto de vista de las políticas sindicales a nivel europeo.
- Indicaciones generales sobre las herramientas y recomendaciones para que los formadores sindicales puedan utilizarlas en el ámbito nacional.
- Planificación pedagógica de los cursos de formación que se impartirán a nivel nacional, estructurada de la siguiente manera:
 - concepción de la secuencia didáctica que aplicarán los formadores;
 - contenido informativo sobre el tema;
 - sugerencias para los formadores en relación con la metodología;
 - material pedagógico que se distribuirá a los participantes.
- Anexo: recursos disponibles sobre el tema.

La parte sobre información de este paquete de herramientas provee los elementos esenciales concernientes a la perspectiva sindical europea sobre el tema de la austeridad, derechos y democracia – necesidad de un contrato social para Europa –, situándolo en el contexto de las realidades nacionales, las acciones y las posiciones de las diferentes organizaciones sindicales afiliadas a la CES. Esta parte informativa puede, evidentemente, ser adaptada en función de la situación de cada país y de la perspectiva que tenga la organización sindical que la utilice. La condición que se impone, exigida por el propio tema, es la de mantenerse dentro de una perspectiva europea, siendo que el objetivo principal es responder a estas cuestiones de manera lógica y coherente desde el punto de vista sindical, a nivel de todas las organizaciones afiliadas.

El escenario metodológico que propone este instrumento pedagógico está constituido por líneas directrices y recomendaciones válidas en general y, por tanto, debe ser utilizado como tal. Nosotros proponemos una estructura metodológica que dota a los formadores nacionales con los instrumentos pedagógicos y la información necesarios para impartir los cursos, si bien cada uno tendrá libertad, en función de sus competencias educativas, de adaptar las técnicas de formación sugeridas a las características del grupo objetivo y a las condiciones de puesta en práctica específica de

su propia organización sindical. El paquete de herramientas responde a los requisitos de la ingeniería de formación, según los principios de la educación de adultos y del enfoque pedagógico que aplica el Instituto Sindical Europeo (ISE-ETUI) en materia de metodología activa, trabajo con las experiencias de los participantes, capacidad de adaptación, flexibilidad, transferibilidad de las competencias y los conocimientos, así como las perspectivas multiculturales; todo ello dentro de un marco general, complejo y acumulativo a nivel europeo para temas sociales primordiales como lo son los derechos y la democracia en Europa de acuerdo a lo que exige un contrato social.

Este paquete de herramientas comprende una estructura de cursos estándar y un conjunto de actividades estructuradas de tal forma que respondan a las necesidades detectadas por las organizaciones en lo que respecta a la puesta en práctica de los cursos de formación a nivel nacional.

El material pedagógico añadido también ha sido elaborado basándose en la experiencia que tiene el ISE-ETUI en el área de la formación sindical europea y teniendo en cuenta su enfoque favorito, que da una importancia primordial al participante y su experiencia (general y sobre el tema), garantizando que el sujeto de la formación contribuya de manera activa con su propio proceso de formación.

El ISE-ETUI ha escogido una metodología activa. Este paquete de herramientas incorpora una serie de actividades desarrolladas en base a la experiencia de los participantes y utilizando sus competencias, conocimientos y experiencias relacionados con el tema a modo de recursos para los trabajos de grupo o en los debates en sesión plenaria.

A fin de asegurarse de que las tareas asignadas han sido entendidas con claridad, proponemos la distribución a los participantes, antes de iniciar los trabajos, de un material que hemos preparado y que hemos llamado “fichas de actividades”. La ficha de actividad contiene toda la información que necesitan los participantes para efectuar las tareas asignadas, a saber, el objetivo de la actividad (por qué se hace), el trabajo que se ha de desarrollar (qué se va a hacer), el resultado que se espera (cómo restituir lo aprendido), los recursos (con qué medios) y el momento (cuándo realizar la actividad). Este material es una herramienta de trabajo para el participante, que le permitirá referirse, cada vez que lo necesite, a la tarea que le ha sido asignada y a la modalidad que está utilizando para desarrollarla, es decir, de manera individual o bien por pares o en grupos de trabajo.

La concepción de las actividades sigue la lógica que consiste en integrar nuevas experiencias de formación a través de la reflexión individual basada en la experiencia personal que se tiene en relación con el tema, seguido de una reflexión en pequeños o medianos grupos con el fin de compartir las perspectivas individuales y reunir las en un informe conjunto. Las conclusiones, finalizadas por los formadores, se formulan en el transcurso de los debates en sesión plenaria tras la mancomunación de los resultados obtenidos a través de los trabajos de grupo y las intervenciones y complementos.

A los formadores nacionales les corresponde la tarea de decidir sobre la manera de transferir el contenido de la información e integrarlo a las secuencias de formación. Estos formadores impartirán el curso en las organizaciones seleccionando las técnicas que más se adecúan al grupo destinatario y a las especificidades de la formación del sindicato concernido. La ponencia puede desarrollarse en forma de presentación PPT o de explicación interactiva utilizando un tablero de papel, según las características del proceso de aprendizaje, las características del grupo y el estilo pedagógico del formador.

La adaptación del contenido suministrado por esta guía forma parte del trabajo de preparación de los cursillos, tarea que corresponde al formador, no obstante el hecho de que dicho trabajo de preparación ha sido realizado por un equipo de expertos y de euroformadores, garantizando con ello no solamente la calidad científica y el valor pedagógico de la parte relativa a la información, sino también los contenidos y las estrategias sindicales.

El anexo pone a disposición de los formadores nacionales el material pedagógico y la información que habrán de utilizar los participantes. Este material deberá personalizarse en lo que respecta a fechas y lugar de realización de los cursillos antes de ser copiado para su distribución.

Las técnicas de animación de grupo, así como las partes correspondientes a la apertura y clausura de los cursillos, brindan una oportunidad para la expresión de la competencia pedagógica de los formadores, teniendo en cuenta las exigencias pedagógicas y la cultura sindical de las organizaciones. ISE-ETUI provee recomendaciones desde una perspectiva multicultural y desde el punto de vista de la formación sindical europea, ofreciendo una visión unitaria de lo que es la formación sindical a nivel europeo, con sus especificidades organizacionales y culturales y con todas las influencias que se manifiestan en los diferentes países.

La actividad de evaluación se efectúa en dos campos: la evaluación de los participantes y la evaluación del curso de formación. La evaluación de los participantes comprende tres formas: la evaluación inicial (el trabajo previo), la evaluación formativa (realizada de manera permanente por los formadores nacionales, en función de la experiencia y el enfoque pedagógico de éstos) y la evaluación recapitulativa (elaboración de un plan de propuestas dirigido a la organización).

La evaluación del curso de formación comprende una evaluación del impacto a corto plazo, que se realiza a través del formulario de evaluación de los participantes al final del curso de formación. Ésta es seguida por una evaluación desde el punto de vista pedagógico que habrán de hacer los formadores sindicales que hayan realizado el curso. La cuestión relativa al impacto a largo plazo incumbirá a las organizaciones nacionales que hayan organizado el curso de formación a nivel nacional.

La preparación de los formadores sindicales nacionales se hará a través de un curso de formación de formadores. Después de este curso, dichos formadores podrán remitirse al ISE-ETUI para la puesta en práctica del curso a nivel nacional.

El ISE-ETUI espera la información retroactiva tanto de las organizaciones afiliadas como de los formadores nacionales a fin de ajustar convenientemente la guía a las necesidades reales en materia de formación que tienen las organizaciones afiliadas y las organizaciones de los formadores sindicales que trabajan a nivel nacional a fin establecer un punto de vista común sobre el tema de la austeridad, los derechos y la democracia a nivel europeo.

Planificación pedagógica

Título de la actividad	
Austeridad, derechos y democracia: necesidad de un contrato social para Europa	
Objetivos pedagógicos del curso de formación	<ol style="list-style-type: none">1. Analizar las políticas de austeridad y/o el Programa Nacional de Reformas.2. Tomar conciencia y evaluar el impacto de las políticas aplicadas (políticas de austeridad y cambios radicales en las relaciones laborales – el derecho laboral) en los trabajadores y las organizaciones sindicales.3. Identificar los problemas y los retos con los que se enfrenta la negociación salarial examinando la evolución salarial reciente.4. Analizar las reacciones de las organizaciones sindicales a nivel nacional frente a las políticas de austeridad y los cambios radicales en las relaciones laborales.5. Sintetizar el discurso y las posiciones sindicales europeas en relación con las políticas de austeridad y la gobernanza europea.6. Debatir acerca de las iniciativas sindicales y otras posibilidades alternativas de solución tanto a nivel nacional como a nivel europeo; por ejemplo, el Contrato Social de la CES.
Grupo objetivo	<i>Delegados sindicales a tiempo completo a nivel nacional.</i>
Duración de la formación	2 días (12 horas)
Evaluación	<i>Evaluación de los participantes:</i> Evaluación inicial (experiencia de los participantes en el tema). Evaluación formativa (observación, evaluación escrita, evaluación recíproca, autoevaluación). Evaluación recapitulativa (individual / plan de acción nacional). <i>Evaluación del seminario:</i> Cuestionario de evaluación realizada por los participantes.

Programa de formación de 2 días (12 horas)

Hora		Primer día	Segundo día
09:00		1. Apertura <i>Presentaciones:</i> – Contexto europeo del curso de formación – objetivos de la formación. – Programa y método de trabajo. – Participantes y formadores. 2. Crisis económica y políticas de austeridad en Europa. Repercusiones en la democracia. <i>Presentación.</i>	<i>Resumen del día anterior.</i> 5. Políticas de austeridad: la reacción de los sindicatos a nivel nacional. <i>Grupos de trabajo.</i> <i>Presentación.</i> <i>Debate.</i>
30'		<i>Pausa para el café</i>	<i>Pausa para el café</i>
		2. Crisis económica y políticas de austeridad en Europa. Repercusiones en la democracia -continuación-. <i>Debate.</i>	6. Políticas de austeridad: la reacción a escala europea. El contrato social de la CES. Posibilidades alternativas de solución a nivel europeo y acciones colectivas. <i>Presentación.</i> <i>Debate.</i>
12:30 – 14:00		<i>Almuerzo</i>	<i>Almuerzo</i>
14:00		3. Crisis y reformas del derecho laboral. <i>Grupos de trabajo.</i>	6. Políticas de austeridad: la reacción a escala europea. El contrato social de la CES. Posibilidades alternativas de solución a nivel europeo y acciones colectivas. <i>Grupos de trabajo.</i> <i>Debate.</i>
30'		<i>Pause para el café.</i>	<i>Pausa para el café.</i>
	Llegada	3. Crisis y reformas del derecho laboral. -continuación-. <i>Presentación.</i> <i>Debate.</i> 4. Crisis económica y salarios <i>Presentación.</i> <i>Debate.</i>	<i>Conclusiones.</i> 7. Evaluación del curso de formación.
17:30		<i>Fin de la jornada.</i>	<i>Partida de los participantes.</i>
19:00	Cena	Cena	

Trabajo previo que deberán realizar los participantes:

Esta actividad está basada en una ficha de actividad que ha sido enviada a los participantes antes del curso de formación exigiéndoles la realización de un trabajo previo a fin de que puedan familiarizarse con el tema y participar activamente durante el curso de formación. El trabajo previo se basa en el conocimiento de los participantes acerca de la posición que tiene su propia organización sobre la situación y el mismo consiste en identificar los principales cambios que se han producido recientemente en el ámbito del derecho laboral y de la protección colectiva de los trabajadores, según la perspectiva sindical. La ficha de actividad para el trabajo previo se enviará conjuntamente con la confirmación de participación al curso.



1 FICHA DE ACTIVIDAD

TRABAJO PREVIO

➤ **Objetivos:**

- Familiarizar a los participantes con el tema del curso de formación.
- Sintetizar los principales cambios que se han producido recientemente en el ámbito de las relaciones laborales y el derecho laboral.
- Contribuir con el trabajo que se ha de realizar durante la formación.

➤ **Tarea:**

Antes de iniciar el curso de formación, le pediremos preparar un resumen coherente sobre los principales cambios que se han producido recientemente en el ámbito de las relaciones laborales y la protección colectiva de los trabajadores a fin de que comparta sus experiencias y conocimientos con el resto de los participantes.

➤ **Informe:**

El material será utilizado durante el seminario.

➤ **Duración:**

Debe prepararse antes de que se inicie el curso de formación.

➤ **Referencias:**

- Experiencia personal.
- Debates nacionales y actividades sindicales.
- Ficha de actividad.
- Tabla adjunta.

Principales cambios recientes (reformas, medidas, etc.) en la legislación laboral y la protección colectiva de los trabajadores

Reformas /medidas recientes y repercusiones	Cambios recientes
<p><u>1. Formas de despido colectivo e individual</u></p> <p>1.1 Definición del despido colectivo (noción de razón económica, límites autorizados, etc.).</p> <p>1.2. Procedimientos de despido colectivo (disminución de los plazos de preaviso, simplificación de los procedimientos administrativos, obligación de adoptar planes sociales, acceso a los tribunales, etc.).</p> <p>1.3 Coste del despido para la empresa (indemnizaciones por despido, sanción, etc.).</p>	
<p><u>2. Los contratos precarios</u></p> <p>2.1 Contrato de duración determinada (duración máxima, número máximo de renovaciones de este tipo de contratos).</p> <p>2.2 Tiempo parcial (horas extras, etc.).</p> <p>2.3 Trabajo de interinidad.</p> <p>2.4 Nuevos tipos de contrato (categorías específicas, jóvenes, formación en alternancia).</p>	
<p><u>3. Horarios de trabajo</u> (posibilidades en cuanto a las horas extras y disminución de su remuneración, extensión de los periodos de referencia para el cálculo del tiempo de trabajo, disposiciones en materia de jornada reducida (horas de</p>	

trabajo por semana).	
<p>4. Sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descentralización de la negociación colectiva (hacia el nivel de empresa). • Jerarquización de los convenios colectivos y principio de aplicación del convenio más favorable para el trabajador. • Posibilidades de exención desfavorable de la protección de los convenios colectivos de nivel superior y de las disposiciones legales. • Criterios de representatividad de los interlocutores sociales (extensión de las prerrogativas concedidas a los sindicatos a otras instancias de representación de los trabajadores). • Instancias para la resolución de conflictos. • Función de las instancias (tripartitas) de diálogo social. 	
<p>5. Otros</p> <p>Los impuestos sobre los salarios.</p> <p>La protección social.</p>	

1. Introducción

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 1 - Introducción	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Familiarizar a los participantes con el proyecto ISE-ETUI sobre la austeridad, los derechos y la democracia.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none">– <i>Sensibilizar a los participantes sobre la importancia del proyecto.</i>– <i>Identificar los elementos básicos referentes al curso de formación.</i>– <i>Presentar a los participantes y los formadores.</i>
Acciones pedagógicas	SENSIBILIZACIÓN de los participantes mediante preguntas y respuestas. PARTE TEÓRICA, presentación del curso de formación en el marco del proyecto ISE-ETUI. APLICACIÓN, juego de presentación.
Métodos y técnicas	Proponemos: MÉTODO INTERROGATIVO para sensibilizar (preguntas y respuestas). MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica y la presentación. MÉTODO ACTIVO para la aplicación y la presentación de participantes y formadores.
Recursos	El marco del proyecto ISE-ETUI “ <i>La austeridad, derechos y democracia - necesidad de un contrato social para Europa</i> ”. Herramientas de formación (el prefacio y la introducción y la importancia de este tema desde el punto de vista de las políticas sindicales a nivel europeo). El programa del curso de formación. Presentación PPT / tablero de papel (flipchart). Experiencia de los participantes.
Duración	1 hora

Contenido informativo sobre el tema

Utilizar el prefacio y la introducción destacando al mismo tiempo la importancia del tema desde el punto de vista de las políticas sindicales a nivel europeo. Los formadores utilizarán el contenido en la forma que prefieran ayudándose de una presentación PPT o un tablero de papel (flipchart).

Presentar igualmente los objetivos del curso de formación.

Consejos metodológicos

Preguntas y respuestas.

- ¿Qué se entiende por austeridad?
- ¿Qué se entiende por derechos y democracia?

La presentación de los participantes y los formadores (métodos activos).

- Preséntese diciendo su nombre, el nombre de su organización y el cargo que ejerce; explique cuáles son sus expectativas en relación con este curso de formación.

Aspectos que deben destacarse:

- El contexto del proyecto ISE-ETUI.
- El objetivo de este proyecto desde la perspectiva europea.
- Los objetivos del curso de formación en relación con las expectativas de los participantes.
- El programa del curso de formación.

Reflexión:

- Los valores europeos.
- La democracia y el proyecto europeo.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

El programa del curso de formación.

2. Crisis económica y políticas de austeridad en Europa. Consecuencias para la democracia

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 2 - Crisis económica y políticas de austeridad en Europa. Consecuencias para la democracia	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Analizar las políticas de austeridad y/o del Programa Nacional de Reformas.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Sensibilizar a los participantes acerca de las repercusiones de las políticas de austeridad en los trabajadores.</i> – <i>Definir los elementos básicos referentes a las políticas de austeridad a nivel nacional y europeo.</i>
Acciones pedagógicas	<p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes mediante reuniones de intercambio de ideas.</p> <p>PARTE TEÓRICA, presentación a cargo de un(a) experto(a) (panorama europeo).</p> <p>APLICACIÓN, mediante debate.</p>
Métodos y técnicas	<p>Proponemos:</p> <p>MÉTODO INTERROGATIVO para sensibilizar (reuniones de intercambio de ideas).</p> <p>MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica y presentación a cargo de un(a) experto(a).</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la aplicación (debate).</p>
Recursos	<p>Herramientas de formación.</p> <p>Presentación PPT / tablero de papel (flipchart).</p> <p>Experiencia de los participantes.</p>
Duración	1 1/2 h

Contenido informativo sobre el tema

La Unión Europea está enfrentando una crisis compleja. La crisis financiera, que comenzó en Estados Unidos en el año 2007 y se agravó en 2008, puso en evidencia las profundas fracturas de las que sufre la arquitectura de la Unión Económica y Monetaria (las debilidades de la UEM en cuanto a su concepción, los desequilibrios que existen y las deficiencias estructurales). Como consecuencia de las medidas adoptadas por los gobiernos europeos con el fin de evitar que se produzca un colapso financiero (adopción de planes de rescate y de recapitalización de los bancos) y hacer frente a las consecuencias de la recesión¹ más profunda que ha habido desde los años 30, el déficit público se ha disparado. La crisis de la deuda que estalló en Grecia en 2010 se propagó rápidamente a otros países; primero a Irlanda y Portugal y luego a España e Italia.

Las políticas de austeridad se impusieron primeramente en los países de Europa del Este (los países bálticos, Hungría y Rumanía)² y luego en los países de la periferia de la zona del euro. Eran la condición impuesta a estos países para poder obtener ayuda financiera de la Unión Europea y del Fondo Monetario Internacional. Sin embargo, las políticas de austeridad se están aplicando en un número de países cada vez mayor (incluso en países ricos que forman parte del núcleo de la eurozona), ejerciendo con ello una presión a la baja sobre los salarios, los servicios públicos, la seguridad social, las pensiones y las condiciones de trabajo y de vida.

Desde 2010 se han estado observando en numerosos países cortes drásticos en las políticas sociales y los servicios públicos, y podría decirse que el precio de la crisis lo están pagando ahora, en general, los trabajadores, los funcionarios, los jubilados y los beneficiarios de prestaciones sociales. La necesidad de encontrar una solución al problema de la deuda y la evocación del riesgo de degradación por parte de las agencias de calificación y de sanciones por parte de los mercados financieros no sólo acarrear recortes en la educación, la salud y las inversiones públicas, sino que además ofrecen la oportunidad o el pretexto para abrir camino a reformas liberales, principalmente en el terreno de las pensiones y el mercado de trabajo, mientras que los servicios públicos ven surgir cada día nuevas privatizaciones, especialmente en los países con dificultades.

¹ Según lo que se ha observado, antes de 2010 se estuvieron aplicando en diferentes países medidas “anticrisis” con el objetivo de preservar el empleo y mantener los ingresos. Entre estas medidas figuran el paro parcial, flexibilidad en la organización de la jornada laboral, mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y los desempleados, medidas en favor de los contratos precarios y medidas para promover la formación.

² Estos países fueron afectados por la crisis de 2008, tras una disminución (e incluso una inversión) de las entradas de capitales que trastocó su modelo de crecimiento. La consecuencia de ello fue la aplicación de programas de ajuste establecidos por el FMI.

Estos planes de ajuste, si bien no todos han sido tan severos como los programas de austeridad adoptados desde el inicio de la crisis en los países bálticos, Hungría, Rumanía, etc., y un poco más tarde en los países “periféricos” de la eurozona (Grecia, Irlanda, Portugal, España, Italia, entre otros), imponen, por lo general, una disminución drástica del gasto público, favoreciendo con ello la recesión.

Por consiguiente, las políticas de rigor practicadas de manera simultánea para combatir los síntomas de la crisis y sobre todo los efectos de ésta en las finanzas públicas, pero sin llegar en absoluto a las raíces del problema, pueden comprometer la salida de la crisis. No hay que olvidar tampoco las consecuencias que esto implica para aquellos sectores de la población que sufren dichas medidas y los problemas de justicia social que éstas plantean.

Por efecto de las políticas profundamente conservadoras adoptadas por los poderes europeos y nacionales en respuesta a la crisis, el desempleo, las desigualdades y la miseria social están aumentando en casi toda Europa. Las políticas de austeridad degradan seriamente las condiciones de vida de millones de europeos, principalmente en el sur y el este de la UE (en España y Grecia, la tasa de desempleo medio supera el 25% y la tasa de desempleo de los jóvenes se sitúa por encima del 55%).

En lugar de combatir con eficacia la especulación (incluso sobre la deuda pública), controlar las finanzas, suprimir los paraísos fiscales, luchar contra el fraude, la evasión fiscal y la competencia fiscal, armonizar el impuesto sobre las empresas y establecer un impuesto sobre las transacciones financieras, las políticas de austeridad se focalizan en la reducción drástica del gasto, lo que significa no solamente disminuir los fondos para la salud y la educación públicas, la ayuda social y las prestaciones sociales, sino también reducir la inversión pública (la postergación o la anulación de proyectos de infraestructura). Las instituciones europeas recomiendan (y, en algunos casos, imponen) dar mayor flexibilidad a los mercados de trabajo, congelar y/o bajar los salarios, recortar las pensiones y aumentar la edad de la jubilación, aplicar medidas para facilitar los despidos (relajar las restricciones y reducir el coste, proceder a despidos de funcionarios públicos) y medidas para limitar el subsidio de desempleo (condiciones de acceso, disminución de las prestaciones, etc.).

Los programas de ajuste, aplicados bajo la batuta de la troika en los países con dificultades, siguen una terapia de choque presupuestario (disminución del gasto relacionado fundamentalmente con las pensiones, los trabajadores y los salarios del sector público y el gasto social) acompañada de una estrategia de devaluación interna (a la que se llega esencialmente bajando los salarios en el sector privado).

La crisis se manifestó primeramente en el sector financiero, en 2008. Los discursos políticos de aquel entonces ponían de relieve la necesidad de regular (controlar) las finanzas y someterlas a las exigencias de la democracia. Algunos Estados

han salvado bancos con el dinero de los contribuyentes (sin contrapartida), pero poco se ha hecho para controlar las finanzas y “liberar” a los Estados del yugo de los mercados. Al contrario, hemos pasado progresivamente de la sumisión a la democracia a la sumisión a las exigencias de los mercados.

La crisis actual es una crisis profunda del capitalismo financiero, que exige acciones contundentes de los gobiernos a fin de restarle peso a las finanzas y disminuir la dependencia al endeudamiento público y privado. Dichas acciones deben incluir la formulación de una estrategia macroeconómica de retorno al pleno empleo. Sin embargo, las instancias europeas se han negado rotundamente a replantearse la estrategia que han estado aplicando hasta ahora.

La política europea actual considera que la austeridad y el mejoramiento de la competitividad son los elementos clave para salir de la crisis. Según esta política, el **elemento central de ajuste** para mejorar la competitividad nacional está conformado por los **salarios y el coste laboral**.

Las políticas de crecimiento (a través de la competencia y la competitividad) y las políticas de empleo (mediante la flexibilización y la desregulación de los mercados de trabajo) que se han elegido suponen un debilitamiento de la cohesión social y la agudización de las desigualdades, no sólo en lo que se refiere al ingreso, sino también a la educación, la formación, el acceso al mercado de trabajo, la protección social y la salud. De hecho, las políticas escogidas y aplicadas en la UE debilitan los mecanismos que permitían luchar de manera eficaz contra las desigualdades y salir indemnes de la crisis con un superávit de cohesión y prosperidad. **Los resultados que han dado las políticas aplicadas demuestran que Europa se ha equivocado de camino**³.

Los programas de austeridad, aparte de las injusticias sociales que generan, afectando en primer lugar a los más vulnerables (aumento del IVA y los impuestos, disminución del gasto social y el gasto en salud y educación pública, degradación de los servicios públicos) **provocan igualmente efectos recesivos y entrañan un desempleo prolongado** (en España y Grecia, por ejemplo, la tasa de desempleo de los jóvenes supera el 55%, a lo que se añade un aumento del desempleo de larga duración y la exclusión del mercado de trabajo de los más vulnerables, entre otras consecuencias).

³ **Benchmarking Working Europe**, *Etui 2012*.

A pesar de los programas de austeridad aplicados en toda Europa, los ratios de la deuda pública con respecto al PIB, lejos de declinar, aumentarían supuestamente aún más en 2013 en casi todos los países.

La evolución de la deuda pública depende de la relación que exista entre la tasa de crecimiento y la tasa de interés. De hecho, la lucha contra el déficit no es más que una de las tres variables que inciden en la reducción de las deudas públicas; las otras dos son el nivel de la tasa de crecimiento y el nivel de las tasas de interés que se pagan sobre la deuda. El problema es que las tasas de crecimiento son bajas y los programas de austeridad aplicados en los Estados miembros agravan la situación (por ejemplo, en Grecia, el resultado han sido 6 años consecutivos de depresión económica con un descenso acumulado del PIB que se acerca al 25% en 2013).

A algunos países (Grecia, Irlanda, Portugal, España e Italia) la **crisis del endeudamiento** les ha afectado mucho más que a otros. La aplicación de políticas presupuestarias de austeridad severas y la disminución de los salarios (de acuerdo a una estrategia de devaluación interna), aparte del desastre social que generan, no contribuyen a la estabilización o la disminución de las deudas públicas.

*“El incremento de las desigualdades económicas y sociales tanto entre los Estados miembros de la UE como entre los diferentes grupos y categorías de ciudadanos dentro de la sociedad no sólo pone en peligro el futuro de la Europa social, sino que también amenaza con desestabilizar el proyecto de integración europea. La recesión que empezó en 2008 y la crisis de la deuda, a las que han contribuido los líderes de la UE, empeñados en aplicar a como dé lugar los remedios ineficaces de la austeridad presupuestaria, han acelerado el desencanto de millones de ciudadanos europeos con respecto al proyecto de construcción y consolidación de la Unión Europea, que nació hace medio siglo.”*⁴ Esta es una de las conclusiones cuestionadoras a las que llega el informe *Benchmarking Working Europe 2013*, realizado por el Instituto Sindical Europeo (ISE-ETUI).

Las tendencias actuales conducen a un incremento de las diferencias y las desigualdades económicas y sociales en toda la UE, siendo que las políticas aplicadas

⁴ *Benchmarking Working Europe, Etui 2013.*

promueven de manera peligrosa la generación de un proceso de divergencia (y no de convergencia). **Europa carece gravemente de una estrategia económica, de un proyecto social y de un funcionamiento democrático.** Sería hora de que se produjera un **cambio de políticas si se pretende mantener vivo el proyecto de integración europea.**

Gobernanza económica de la Unión Europea

La “nueva gobernanza económica de la Unión Europea” consiste en un conjunto de reglas, procedimientos e instituciones instaurados progresivamente con la finalidad, según sus planificadores, de mejorar la estabilidad de la zona del euro mediante el establecimiento de nuevos mecanismos de supervisión, sanción, coordinación y, probablemente en el futuro, de solidaridad.⁵

En 2010, la Estrategia Europa 2020 instauró el “semestre europeo” como ciclo anual para la coordinación europea de la política económica y, en 2011, el Pacto por el Euro Plus intensificó la coordinación de la política económica. Desde entonces se ha introducido una serie de cambios en la gobernanza de la UE, es decir, una nueva legislación, como el paquete de seis medidas, que refuerza las reglas del Pacto de Estabilidad y crecimiento, además de nuevos tratados y acuerdos gubernamentales, como el Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza (TECG), que establece mayores restricciones a los presupuestos de los Estados miembros.

En el marco del semestre europeo, la Comisión y el Consejo inspeccionan las políticas macroeconómicas y los “Programa Nacionales de Reformas”. Estos cambios someten a los países con dificultades económicas a un sistema completo de tutela y a una presión continua para que éstos disminuyan el gasto público, relajen las normas laborales y privaticen los bienes públicos. Para los Estados miembros que han recibido ayuda financiera (planes de “rescate”), los controles y las restricciones son aún más estrictos, equiparables con una pérdida total de autonomía. Los países del Sur están inmersos en una depresión profunda y deben seguir tomando nuevas medidas de austeridad.

Los Estados miembros están obligados a poner en práctica políticas de austeridad en periodo de recesión. Una verdadera política de coordinación no puede llevarse a cabo imponiendo a los Estados miembros normas rígidas, sin fundamento económico.

Esta evolución trae como consecuencia un recrudecimiento de la crisis de **legitimidad de la UE.**

A partir del momento en que las decisiones importantes escapan a la deliberación democrática y que se desorganizan y desmantelan los modelos sociales en nombre de la competitividad y el saneamiento de las finanzas públicas, el déficit democrático se hace mayor.

⁵ Christophe Degryse, “The new European Economic Governance”, ETUI 2012.

La Europa social está retrocediendo. La UE obliga a los países con problemas a reducir las pensiones, los salarios, las prestaciones de desempleo, los subsidios familiares y la universalidad del seguro de enfermedad.

La competencia fiscal continúa (principalmente en lo que respecta al impuesto sobre las empresas y/o el capital), y al final la crisis no ha servido para poner fin a los **paraísos fiscales y a la evasión fiscal.**

No obstante la desindustrialización que padecen algunos países, no se ha puesto en marcha ninguna estrategia europea de **política industrial**, y a pesar del alto grado de conciencia alcanzado en lo que concierne al cambio climático, a Europa le cuesta decidirse de una vez por todas a emprender la **transición ecológica.**

Las instancias europeas se empeñan en aplicar una estrategia – paralizar las políticas nacionales e imponer reformas estructurales liberales – que no han logrado hasta ahora impulsar el crecimiento y que hacen impopular a la UE.

La agudización de la crisis en la UE es un claro indicio de que es necesario cambiar completamente el rumbo de la política europea otorgándole prioridad al empleo digno y a la justicia social, si queremos evitar una crisis de legitimidad de la UE aún más grave, que pondría en peligro el proyecto de integración europea.

Las políticas de austeridad y las medidas adoptadas en los diferentes países, que serán analizadas y evaluadas durante el curso de formación, las determinarán (seleccionarán) los formadores sindicales nacionales, en función de su importancia y de sus especificidades nacionales, adaptando de manera adecuada los elementos de la tabla propuesta a continuación:

1. Principales medidas de austeridad / reformas “estructurales” y sus repercusiones:

Gasto público:

- Salarios (sector público).
- Financiación de la protección social y de los servicios públicos (pensiones, salud, prestaciones y servicios sociales).
- Inversiones públicas.

Seguro de desempleo:

- Subsidios de desempleo:
Condiciones de acceso, importe, duración, etc.).

Pensiones: edad, número de años trabajados, importe de las pensiones (tasa de sustitución), jubilaciones, etc.

Servicios públicos (sanidad, educación, etc.).

Privatizaciones

Ingresos del sector público y política fiscal

- Impuestos indirectos (IVA, tasas, etc.).
- Impuestos sobre la renta.
- Impuesto sobre las empresas.
- Evasión y fraude fiscal.

Otros

2. A fin de evaluar los resultados de las políticas aplicadas, se podrá utilizar igualmente una serie de indicadores seleccionados.

- **Evolución de los indicadores económicos** (PIB, déficit público, deuda pública, balance de pagos por cuenta corriente, inversiones FBCF (formación bruta de capital fijo), etc.).
- **Evolución de los indicadores del mercado de trabajo** (tasa de empleo, tasa de desempleo, empleos precarios, pobreza de las personas con empleo, etc.).
- **Evolución salarial** (salario mínimo, remuneración media real por trabajador, etc.).
- **Otros indicadores sociales:** indicadores de pobreza, de privación material, de exclusión social, indicadores de desigualdades, etc.
- **Otros.**

3. Reflexión sobre la política europea (Gobernanza Económica)

Sería igualmente interesante analizar desde un punto de vista sindical:

Las recomendaciones (o decisiones) adoptadas recientemente por la Comisión y el Consejo Europeo en relación con su país (información a la que puede accederse a través del sitio web: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_fr.htm).

Consejos metodológicos

Reuniones de intercambio de ideas:

- Pedir a los participantes que anoten cada uno 3 medidas de austeridad que se hayan tomado recientemente en sus respectivos países y especificar de qué forma dichas medidas dependen de la UE (5 minutos).
- Mediante una ronda de intervenciones, hacer una lista de ejemplos sin comentarios en el tablero de papel (flipchart); se debe procurar no repetir las mismas ideas.
- Recapitular las ideas expuestas sin emitir opiniones.

Debate:

- Las políticas aplicadas actualmente en Europa (a nivel nacional y europeo) ¿están a la altura de los retos que se plantean?
- ¿Considera Ud. que las políticas elegidas y puestas en marcha en la Unión Europea son adecuadas para salir de la crisis (de manera airosa, reforzando la cohesión social y disminuyendo las desigualdades)?
- ¿Cree Ud. que las políticas puestas en práctica (en el marco de la nueva gobernanza económica) favorecen la competencia en materia de salarios, la fiscalidad hacia la baja y el empobrecimiento de las condiciones laborales? En caso de respuesta positiva, ¿qué se puede hacer?
- ¿Está siguiendo la UE un camino incorrecto?
- ¿Cree Ud. que las políticas de desregulación y de austeridad han fracasado? Si considera que sí, ¿qué habría que hacer para encauzar a las economías (europeas) por el buen camino?
- ¿Se puede tratar el problema del desempleo (en general, y de los jóvenes, en particular) desde la raíz sin adoptar un plan de recuperación que digno de ese nombre y un cambio de políticas económicas?
- Las políticas aplicadas actualmente en Europa ¿aportan alguna solución a la cuestión de la deuda soberana o agravan más bien la deuda pública en los diferentes países?

Aspectos que deben destacarse:

- Conclusiones sobre las políticas de austeridad y sus consecuencias para los trabajadores.
- Incremento de las desigualdades económicas y sociales en toda la UE.
- Correlaciones entre el nivel nacional y el nivel europeo.

Reflexión:

- Las medidas de política de austeridad destruyen el empleo y los sistemas de protección social.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

- A solicitud de los participantes, una versión impresa o en formato electrónico de la presentación (si se trata de un PPT), así como del resto de los recursos informativos adicionales.

3. Crisis y reformas de la legislación sobre el trabajo. Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 3 – Crisis y reformas de la legislación sobre el trabajo.	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Tomar conciencia del impacto de las políticas de austeridad y de los cambios radicales en las relaciones laborales – el derecho laboral y las organizaciones sindicales.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Sensibilizar a los participantes sobre los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales.</i> – <i>Evaluar las repercusiones de las políticas aplicadas a los trabajadores y a las organizaciones sindicales.</i> – <i>Identificar los elementos básicos en lo que concierne a la necesidad de un contrato social para Europa.</i>
Acciones pedagógicas	<p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes organizados en grupos de trabajo.</p> <p>PARTE TEÓRICA, presentación.</p> <p>APLICACIÓN mediante debate.</p>
Métodos y técnicas	<p>Proponemos:</p> <p>METODO ACTIVO para la sensibilización (grupos de trabajo).</p> <p>MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica, presentación.</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la aplicación (debate).</p>
Recursos	<p>Herramientas de formación.</p> <p>Presentación PPT / tablero de papel (flipchart)</p> <p>Experiencia de los participantes.</p> <p>Trabajo previo.</p> <p>Ficha de actividad - FA2.</p> <p>Tabla adjunta.</p>
Duración	2 h

Contenido informativo sobre el tema

Desde el inicio de la crisis económica, los derechos de los trabajadores de muchos países han estado bajo la presión de las medidas adoptadas con el fin de incrementar la flexibilidad y reducir el coste laboral, modificando, entre otras cosas, la legislación nacional del trabajo.

Las instituciones europeas y algunos gobiernos nacionales recomiendan (y en algunos casos imponen) aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, congelar y/o reducir el salario nominal y aplicar medidas, por un lado, para facilitar los despidos (aminorar las restricciones y bajar el coste) y, por otro lado, para limitar la protección colectiva que ofrecen a los trabajadores la negociación colectiva y los convenios colectivos laborales.

Siendo que no existe prueba alguna de que la causa de la crisis financiera y económica haya que buscarla en las normas en materia laboral que se han aplicado en cada país, las instituciones europeas y algunos gobiernos nacionales presentan las reformas del derecho laboral y la flexibilización de los mercados de trabajo como una de las mejores maneras de hacer frente a la crisis (con el pretexto de que con ello se protege el empleo y se mejora la competitividad).

Mientras que en algunos países se adoptan medidas de desregulación según las circunstancias, en otros se aplican reformas categóricas que transforman radicalmente la legislación laboral vigente. Las estructuras de las relaciones laborales, las instituciones y los mecanismos de negociación colectiva, así como los sistemas de convenio colectivo laboral de fijación de los salarios han sufrido recientemente modificaciones profundas en una serie de países, provocando con ello un **debilitamiento institucional de los sindicatos** y una **merma de la protección colectiva de los trabajadores**.

Las principales tendencias observadas durante el último periodo en lo que respecta a los cambios (reformas y/o medidas) introducidos en la legislación laboral de los países de la UE se enmarcan dentro de 4 áreas principales⁶:

- las modalidades de despido (por razones económicas);
- los contratos precarios;
- la jornada laboral;

⁶ *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Isabelle Schömann (ETUI) y Stefan Clauwaert (ETUI 2012).

- los sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva.

Las reformas adoptadas en diferentes países con el pretexto de reducir la precariedad y preservar el empleo conllevan medidas orientadas a **facilitar los despidos** colectivos (e individuales) e **incrementar aún más la flexibilidad de los empleos atípicos**. Pero esta flexibilización de las legislaciones acarrea un deterioro de la protección de los trabajadores y un aumento de la precariedad en el mercado de trabajo.

Los cambios (reformas y/o medidas) referentes a la jornada laboral inciden particularmente en las horas extras y el coste que éstas significan para el empleador, así como en los períodos de referencia para el cálculo de las horas de trabajo.

En el campo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, los cambios (reformas y/o medidas) se refieren a los **criterios de representatividad** de los interlocutores sociales, la **descentralización de la negociación colectiva** hacia los niveles inferiores (nivel de empresa), la estructuración y/o jerarquización de los diferentes niveles del convenio colectivo y las posibilidades de **exención desfavorable** en materia de protección de los convenios colectivos laborales de nivel superior. Estas reformas socavan la representación y la acción sindical a todos los niveles de negociación (afectando la estructura misma de los sindicatos), así como los medios institucionales de los que éstos disponen para proteger a los trabajadores.

El denominador común de estas reformas es la disminución del coste laboral para los empleadores mediante la flexibilización de las leyes relativas a la protección del empleo y mediante la reducción del grado de cobertura que ofrece la negociación colectiva (es decir, se disminuye el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos laborales restándole fuerza, principalmente, a la negociación colectiva a nivel sectorial).

En algunos países, los **cambios en la legislación laboral se han hecho por medio de medidas de urgencia**, al margen de los procedimientos (legislativos) democráticos y participativos y prescindiendo de los Parlamentos o de los interlocutores sociales. Es lo que ha ocurrido particularmente en los países que han aplicado los programas de ajuste supervisados por la **troika** (Comisión Europea, FMI y BCE), donde algunas instancias supranacionales han impuesto⁷:

⁷ Países que han suscrito un memorándum de entendimiento con la troika con la finalidad de instaurar un programa de ajuste económico: Grecia (mayo de 2010 y febrero de 2012), Irlanda (diciembre de 2010) y Portugal (mayo de 2011).

- una **política de flexibilización del mercado de trabajo** a través de cambios radicales en la legislación laboral;
- **recortes (disminuciones nominales) del salario** (tanto en el sector público como en el sector privado);
- una **descentralización forzada del proceso de fijación de salarios**, planteada como condición a cambio de la ayuda financiera concedida al país o de la intervención en el mercado secundario de títulos de la deuda pública (BCE).

Para dar un ejemplo, en febrero de 2012, en el marco del memorándum de entendimiento (Memorándum II) firmado entre el gobierno griego y la troika, **se disminuyó por decreto ministerial el salario mínimo nacional (sin que se votara en el Parlamento), violando con ello el Convenio Colectivo Laboral en vigor (EGSSE 2010-2012) firmado por todos los interlocutores sociales**. El decreto estipula que, a partir del 14.2.2012, el salario nominal sufriría una disminución del 22% (un 32% el salario de los jóvenes menores de 25 años), llevando el salario mínimo bruto nacional de 751 € a 586 € (510 € el salario de los jóvenes menores de 25 años). Así entonces, el salario mínimo ya no se fijará a través de la negociación colectiva entre todos los interlocutores sociales ni por convenio colectivo laboral (como se estuvo haciendo durante décadas), sino que será el gobierno quien lo determinará tras consulta.

En su discurso ante el Parlamento Europeo en 2011, Juan Somavía, Director General de la OIT, declaraba que *“El respeto a los principios y derechos en el trabajo no es negociable, incluso en tiempos de crisis cuando la equidad se pone en cuestión. Esto es particularmente importante en los países que han tenido que adoptar medidas de austeridad. No podemos aprovechar esta crisis como excusa para ignorar normas laborales adoptadas internacionalmente”*.

La desregulación masiva de la legislación laboral (apartando la cuestión principal, es decir, su legalidad) ¿surte el efecto que se espera de ella?

Las deficiencias de los países de Europa del Sur en materia de competitividad son esencialmente de naturaleza estructural. Las mismas se deben a la posición que dichos países ocupan en la división internacional del trabajo en lo que respecta al comercio y la inversión y no al coste de los factores (y menos aún a los salarios relativos ni al nivel de productividad).

La gran importancia que las políticas aplicadas están dando a la disminución de los costes (atacando principalmente el coste laboral con recortes drásticos en los salarios, la desregulación y el debilitamiento del derecho laboral colectivo) no es una solución apropiada. Es ilusorio pretender rivalizar en términos de costes con los países del Este, los países de la cuenca mediterránea o China.

La política de devaluación interna aplicada (a falta de sectores exportadores sólidos) a un precio exorbitante, por lo que se refiere a la recesión (depresión) económica y al empleo, conduce al desastre social y no mejora la competitividad. El enorme problema de la liquidez y la contracción de la demanda interna llevan incluso a la quiebra a las empresas que funcionan bien, sin mejorar el desarrollo de las estructuras exportadoras.

Crisis y trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes frente al aumento del desempleo y de la xenofobia

La crisis económica afecta principalmente a los trabajadores inmigrantes, ya que éstos suelen estar empleados en sectores de actividad particularmente perjudicados por la crisis (sectores de la construcción, inmobiliario y manufacturero, hotelería y restauración, servicios a particulares, etc.) y también porque generalmente los trabajadores precarios – categoría de la que a menudo forman parte los trabajadores inmigrantes – son las primeras víctimas de la crisis.

La disminución de la demanda de trabajo aumenta la probabilidad de ocupar empleos precarios e ilegales, y los trabajadores inmigrantes con frecuencia se ven obligados a aceptar trabajos bajos condiciones pésimas o a trabajar en la economía informal.

La competencia, imaginada o real, para conseguir empleos escasos genera reacciones xenófobas o discriminatorias hacia los trabajadores inmigrantes y sus familias. Se puede dar el caso de que determinados grupos, individuos o partidos políticos reclamen medidas más proteccionistas o incluso den muestras de agresividad hacia los inmigrantes. Reacciones como éstas ya se están observando en diferentes regiones.

¿Una contracción de los flujos migratorios?

La Gran Depresión de los años 30 acarrió una caída sin precedentes de los flujos migratorios internacionales. La fuerte subida del desempleo había desencadenado efectivamente grandes oleadas de xenofobia, provocando un endurecimiento de las políticas contra la inmigración.

La crisis que estamos viviendo en la actualidad podría traducirse a su vez como una disminución drástica de los movimientos migratorios. En un entorno que de por sí está dando muestras de hostilidad frente a la inmigración, numerosos países afectados por la recesión parecen, de hecho, decididos a reforzar los controles en las fronteras a fin de “proteger” a los trabajadores nacionales de la competencia de los trabajadores inmigrantes. Esto engendra políticas inmigratorias cada vez más restrictivas, que

inciden de manera significativa no solamente en los trabajadores inmigrantes, sino también en sus países de origen.

Reforzar la protección de los trabajadores inmigrantes y fomentar el reconocimiento del papel crucial que éstos juegan.

Los trabajadores inmigrantes han participado en el crecimiento económico, la creación de riqueza y la prosperidad de los países de destino.

En los países de origen, éstos contribuyen a la disminución de la pobreza y al desarrollo.

La prolongación de la crisis es un factor nefasto para los trabajadores inmigrantes.

Se necesitan políticas y acciones apropiadas y, en este sentido, los sindicatos tienen un papel importante que desempeñar a la hora de su formulación y su puesta en práctica.

Plan de acción de la CES sobre el tema de la inmigración: <http://etuc.org/a/11098>

Consejos metodológicos

Grupos de trabajo

- Discutir y decidir acerca de una presentación común de conclusiones sobre los principales cambios que se han producido recientemente en el ámbito del derecho laboral y la protección colectiva de los trabajadores según los 4 temas señalados: Grupo 1 - Despidos, Grupo 2 – Contratos precarios, Grupo 3 – Jornada laboral, Grupo 4 – Sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, identificando las repercusiones en los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- Los resultados del trabajo serán presentados en sesión plenaria por el portavoz de cada grupo; se deberá respetar el tiempo asignado para la presentación de conclusiones. Tras las presentaciones habrá un debate.

Debate

- ¿Pueden los derechos fundamentales estar subordinados a las libertades del mercado interior, al derecho de la competencia o incluso a las medidas de austeridad?
- ¿Puede aceptarse que en algunos países europeos se irrespeten los principios y derechos fundamentales poniéndose como pretexto la crisis y situaciones calificadas como “situaciones de urgencia”?
- ¿Qué legalidad (y legitimidad política y social) tiene la troika (FMI, Comisión Europea y el BCE) para imponer a los gobiernos políticas antisociales y contra el mundo laboral en los países europeos?
- Las medidas de austeridad que ponen en peligro los derechos fundamentales, presentadas con frecuencia como medidas “inevitables” y “transitorias”, ¿representan una solución para la crisis o, por el contrario, lejos de resolverla, agravan la crisis económica y amenazan la viabilidad de la Europa social y del proyecto político europeo?

- ¿Qué consecuencias tienen para las organizaciones sindicales los cambios radicales en materia de relaciones laborales?

Aspectos que deben destacarse:

- Flexibilización excesiva, facilidades para el despido, vulneración de los convenios colectivos laborales y de la negociación colectiva, pérdida de derechos sociales, vulneración del diálogo social.
- Menoscabo de la protección colectiva de los trabajadores.
- Debilitamiento del papel institucional de los sindicatos.
- Quebrantamiento de los derechos fundamentales en algunos países europeos.
- Riesgo de dumping social y de competencia social hacia la baja en Europa.

Reflexión:

- Las medidas políticas de austeridad no sólo afectan los derechos, sino también la democracia y el modelo social europeo.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

- A solicitud de los participantes, una versión impresa o en formato electrónico de la presentación (si se trata de un PPT), así como del resto de los recursos informativos adicionales.
- La ficha de actividad y la tabla adjuntas.



2 FICHA DE ACTIVIDAD

CRISIS Y REFORMAS DEL DERECHO LABORAL.

Consecuencias para los trabajadores y los sindicatos

Austeridad, derechos y democracia

Fecha

➤ **Objetivos:**

- Tomar conciencia y evaluar el impacto de las políticas aplicadas (políticas de austeridad y cambios radicales en las relaciones laborales – el derecho laboral) a los trabajadores y las organizaciones sindicales.

➤ **Tarea:**

Basándose en el trabajo previo, discutir y decidir dentro de su grupo acerca de una presentación común de conclusiones sobre los principales cambios que se han producido recientemente en el ámbito del derecho laboral y la protección colectiva de los trabajadores de acuerdo a los 4 temas siguientes:

Grupo 1 – Despidos.

Grupo 2 – Contratos precarios.

Grupo 3 – Jornada laboral.

Grupo 4 – Sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva.

Identificar al mismo tiempo las consecuencias de cada tema para los trabajadores y las organizaciones sindicales.

➤ **Informe:**

Designar a un(a) portavoz para la presentación del informe de grupo de trabajo durante la sesión plenaria.

➤ **Duración:**

60 minutos para el trabajo en grupo.

5 minutos/grupo para la presentación de conclusiones.

➤ **Referencias:**

- Experiencia profesional.
- Debates nacionales y actividades sindicales.
- Ficha de actividad.
- Trabajo previo.
- Tabla adjunta.

Principales cambios recientes (reformas, medidas, etc.) en la legislación laboral y la protección colectiva de los trabajadores.

GRUPO 1

Reformas/medidas recientes y repercusiones	Cambios recientes	Repercusiones para los trabajadores	Repercusiones para las organizaciones sindicales y la acción sindical
<p><u>1. Formas de despido colectivo e individual</u></p> <p>1.1 Definición del despido colectivo (noción de razón económica, límites autorizados, etc.).</p> <p>1.2. Procedimientos de despido colectivo (disminución de los plazos de preaviso, simplificación de los procedimientos administrativos, obligación de adoptar planes sociales, acceso a los tribunales, etc.).</p> <p>1.3 Coste del despido para la empresa (indemnizaciones por despido, sanción, etc.).</p>			

Principales cambios recientes (reformas, medidas, etc.) en la legislación laboral y la protección colectiva de los trabajadores.

GRUPO 2

Reformas/medidas recientes y repercusiones	Cambios recientes	Repercusiones para los trabajadores	Repercusiones para las organizaciones sindicales y la acción sindical
<p>2. Los contratos precarios</p> <p>2.1 Contrato de duración determinada (duración máxima, número máximo de renovaciones de este tipo de contratos).</p> <p>2.2 Tiempo parcial (horas extras, etc.).</p> <p>2.3 Trabajo de interinidad</p> <p>2.4 Nuevos tipos de contratos (categorías específicas, jóvenes, formación en alternancia).</p>			

Principales cambios recientes (reformas, medidas, etc.) en la legislación laboral y la protección colectiva de los trabajadores.

GRUPO 3

Reformas/medidas recientes y repercusiones	Cambios recientes	Repercusiones para los trabajadores	Repercusiones para las organizaciones sindicales y la acción sindical
<p>3. Jornada laboral (posibilidades en cuanto a las horas extras y disminución de su remuneración, extensión de los periodos de referencia para el cálculo del tiempo de trabajo, disposiciones en materia de jornada reducida).</p>			

Principales cambios recientes (reformas, medidas, etc.) en la legislación laboral y la protección colectiva de los trabajadores.

GRUPO 4

Reformas/medidas recientes y repercusiones	Cambios recientes	Repercusiones para los trabajadores	Repercusiones para las organizaciones sindicales y la acción sindical
<p><u>4. Sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Descentralización de la negociación colectiva (hacia el nivel de empresa). • Jerarquización de los convenios colectivos y principio de aplicación del convenio más favorable para el trabajador. • Posibilidades en materia de exención desfavorable de la protección de los convenios colectivos de nivel superior y de disposiciones legales. • Criterios de representatividad de los interlocutores sociales (extensión de las prerrogativas concedidas a los sindicatos a otras instancias de representación de los trabajadores). • Instancias para la resolución de conflictos. • Función de las instancias (tripartitas) 			

de diálogo social.			
--------------------	--	--	--

4. Crisis económica y salarios

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 4 – Crisis económica y salarios	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Identificar los problemas y retos que enfrenta la negociación salarial examinando los cambios recientes en materia de salarios.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<p><i>Describir la evolución que ha habido en materia de salarios en el sector público y privado (evaluación sindical).</i></p> <p><i>Analizar los cambios y/o las tendencias recientes en relación con la fijación de salarios en su país.</i></p> <p><i>Evaluar el papel que juegan las instituciones europeas en la política salarial.</i></p>
Acciones pedagógicas	<p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes mediante preguntas y respuestas.</p> <p>PARTE TEÓRICA, presentación a cargo de un experto.</p> <p>APLICACIÓN a través de un debate.</p>
Métodos y técnicas	<p>Proponemos:</p> <p>MÉTODO INTERROGATIVO para sensibilizar (preguntas y respuestas).</p> <p>MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica y la presentación a cargo de un experto.</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la aplicación (debate).</p>
Recursos	<p>Herramientas de formación.</p> <p>Presentación PPT / tablero de papel (flipchart).</p> <p>Experiencia de los participantes.</p>
Duración	1 h

Contenido informativo sobre el tema

Los salarios juegan un papel fundamental a nivel económico y social. Si bien es cierto que los salarios son considerados como un “coste” por los empleadores, su nivel y su evolución determinan el poder adquisitivo de los trabajadores (y, por ende, su nivel de vida), sin olvidar, evidentemente, el papel de los salarios a nivel macroeconómico, dado que los trabajadores son al mismo tiempo consumidores. Por consiguiente, se debe tener en cuenta igualmente la función social y psicológica del salario. Así mismo, en un gran número de países, los salarios cumplen una función muy importante en lo que se refiere a la financiación y evolución de los sistemas de seguridad social y, particularmente, los sistemas de pensión.

Se sabe que ha sido el sistema financiero el que ha originado la crisis actual. Sin embargo, existe una razón más elemental que apunta al reparto desigual e ineficaz de los frutos del crecimiento **incluso antes de que estallara la crisis**. En la mayoría de los países, **el crecimiento de los salarios ha sido inferior a lo que se habría justificado en términos de ganancias de productividad durante los dos decenios anteriores a la crisis económica**. Por ello, la parte correspondiente a los salarios en la riqueza producida (en % del PIB) ha declinado en la mayoría de los países, mientras que la parte correspondiente a los beneficios brutos ha aumentado. En muchos países, la moderación salarial ha sido sinónimo de estancamiento de los ingresos reales de los trabajadores poco remunerados y de sus familias. La moderación salarial ha generado en ciertas economías avanzadas (Estados Unidos, Reino Unido, España, Irlanda y otros) un agrandamiento del endeudamiento privado.

Desde que se inició la crisis, el deterioro continuo de los salarios reales ha estado planteando serias interrogantes, siendo que la deflación de los salarios priva a las economías nacionales de la demanda que éstas tanto necesitan, a la vez que mina la confianza.

La presión a la que han estado sometidos los salarios, especialmente durante el último periodo, es tan fuerte que en algunos países da la impresión de que son los trabajadores los que están obligados a pagar el precio de una crisis que no ha sido provocada por ellos.

En numerosos países, los trabajadores del sector público se han convertido en el instrumento preferido de los gobiernos no sólo para reducir el déficit público, sino también para “dar el ejemplo” al sector privado. De hecho, **en el sector público**, ya empieza a observarse en numerosos países (Irlanda, Grecia, Portugal, España, Italia, Letonia, Hungría, Rumanía y otros) una **disminución del salario nominal** (influyendo así fuertemente en los salarios del sector privado), mientras que en otros países europeos, habida cuenta de la inflación, se han producido bajas en los salarios reales como consecuencia del **congelamiento de los salarios nominales en el sector público**.

En el sector privado, el primer paso que han dado las empresas, según los países, ha sido reducir la actividad ajustando la masa salarial a través del componente variable de la retribución (horas extraordinarias, bonificaciones, primas, etc.), por

medio del volumen de horas trabajadas o incluso modificando el número de empleos temporales y permanentes.

Los empleadores de numerosos países no sólo intentan imponer cada vez más la moderación salarial, sino que además preconizan la congelación generalizada e incluso una disminución de los salarios nominales mediante la renegociación de los salarios a nivel de la empresa.

En el marco de las políticas de austeridad actuales, los salarios y la negociación colectiva son sometidos a una fuerte presión a través de Europa, que actúa ya sea directamente a nivel de los salarios o bien a través de reformas en los mecanismos y procedimientos de fijación de salarios con el fin de descentralizar la negociación colectiva. Al mismo tiempo se establecen disminuciones en las cotizaciones sociales patronales y los impuestos sobre las empresas. Es lo que sucede particularmente en los países donde se aplican programas de ajuste supervisados por la troika o el FMI.

La Comisión, el FMI y el BCE intervienen directamente en algunos países con dificultades para solicitar (o imponer), a cambio de su “rescate” financiero, la congelación o disminuciones de los salarios (sector público, salario mínimo) y reformas que debilitan las instituciones de negociación colectiva.

En diferentes países europeos, el Estado interviene directamente para modificar el nivel de salarios (sector público, salario mínimo) o indirectamente a través de reformas de los sistemas de negociación colectiva y de los convenios colectivos laborales, favoreciendo la descentralización colectiva mediante diferentes medidas según el país de que se trate:

- Interrupción o abolición de la negociación colectiva nacional.
- Posibilidades otorgadas a las empresas para establecer exenciones relacionadas con los convenios colectivos sectoriales.
- Supremacía (primacía) de los convenios colectivos de empresa con respecto a otros convenios colectivos y suspensión o abolición del principio de aplicación del convenio más favorable para el trabajador (*favourability principle*).
- Reglas más estrictas en relación con el procedimiento de prórroga de los convenios colectivos laborales (o incluso suspensión durante el periodo de aplicación del programa de ajuste).
- Disminución del tiempo de validez de los convenios colectivos (*after effect*).
- Convenios de empresa firmados por representantes que no forman parte de los sindicatos.

Con el pretexto de crear un entorno favorable para el empleo y mejorar la competitividad, se intenta, a través de reformas y en función de los países, reducir el grado de protección de la negociación colectiva y la prórroga de los convenios colectivos laborales, descentralizar la negociación (especialmente a nivel de empresa), debilitar la negociación sectorial y depreciar el papel que juegan los sindicatos en los sistemas de fijación de salarios.

Para los sindicatos, la defensa (o el restablecimiento) de la autonomía en materia de negociación colectiva y convenios colectivos constituye una prioridad absoluta. La perspectiva de una política económica alternativa está sujeta en gran medida a la evolución de los salarios.

UE y política salarial

Según el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, art. 153 (5), la UE carece de competencias de regulación en el ámbito de la política salarial.

El Pacto por el Euro Plus (2011) tiene implicaciones significativas, particularmente en materia de **salarios**, debido a que éste contiene **recomendaciones para los Estados miembros que sugieren:**

- comparaciones de los costes laborales unitarios;
- una aversión hacia la indexación de los salarios y la negociación centralizada;
- un vínculo entre los salarios y la productividad (sin relación con la inflación);
- una presión dirigida a disminuir los salarios en el sector público.

En el marco de la nueva gobernanza, se instauró un mecanismo de control europeo para supervisar la evolución de los salarios a nivel nacional, el coste laboral y el sistema de negociación colectiva.

En el marco del semestre europeo, se establecieron recomendaciones dirigidas a los Estados miembros. Dichas recomendaciones se refieren, según el país de que se trate, a la moderación de la evolución salarial, o del salario mínimo, a la descentralización de la negociación colectiva y a la reforma o la abolición de la indexación de los salarios. Para los países que siguen los programas de ajuste supervisados por la troika o el FMI, las exigencias son mucho más directas (como hemos observado en párrafos anteriores).

En las conclusiones del Consejo Europeo de febrero de 2013 relativas al “Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013” se expresa lo siguiente:

*“Dentro del respeto por el papel que desempeñan los interlocutores sociales y los sistemas nacionales de determinación de salarios, deben **supervisarse los marcos de negociación salarial y, cuando proceda, reformarse adecuadamente para garantizar que reflejen la evolución de la productividad y que contribuyan a salvaguardar la competitividad, al tiempo que deben reconsiderarse los mecanismos de indización salarial. En relación con los niveles de los salarios mínimos, debería alcanzarse un equilibrio entre creación de empleo y unos ingresos adecuados.**”*

El análisis de la evolución de los salarios (sector público y sector privado) en su país desde el inicio de la crisis debe ser preparado por los formadores sindicales nacionales en base a la siguiente información:

Análisis a nivel nacional	
Evolución de los salarios y retos para la negociación salarial	
<p>Principales cambios relacionados con los salarios en el sector público desde el inicio de la crisis – Principales características y tendencias (moderación salarial, congelación de salarios, disminución de los salarios, etc.).</p>	<p>Principales cambios relacionados con los salarios en el sector privado desde el inicio de la crisis – Principales características y tendencias (moderación salarial, congelación de salarios, disminución de los salarios, etc.).</p>

(Véase igualmente el anexo 3 “Crisis económica y salarios”)

En lo que respecta a la función de las instituciones europeas en materia de política salarial, proponemos 2 ejemplos para alimentar el debate con los participantes:

Ejemplos:

Conclusiones del Consejo Europeo relativas al “Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013”

En las conclusiones del Consejo Europeo de febrero de 2013 relativas al “Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013” se expresa lo siguiente: ***“Dentro del respeto por el papel que desempeñan los interlocutores sociales y los sistemas nacionales de determinación de salarios, deben **supervisarse los marcos de negociación salarial y, cuando proceda, reformarse adecuadamente para garantizar que reflejen la evolución de la productividad y que contribuyan a salvaguardar la competitividad, al tiempo que deben reconsiderarse los mecanismos de indización salarial. En relación con los niveles de los salarios mínimos, debería alcanzarse un equilibrio entre creación de empleo y unos ingresos adecuados.”*****

Decisión del Consejo Europeo de 8 de noviembre de 2011.

“Grecia adoptará y aplicará sin dilación las medidas siguientes:
 “Basándose en el diálogo con los agentes sociales y habida cuenta del objetivo de crear y conservar puestos de trabajo y mejorar la competitividad de las empresas, adopción de nuevas medidas que permitan la adaptación de los salarios a las

condiciones económicas. En concreto, **se suspenderá la prórroga de los convenios colectivos profesionales y sectoriales y el denominado “principio de causa más favorable”*** durante el período de aplicación de la estrategia presupuestaria a medio plazo, de tal modo que los convenios de ámbito empresarial tengan prioridad sobre los sectoriales y profesionales; además, los contratos colectivos de ámbito empresarial podrán firmarlos los sindicatos o, en caso de que una empresa carezca de ellos, los comités de empresa u otros órganos de representación de los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa.”

* “principio de causa más favorable” = aplicar el convenio que más favorezca al trabajador.

Consejos metodológicos

Preguntas y respuestas

- ¿De qué manera interviene el salario en la financiación y la evolución de los sistemas de seguridad social y, especialmente, los sistemas de pensión?
- Según su opinión, ¿a qué medio acuden preferentemente los gobiernos para reducir el déficit público? ¿Aplicar ajustes drásticos es una medida eficaz?

Debate

- Comparar la evolución de los salarios desde el inicio de la crisis y deslindar las principales características y tendencias de dicha evolución: sector público y sector privado, moderación salarial, congelación de salarios, disminución de salarios, etc. (cuadro con la situación nacional).
- ¿La crisis ha sido originada por el aumento de los salarios? Bajar los salarios ¿ayudaría a salir de la crisis?
- ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se topan actualmente los sindicatos (incluidas las dificultades en materia de movilización) en los diferentes niveles de la negociación salarial (nacional, sectorial, empresarial, etc.) y qué hacen las organizaciones sindicales para hacer frente a dichas dificultades?
- ¿Qué estrategias sindicales a nivel nacional y qué tipo de colaboraciones a nivel regional y/o internacional se deben instaurar para evitar que se desarrolle el dumping salarial?

Aspectos que deben destacarse:

- Conclusiones sobre las consecuencias de las políticas salariales para los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- Correlaciones entre el nivel nacional y el nivel europeo.

Reflexión:

- A los salarios les toca pagar las consecuencias de una crisis de la que éstos no son responsables.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

- A solicitud de los participantes, una versión impresa o en formato electrónico de la presentación (si se trata de un PPT), así como del resto de los recursos informativos adicionales.

5. Políticas de austeridad: la reacción de los sindicatos a escala nacional

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 5 - Políticas de austeridad: la reacción de los sindicatos a escala nacional	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Analizar las reacciones que han tenido las organizaciones sindicales a nivel nacional ante las políticas de austeridad y los cambios radicales en lo que concierne a las relaciones laborales.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de las acciones sindicales para oponerse a las políticas de austeridad y a los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales.</i> – <i>Identificar las principales acciones sindicales a nivel de las organizaciones y a nivel nacional.</i>
Acciones pedagógicas	<p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes a través de una síntesis del trabajo realizado el día anterior.</p> <p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes mediante el trabajo de grupo.</p> <p>PARTE TEÓRICA, presentación.</p> <p>APLICACIÓN a través de debate.</p>
Métodos y técnicas	<p>Proponemos:</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la sensibilización (síntesis del día anterior).</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la sensibilización (trabajo de grupo).</p> <p>MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica, presentación.</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la aplicación (debate).</p>
Recursos	<p>Experto.</p> <p>Herramientas de formación.</p> <p>Presentación PPT / tablero de papel (flipchart).</p> <p>Experiencia de los participantes.</p> <p>Ficha de actividad FA3.</p> <p>Tabla adjunta.</p>
Duración	1 h 30 min.

Contenido informativo sobre el tema

La crisis y, por ende, las políticas de austeridad han afectado a cada país europeo con diferentes grados de intensidad. Estas diferencias se han reflejado también en el número de manifestaciones de campañas organizadas, así como en las huelgas.

Finales de 2011 fue, por ejemplo, un periodo particularmente intenso en lo que respecta a la movilización sindical en toda Europa:

- 26 de noviembre de 2011, **Irlanda**: Movilización contra la austeridad / Movilización en favor del empleo.
- 1ro de diciembre de 2011, **Grecia**: Huelga general contra la austeridad.
- 2 de diciembre de 2011, **Bélgica**: Manifestación contra la austeridad.
- 10 de diciembre de 2011, **Lituania**: Día de acción contra la austeridad.
- 12 de diciembre de 2011, **Italia**: Huelga de tres días contra la austeridad.
- 13 de diciembre de 2011, **Francia**: Día de acción contra la austeridad.
- 15 de diciembre de 2011, **Chipre**: Paros laborales de tres horas “No a las medidas de austeridad”: luchamos por los derechos sindicales y la negociación colectiva”.

Algunos ejemplos de acciones sindicales organizadas recientemente en Europa para protestar contra la austeridad:

- **PORTUGAL**: 27 de junio de 2013. Huelga general contra la austeridad.
UGT Portugal: <http://www.ugt.pt/site/index.php?op...>
CGTP-IN: <http://grevegeral.net/>
- **GRECIA**: 16 de julio de 2013. Huelga general contra la reorganización de la función pública. Eslogan de la huelga: “No somos números, somos trabajadores”.
- **EUROPA**: 19 de junio de 2013: Día de acción europeo – ¡No a la austeridad! ¡Sí a la justicia fiscal! En varios países europeos, concretamente Bélgica, Reino Unido, Austria, Alemania, Chipre (paro laboral de 1 hora), Francia y Países Bajos, se ha organizado una serie de acciones.
<http://europeansforfinancialreform.org/fr/news/19-juin-journ-e-d-action-europ-enne-non-l-aust-rit-oui-la-justice-fiscale>

Las reacciones de los sindicatos a escala nacional en protesta por las políticas de austeridad deben ser expuestas por los formadores sindicales nacionales.

Consejos metodológicos

Síntesis del día de formación anterior

- Un recordatorio de las ideas transmitidas durante el día anterior, subrayando los aspectos más importantes que se hayan revelado a través de las ponencias y los debates en sesión plenaria.

Grupos de trabajo

- Actividad en grupos: discutir y analizar las reacciones de los sindicatos a nivel nacional en protesta por las políticas de austeridad y los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales, poniendo de relieve los resultados alcanzados.
- Los resultados del trabajo deberán ser presentados en la sesión plenaria por el/la portavoz de cada grupo; se deberá tener cuidado en respetar el tiempo de exposición de conclusiones.

Debate

- Teniendo en cuenta la cultura sindical local, ¿cuáles han sido las ventajas e inconvenientes de las diferentes acciones emprendidas (por ejemplo, las reacciones de la opinión pública)?
- ¿Han oído hablar de otros ejemplos de acciones en Europa?

Aspectos que deben destacarse:

- La movilización sindical nacional en respuesta a las políticas de austeridad, las campañas y las manifestaciones.
- Las posiciones de las organizaciones sindicales y de los interlocutores sociales.

Reflexión:

- El grado de eficacia de las reacciones de los sindicatos a escala nacional.
- La especificidad de las reacciones de los sindicatos en Europa.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

- A solicitud de los participantes, una versión impresa o en formato electrónico de la presentación (si se trata de un PPT), así como del resto de los recursos informativos adicionales.
- La ficha de actividad y la tabla adjuntas.



3 FICHA DE ACTIVIDAD

POLÍTICAS DE AUSTRIDAD: LA REACCIÓN DE LOS SINDICATOS A ESCALA NACIONAL

➤ **Objetivos:**

- Analizar las reacciones de los sindicatos a nivel nacional en protesta por las políticas de austeridad y los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales.

➤ **Tarea:**

Discutir y analizar dentro de su grupo las reacciones de los sindicatos a nivel nacional en protesta por las políticas de austeridad y los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales, señalando si dichas acciones y medidas conllevan o no una dimensión europea.

➤ **Informe:**

Designar el/la portavoz que presentará el informe del grupo de trabajo durante la sesión plenaria.
Pueden utilizar el cuadro de referencia adjunto.

➤ **Duración:**

30 minutos para el trabajo en grupo.
3 minutos por grupo para la presentación del informe.

➤ **Referencias:**

- Experiencia personal.
- Debates a nivel europeo y actividades sindicales comunes.
- Ficha de actividad.
- Tabla adjunta.

Las reacciones de los sindicatos a nivel nacional en protesta por las políticas de austeridad y los cambios radicales en el ámbito de las relaciones laborales.

Acciones sindicales a nivel nacional	Resultados alcanzados (positivos y negativos)	Dimensión europea	
		SÍ	NO

6. Políticas de austeridad: la reacción de los sindicatos a escala europea

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 6 – Políticas de austeridad: la reacción de los sindicatos a escala europea	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Sintetizar el discurso de los sindicatos a nivel europeo en protesta contra las políticas de austeridad y posibles soluciones, tanto a nivel nacional como a nivel europeo.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> – Familiarizarse con las soluciones propuestas por la CES (a través del Contrato Social para Europa). – Establecer una relación entre los problemas que plantean las políticas de austeridad y las soluciones propuestas por la CES.
Acciones pedagógicas	<p>SENSIBILIZACIÓN de los participantes a través de preguntas y respuestas.</p> <p>PARTE TEÓRICA, presentación a cargo de un experto.</p> <p>APLICACIÓN mediante trabajo de grupo.</p>
Métodos y técnicas	<p>Proponemos:</p> <p>MÉTODO INTERROGATIVO para la sensibilización (preguntas y respuestas).</p> <p>MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica, presentación a cargo de un experto.</p> <p>MÉTODO ACTIVO para la aplicación (trabajo de grupo).</p>
Recursos	<p>Experto.</p> <p>Herramientas de formación.</p> <p>Tablero de papel (flipchart)</p> <p>Experiencia de los participantes.</p> <p>Ficha de actividad.</p>
Duración	3 h o 3 h 30 min

Contenido informativo sobre el tema

Las acciones de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), fundada en 1973, engloba 85 organizaciones sindicales de 36 países europeos, así como 10 federaciones sindicales europeas. La CES, que representa a 100 millones de trabajadores, es la única organización sindical europea reconocida por la Unión Europea. La CES representa por tanto los intereses de los trabajadores y las trabajadoras y los empleados y las empleadas de Europa.

En un contexto de crisis a escala europea, los sindicatos deben reaccionar también con un discurso de alcance europeo. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) es sin duda la instancia más apropiada para hacer llegar un mensaje contundente y reaccionar frente a las políticas de austeridad impuestas en numerosos países de Europa.

La CES se opone firmemente a la austeridad por numerosas razones (véase <http://www.etuc.org/a/7891>):

- La austeridad arrastrará a la economía a un periodo de estancamiento prolongado, principalmente si todos los Estados miembros disminuyen al mismo tiempo la demanda. El coste de esta medida será de un mínimo de 4 millones de empleos en Europa; empleos que ésta necesita absolutamente para hacer frente a la situación de sus 23 millones de desempleados.
- La austeridad será igualmente perjudicial en lo que respecta al potencial de crecimiento a largo plazo de la economía europea. El desempleo persistente, asociado al trabajo precario, desvalorizará el capital humano. En caso de producirse una depresión prolongada, ésta hará que las empresas se lo piensen dos veces antes de invertir en una región que no muestre capacidad para ofrecer perspectivas de demanda estables. La productividad y la innovación sufrirán a su vez las consecuencias de la reducción de las inversiones.
- La austeridad socavarán el tejido industrial europeo. Ante un continente con una economía enferma, las multinacionales trasladarán sus inversiones industriales a otras regiones del mundo que, a diferencia de Europa, ofrezcan las perspectivas de una demanda dinámica.
- La austeridad prolongará la crisis de la deuda soberana. Las reducciones del déficit serán neutralizadas por los efectos negativos que ejercerá la depresión económica en el gasto social y los ingresos fiscales. Y mientras que el déficit público permanece elevado, la recesión económica y la deflación empujarán el PIB nominal hacia la baja, de manera que la deuda pública seguirá aumentando

en relación con el PIB. Es como si tratáramos de tapar un hueco abriendo otro más profundo todavía.

La CES y los sindicatos de Europa no sólo tratan de mostrar las fallas de la política europea, sino que también proponen soluciones a la crisis. A continuación, se expone una lista de posibles soluciones que se han propuesto en los últimos años:

- **El Manifiesto de Atenas**

En su Manifiesto de Atenas, la CES denuncia la manera cómo se ha gestionado la crisis en Europa y presenta en 20 puntos las líneas directrices y las acciones de la CES en el contexto de su programa para el periodo 2011-2014. Este manifiesto fue adoptado durante el congreso de la CES celebrado en Atenas.

El Manifiesto puede consultarse en 15 idiomas en la página siguiente: <http://www.etuc.org/a/4547>

- **Un contrato social para Europa**

(Véase: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_ES.pdf)

En junio de 2012, el Comité Ejecutivo de la CES adoptó el Contrato Social para Europa, invitando a la Comisión, el Consejo, el Parlamento Europeo y los Jefes de Estado y de Gobierno a entablar un debate para establecer un contrato social que permita situar el crecimiento, el empleo y la justicia social entre los puntos prioritarios de la agenda europea. La propuesta de la CES en favor de un contrato social europeo incluye los elementos siguientes:

- Negociaciones colectivas y diálogo social.
- Gobernanza económica en favor del crecimiento y del empleo sostenible.
- Justicia económica y social.

El contrato social para Europa es un documento que resume los proyectos y los problemas de Europa, ofreciendo algunas posibilidades de solución.

- **Manifiesto de los juristas para exigir el respeto de los derechos sociales en la UE**

Entre las diferentes medidas de austeridad adoptadas a través de Europa cabe señalarse que la troika (Banco Central Europeo, Comisión Europea y FMI) ha impuesto a algunos Estados miembros una desregulación considerable y, a veces, drástica no sólo de sus mercados de trabajo y sus sistemas de negociación colectiva y de fijación de salarios, sino también de sus sistemas de protección social, con el consiguiente debilitamiento de las organizaciones sindicales, una disminución de los salarios, un aumento del empleo precario y de la inseguridad, altas tasas de desempleo, mayor pobreza y malestar social.

Más de 590 juristas de toda Europa, especializados en derecho laboral y derecho social, firmaron en enero de 2013 un manifiesto con el fin de exigir que la Unión Europea respete y promueva los derechos sociales fundamentales en el marco de las medidas adoptadas en relación con la crisis.

A través del siguiente enlace se puede acceder a información adicional sobre este tema y a un video sobre el manifiesto de los juristas:

<http://www.etui.org/fr/Reseaux/Reseau-d-experts-en-droits-syndicaux-transnationaux-TTUR>

- **El Plan Marshall para Europa**

En diciembre de 2012, la DGB (confederación de sindicatos alemanes) propuso una vía para combatir la crisis, que se designó con el nombre de Plan Marshall para Europa.

Se trata de un plan de reactivación del desarrollo y la inversión y de recuperación económica para Europa. Es un plan europeo proyectado hacia el futuro que se propone, entre otros objetivos, invertir en las energías renovables, en las industrias y los servicios sostenibles, en la educación y la formación, en la investigación y el desarrollo, en infraestructuras de transportes modernos y en el fortalecimiento de la eficacia de las administraciones. El plan de la DGB considera que Europa tiene futuro, a condición de que invierta desde ahora. Este plan, que deberá desarrollarse en un periodo de 10 años, prevé una inversión de 260 mil millones de euros por año. Para financiarlo, la DGB propone, entre otras medidas, la introducción de un impuesto del 0,1% sobre todas las transacciones financieras que se hagan en los 27 países de la Unión Europea.

A través del siguiente enlace se puede obtener información en varios idiomas relativa al Plan Marshall (DE, EN, FR, PO, CZ, IT, ES) <http://www.dgb.de/themen/++co++985b632e-407e-11e2-b652-00188b4dc422>

- **Un nuevo camino para Europa**

Este plan de la CES totalmente nuevo fue presentado el 7 de noviembre de 2013 y el mismo se hará acompañar en los próximos meses por una campaña que se llevará a cabo en todos los países de la Unión Europea.

El nuevo camino para Europa es un plan dirigido a estimular el crecimiento sostenible y el empleo de calidad, en pro de una Europa próspera y democrática. Se trata de un plan consecuente en el que se invertirá el 2% del PIB de los países de la Unión Europea en un plazo de 10 años. Las inversiones deberán realizarse en áreas con futuro, como la producción de energía, a fin de reducir las emisiones de gas de efecto invernadero, las industrias y servicios sostenibles, la formación y la educación, la investigación y el desarrollo, etc.

A largo plazo, se crearían de esta forma 11 millones de nuevos puestos de trabajo. Para financiar este plan, la CES propone, entre otras medidas, un impuesto excepcional sobre el patrimonio. La recaudación del impuesto sobre las transacciones financieras también podría ayudar a financiar este plan.

<http://www.etuc.org/a/11720> (FR/EN)

Además de este documento, la CES emite dictámenes sobre numerosos temas relacionados con la crisis. La lista de las resoluciones adoptadas por la CES puede consultarse en su página internet: <http://www.etuc.org>

Los sindicatos que cuentan ahora con representación en Bruselas son numerosos. Éstos también trabajan para hacer valer los derechos de los trabajadores.

He aquí algunos ejemplos:

ÖGB: <http://www.oegb-eu.at>

CISL: <http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

DGB: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++24342bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

Vías alternativas de soluciones a nivel europeo

La Iniciativa Ciudadana Europea (ICE)

Desde que se firmó el Tratado de Lisboa, la democracia participativa ha mejorado, entre otras cosas gracias a la iniciativa ciudadana europea (ICE). Este instrumento permite a los ciudadanos recoger firmas y poner así de manifiesto sus ideas, su descontento, etc., con respecto a la política europea. Para que una ICE pueda llevarse a cabo, es necesario recoger al menos un millón de firmas provenientes de siete países miembros de la Unión Europea (el comité organizador dispone de un año para recoger un número suficiente de firmas a partir de la fecha en que se confirme que la propuesta ha sido registrada por la Comisión). Pero ¿qué sucede una vez que las firmas han sido recogidas?

La ICE se entrega a la Comisión Europea, que dispone seguidamente de tres meses para examinar la iniciativa. La iniciativa puede dar origen a nuevas leyes, aun cuando la Comisión no está obligada en absoluto a apoyar la ICE presentada. Por ello, es indispensable no conformarse con un millón de firmas, sino que hay que proseguir con la campaña, ya que una ICE que haya sido firmada por varios millones de ciudadanos difícilmente puede ser ignorada por la Comisión Europea.

Un ejemplo:

Right2water es una ICE puesta en marcha por la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP). La FSESP representa a más de ocho millones de trabajadores de los servicios públicos, organizados en 275 sindicatos en Europa. La FSESP ha logrado que otras organizaciones se unan a esta causa, como la Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN), la Alianza Europea de Salud Pública (EPHA), la Oficina Europea del Medio Ambiente (EEB), *Women in Europe for a Common Future* (WECF) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), organización hermana de la FSESP a nivel mundial.

El 10 de febrero de 2013 ya se había alcanzado el millón de firmas. Al final, se recogieron cerca de 1,9 millones de firmas (estas aún tienen que ser validadas). El paso siguiente será la presentación oficial de esta ICE ante la Comisión Europea. Dicha presentación se hará el 10 de diciembre de 2013, fecha de celebración del Día Internacional de los Derechos Humanos.

Pero el trabajo no se termina ahí, ya que es necesario seguir haciendo presión en el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Consejo de la Unión Europea. Se supone que en enero o febrero de 2014 se celebrará una audiencia para presentar la iniciativa ante el Parlamento Europeo.

¡Primer éxito antes de que finalizara la recogida de firmas!

El 24 de junio de 2013, Michel Barnier, Comisario Europeo de Mercado Interior y Servicios, anunció que el agua sería excluida de la Directiva sobre las concesiones. “Es nuestro deber tener en cuenta las preocupaciones expresadas por muchos ciudadanos. Espero que los ciudadanos se queden tranquilos con el interés que siente la Comisión”, declaró éste.

(http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm).

La ICE “right2water” no es una iniciativa que se inscribe en el ámbito de la crisis financiera ni de la lucha contra las políticas de austeridad. Son numerosos los factores que pueden explicar el por qué no ha surgido hasta ahora una ICE en esta área. Una de las explicaciones apunta al hecho de que la campaña “right2water” atañe ciertamente a algo muy concreto: el agua.

Además de las iniciativas ciudadanas europeas, hay otras campañas sindicales a escala europea que se pueden presentar después de finalizada la actividad. El procedimiento para la presentación de una ICE es largo y está sujeto a varias condiciones (véase: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=es>). Por ello, las campañas que se inician fuera del marco de las ICE ofrecen a veces algunas ventajas.

Otras iniciativas relacionadas con las finanzas y la deuda:

- *Financial transaction tax now!* (<http://www.financialtransactiontax.eu/es/>). Esta campaña, que cuenta con el apoyo de la CES, CGIL, ÖGB, DGB, CSEE, ESESP y TUC, tiene como objetivo presionar a los Estados miembros de la Unión Europea con el fin de que éstos apliquen un impuesto sobre las transacciones financieras europeas. Esta campaña, que ya no está vigente (fin de la campaña: 13 de marzo de 2012), no tuvo el mismo éxito que la ICE “right2water”.
- *Europeos por la reforma financiera* (<http://europeansforfinancialreform.org/es/organizaciones>) que se está realizando actualmente cuenta con el apoyo de la CES, Uniglobal Union, IG Metall, UITA, DGB, FGTB, ÖGB, Unite, TUC, FSESP y CSEE. Entre sus objetivos cabe citar también la introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras, además de la regulación de los mercados, la reforma de las agencias de calificación, etc. La campaña incita a cada ciudadano a convertirse en un “actor de cambio” participando activamente en la campaña de tres maneras diferentes: campaña en la red, en la calle y mediante la organización de conferencias.
- *Comité para la Anulación de la Deuda del Tercer Mundo (CADTM)*
Es una red internacional constituida por miembros y comités locales implantados en Europa, África, América Latina y Asia cuya acción tiene como meta la anulación de la deuda y el abandono de las políticas de ajuste estructural. El sitio

internet del CADTM (<http://cadtm.org/Espanol>) ofrece información en cuatro idiomas (EN, FR, ES y PT). El sitio también dispone de un glosario en cuatro idiomas, centrado principalmente en la problemática de la deuda: <http://cadtm.org/glosario.271>

El Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo es la voz del pueblo. Éste está conformado por 766 diputados (751, después que se celebren las elecciones parlamentarias europeas en 2014) que representan a los 28 países de la Unión Europea. Los diputados del Parlamento Europeo ejercen sus funciones organizados no por países, sino por grupos políticos. Actualmente, existen 7 grupos políticos, así como el grupo de diputados no inscritos. A diferencia que lo que suele ocurrir a escala nacional, los diputados del Parlamento Europeo tienen libertad de voto y no están sujetos a las decisiones de su grupo político. Esto quiere decir que cualquier diputado del Parlamento Europeo puede en un momento dado votar en contra de su grupo político.

El Parlamento Europeo sufre de un índice de abstención cada vez mayor durante las elecciones parlamentarias europeas. En 1979, el porcentaje de abstención se situaba en un 37%. Durante las últimas elecciones celebradas en 2004, el porcentaje de europeos que dejaron de votar llegó a no menos de un 54,3%. A pesar de que el Parlamento Europeo ha sido reforzado gracias al Tratado de Lisboa, esta tendencia no tiene visos de mejorar en las próximas elecciones europeas de 2014.

Sin embargo, los diputados del Parlamento Europeo pueden constituirse en actores de primera línea para el movimiento sindical. A pesar de tener una mayoría conservadora y liberal, las ideas sindicales logran abrirse camino dentro del Parlamento. No obstante, el trabajo de los sindicatos que luchan por los derechos de los trabajadores y contra la liberalización y desreglamentación del mercado de trabajo se vería facilitado de contarse con una mayoría más cercana a los trabajadores.

Por otra parte, el Parlamento Europeo ha denunciado en más de una ocasión las políticas de austeridad de los gobiernos de la Unión Europea que van demasiado lejos.

Ejemplo de cómo se trabaja en el Parlamento Europeo:

A partir de un proyecto de ley, se puede analizar quién ha votado en contra y quién ha votado a favor. Este trabajo de análisis puede hacerse con ayuda de la página internet siguiente: <http://www.votewatch.eu> (nota: esta página sólo está disponible en inglés).

En vista de las elecciones parlamentarias europeas de 2014, la CES ha redactado un manifiesto que será presentado a principios de diciembre de 2013.

En lo que concierne a los medios para ejercer influencia en el proceso ordinario de decisión a nivel europeo, rogamos consultar la siguiente lista de enlaces:

- Cómo seguir y ejercer influencia en el proceso de toma de decisiones de la UE desde un punto de vista sindical (FR/EN):
(<http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Comment-suivre-et-influencer-le-processus-de-prise-de-decision-de-l-UE-d-un-point-de-vue-syndical>)

Hace poco (en noviembre de 2013), la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios del Parlamento Europeo tomó la iniciativa de llevar a cabo una encuesta sobre el papel y el funcionamiento de la troika. Esta encuesta culminará supuestamente dentro de poco tiempo con un informe sobre los efectos de las reformas en los “países en crisis” y sobre el funcionamiento interno de la troika. Veremos cuáles son los resultados...

<http://www.europarl.europa.eu/news/fr/news-room/content/20131104IPR23615/html/Les-d%C3%A9put%C3%A9s-critiquent-la-gestion-de-la-crise-par-la-Tro%C3%AFka>

Consejos metodológicos

Preguntas y respuestas

- ¿Ha oído hablar alguna vez del “Contrato Social para Europa”, el “Manifiesto de Atenas”, el “Plan Marshall de la DGB” (confederación de sindicatos alemanes) y el “Nuevo Camino para Europa”?
- ¿Por casualidad ha oído hablar de las “embajadas sindicales” de afiliados en Bruselas?
- ¿Qué es una iniciativa ciudadana europea? ¿Qué requisitos deben cumplirse para que la Comisión Europea declare admisible una ICE?
- ¿Quién ha oído hablar de la iniciativa “right2water”? ¿Quién añadió su firma a esta iniciativa? ¿Quién ha firmado alguna otra ICE?

Grupo de trabajo

- Actividad en grupos: plantear soluciones posibles para transponer las iniciativas de la CES a nivel nacional. ¿Cuáles son las iniciativas a nacional que permitirían apoyar las iniciativas del movimiento sindical europeo?
- Los resultados del trabajo en grupo deberán ser presentados en la sesión por el/la portavoz de cada grupo.

Debate

- ¿Cuáles son las soluciones que la CES ha propuesto para hacer frente a los problemas ocasionados por la políticas de austeridad en Europa?
- ¿Existen ejemplos en tu país o en tu organización de campañas que hayan unido a varias organizaciones en torno a una misma causa?
- Cómo el movimiento sindical puede servirse de la iniciativa ciudadana europea (ICE) (ventajas e inconvenientes).

Aspectos que deben destacarse:

- La movilización europea como reacción ante las políticas de austeridad.
- La responsabilidad que tienen las organizaciones sindicales nacionales de convertirse en actores del cambio.
- Vías de solución a nivel europeo: el Contrato Social de la CES, el Manifiesto de Atenas, el Plan Marshall de la DGB, la iniciativa ciudadana europea (ICE) y el Nuevo Camino para Europa.
- Cómo utilizar las elecciones europeas.

Reflexión:

- La democracia y el proyecto europeo.
- El discurso sindical europeo.
- El derecho de iniciativa como valor sindical fundamental.

Material pedagógico para los participantes

La ficha de actividad y la tabla adjuntas.



4 FICHA DE ACTIVIDAD

POLÍTICAS DE AUSTRERIDAD: LA REACCIÓN DE LOS SINDICATOS A ESCALA EUROPEA – EL CONTRATO SOCIAL PARA EUROPA

Austeridad, derechos y democracia

Fecha

➤ **Objetivos:**

- Familiarizarse con el contrato social para Europa.
- Establecer vínculos entre las políticas de austeridad y las soluciones propuestas por la CES.

➤ **Tarea:**

Tarea 1: Analizar en pequeños grupos el contrato social para Europa formulado por la Confederación Europea de Sindicatos.

(http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_ES.pdf).

Tarea 2: En la primera parte del curso de formación hemos detectado los problemas que han causado las políticas de austeridad. En primer lugar, se debe hacer una lista de los problemas detectados. A continuación, se debe intentar encontrar las soluciones que propone la CES para resolver dichos problemas. Los comentarios, preguntas, etc. pueden añadirse en una columna adicional prevista para ello.

➤ **Informe:**

Designar el/la portavoz que presentará el informe del grupo de trabajo durante la sesión plenaria.

Pueden utilizar el cuadro de referencia adjunto.

➤ **Duración:**

60 minutos para cada trabajo de grupo.

➤ **Referencias:**

- Ficha de actividad.
- Tabla adjunta.
- El Contrato Social para Europa de la CES.
- Los resultados de las actividades realizadas el primer día de la formación.

Contrato Social para Europa

Guíese por el contrato social para Europa de la CES a fin de encontrar vías de solución a la crisis.

Problemas causados por las políticas de austeridad en Europa	Soluciones que propone el Contrato Social	Otras propuestas alternativas	Comentarios

7. Evaluación del curso de formación

Concepción de secuencia didáctica

Secuencia didáctica 7 – Evaluación del curso de formación	
Objetivo pedagógico de la secuencia	<i>Evaluar el curso de formación desde el punto de vista de la realización de los objetivos y expectativas de los participantes.</i>
Subobjetivos pedagógicos	<i>– Sensibilizar a los participantes sobre las repercusiones a largo plazo del proyecto “Austeridad, derechos y democracia” - necesidad de un contrato social para Europa”. – Identificar las acciones dirigidas a difundir los conocimientos adquiridos por los participantes durante el curso.</i>
Acciones pedagógicas	SENSIBILIZACIÓN de los participantes mediante un diagrama de mapa mental. PARTE TEÓRICA, presentación de una síntesis de los aspectos desarrollados durante el curso de formación. APLICACIÓN mediante trabajo individual y ronda de discusión.
Métodos y técnicas	Proponemos: MÉTODO ACTIVO para la sensibilización (mapa mental). MÉTODO AFIRMATIVO para la parte teórica y presentación. MÉTODO ACTIVO para la aplicación (trabajo individual y ronda de discusión).
Recursos	Herramientas de formación. Presentación PPT / tablero de papel (flipchart). Experiencia de los participantes. Ficha de evaluación del curso de formación.
Duración	1 h

Consejos metodológicos

Síntesis del curso

- Un recordatorio de las ideas transmitidas durante el curso, subrayando los aspectos más importantes que se hayan revelado a través de las ponencias y los debates en sesión plenaria.

Evaluación del curso de formación

- Cada participante completará individualmente la ficha de evaluación.
- Ronda de discusión para expresar las opiniones de los participantes acerca de la realización de los objetivos y expectativas identificadas al comienzo del curso de formación.
- Solicitar la contribución colectiva y voluntaria de los participantes.

Aspectos que deben destacarse:

- Las posibilidades que existen a nivel de las organizaciones nacionales para ayudar a las iniciativas sindicales de la CES.
- La importancia de que las organizaciones afiliadas sigan la iniciativa.
- La responsabilidad que tiene cada representante sindical de participar y contribuir tanto a nivel nacional como a nivel europeo.
- La conveniencia de las elecciones europeas como instrumento de la democracia europea y del cambio.

Reflexión:

- La multiplicación de las acciones sindicales europeas y la movilización de los afiliados a nivel nacional.
- La importancia de las elecciones europeas.

Material pedagógico que deberá entregarse a los participantes

- A solicitud de los participantes, una versión impresa o en formato electrónico de la presentación (si se trata de un PPT), así como del resto de los recursos informativos adicionales.
- La ficha de evaluación del curso de formación.

Al final del curso de formación, los formadores harán llegar su propia evaluación a sus respectivas organizaciones y al Instituto Sindical Europeo (ISE-ETUI). Las organizaciones procederán también a hacer su propia evaluación del curso de formación.

Austeridad, derechos y democracia

(Fecha)

Evaluación y reflexión individuales

Le rogamos indicar su grado de satisfacción al final del curso de formación:

En caso de que sus respuestas tengan un bajo porcentaje (0-25%), le rogamos justificarlas.

		0 %	25 %	50 %	75 %	100 %
	¿Ha respondido el curso a sus expectativas en general?					
	¿Estaban claramente definidos las metas y los objetivos del curso?					
	¿Era suficiente la información previa?	SÍ/NO (borre lo que no corresponda)				
	¿Cómo evaluaría Ud. el curso en lo que respecta a:					
	a) el contenido?					
	b) los grupos de trabajo?					
	c) las ponencias?					
	d) las sesiones plenarias?					
	e) el material de apoyo?					
	Según su opinión, ¿qué grado de utilidad tiene este curso?					
	Sitio donde se ha llevado a cabo la formación					
	Organización del curso					
	¿Desea formular alguna observación o sugerencia en general sobre la organización y el contenido de esta formación?					

Información más detallada sobre la **calidad de la formación** que le ha sido impartida.

¿Qué opina Ud. de los elementos que se expresan a continuación?

- a) El apoyo brindado por los formadores a su experiencia personal y a su grupo de trabajo.

- b) ¿Se habían definido de manera suficientemente clara las tareas comprendidas en las fichas de actividad? Especifique en qué sesión o sesiones esto no se aplicaba.

- c) ¿Alcanzó Ud. los objetivos de las actividades durante toda la formación?

- d) ¿Considera Ud. que algunos elementos o aspectos del curso debieron haberse estudiado con mayor profundidad? (Le rogamos precisar).

- e) ¿Era suficiente y claro el material de apoyo utilizado en el curso?

(De ser preciso, utilice una hoja aparte para responder a estas preguntas.)

Gracias por su colaboración.

Nombre:

ANEXO 2

Enlaces útiles

<http://www.etui.org>

<http://www.etuc.org>

<http://www.ugt.pt/site/index.php?op...>

<http://grevegeral.net/>

<http://europeansforfinancialreform.org/es/node/1305>

http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_ES.pdf

<http://www.oegb-eu.at>

<http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++24342bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm

<http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=es>

<http://www.financialtransactiontax.eu/es/>

<http://europeansforfinancialreform.org/es/organizaciones>

<http://www.votewatch.eu>

http://www.lo.se/english/documents/union_reflections_on_the_economic_crisis

http://www.lo.se/english/documents/the_swedish_model

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/

ANEXO 3

CRISIS ECONÓMICA Y SALARIOS

FICHA DE ACTIVIDAD

Objetivos:

- Analizar cómo ha sido la evolución de los salarios en su país (en los sectores público y privado) desde que se inició la crisis.
- Identificar los principales retos con los que se enfrentan los sindicatos a diferentes niveles de la negociación salarial desde que comenzó la crisis.
- Reflexionar acerca de las estrategias y la cooperación sindical en el ámbito de la negociación salarial.

Tareas:

1. Comparar la evolución de los salarios desde el inicio de la crisis y señalar las principales características y tendencias de dicha evolución: sector público y sector privado, moderación salarial, congelación de salarios, disminución de salarios, etc. (completar los cuadros 1 y 2).
2. ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se topan actualmente los sindicatos en los diferentes niveles de la negociación salarial (nacional, sectorial, empresarial, etc.) y qué hacen las organizaciones sindicales para hacer frente a dichas dificultades (completar los cuadros 2 y 3)?
3. ¿Qué estrategias sindicales a nivel nacional y qué tipo de colaboraciones a nivel regional y/o internacional se deben instaurar en relación con la negociación salarial y la evolución de los salarios para evitar que se desarrolle el dumping salarial? Formular al menos 3 propuestas de acciones sindicales concretas (completar el cuadro 5).

Recursos:

Trabajo preparatorio antes del seminario.

Presentaciones realizadas por expertos.

Duración: 2 horas, más el tiempo necesario para la presentación de conclusiones de los trabajos de grupo.

Análisis a nivel nacional	
Evolución de los salarios y retos para la negociación salarial	
1	2
Principales cambios relacionados con los salarios en el sector público desde el inicio de la crisis – Principales características y tendencias	Principales cambios relacionados con los salarios en el sector privado desde el inicio de la crisis – Principales características y tendencias
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

3	4
Principales dificultades con las que se enfrentan las organizaciones sindicales en los diferentes niveles de la negociación salarial (nacional, sectorial, empresarial, etc.)	...y qué hacen las organizaciones sindicales para hacer frente a dichas dificultades.
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

5.	5.
<p>5</p> <p>¿Qué hacer para evitar que se desarrolle el dumping salarial?</p>	
<p>¿Qué estrategias sindicales a nivel nacional y qué tipo de colaboraciones a nivel regional y/o internacional se deben instaurar en relación con la negociación salarial y la evolución de los salarios? Formular (al menos) 3 propuestas de acciones sindicales concretas.</p>	
1.	
2.	
3.	

INICIATIVA CIUDADANA EUROPEA

FICHA DE ACTIVIDAD – INICIATIVA RIGHT2WATER

➔ Objetivos

- Conocer una forma de democracia participativa a escala europea: la iniciativa ciudadana europea (ICE).
- Comprender de qué manera puede el movimiento sindical utilizar este instrumento (ventajas e inconvenientes).

➔ Tarea

Analizar en pequeños grupos la página web de la iniciativa ciudadana europea (<http://www.right2water.eu/es>) y responder las siguientes preguntas:

Iniciativa ciudadana europea:

- ¿Qué es una iniciativa ciudadana europea? ¿Qué requisitos deben cumplirse para que la Comisión Europea declare admisible una ICE?

-

Iniciativa “right2water”:

- ¿Quién ha oído hablar de esta iniciativa? ¿Quién ha añadido su firma a esta iniciativa? ¿Quién ha firmado alguna otra ICE?
- ¿Cuáles son las organizaciones encargadas de esta ICE?
- ¿Existen ejemplos en tu país o en tu organización de campañas que hayan unido a varias organizaciones en torno a una misma causa?
- ¿Cuáles son las ventajas? ¿Cuáles son los inconvenientes? (Pensar en los problemas que supone transmitir mensajes sindicales a través de los medios de comunicación; pensar igualmente en los costes).

➔ Duración

45 minutos y, seguidamente, presentación al resto del grupo.