



acciónsindical CONFEDERAL

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

HUELGA GENERAL 29M, un éxito de participación y un éxito democrático

La huelga general del 29M ha sido un éxito de participación incuestionable y un éxito democrático de los trabajadores y trabajadoras, que no se han dejado amedrentar por el miedo ni las coacciones, y refrendado por los millones de personas que acudieron a las impresionantes manifestaciones celebradas en todo el país.

La movilización sindical contra la reforma laboral y los recortes sociales **03**

Convocatoria del X Congreso de la CS de CCOO **08**

Negociación salarial en el contexto de crisis **10**

Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad **13**

El despido y la contratación tras el RDL 3/2012 **16**

La negociación colectiva en Europa **19**

La reforma laboral incumple compromisos internacionales del Estado español **22**

EL V ASAC: Una herramienta para la solución de conflictos **25**

Efectos del RDL 3/2012 en las prestaciones del FOGASA **28**

El V Convenio General de la Construcción y la reforma laboral **31**

Movilización sostenida y creciente en el País Valencià **34**

MADRID



BARCELONA



SEVILLA



www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

HG 29M

VALLADOLID



ASTURIAS



VIGO



MURCIA



CANARIAS



VALENCIA



BILBAO



La movilización sindical contra la reforma laboral y los recortes sociales

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

La huelga general convocada por CCOO y UGT se ha desarrollado con un importantísimo seguimiento entre la población asalariada y un amplísimo apoyo social. Más de diez millones de trabajadores y trabajadoras secundaron la huelga, y más de cuatro millones de personas participaron en las manifestaciones que se realizaron ese día en las 111 ciudades más importantes de toda España.

29M, Huelga General

El Consejo Confederal de CCOO y el Comité Confederal de UGT, acordaron el pasado 9 de marzo, la convocatoria de una huelga general para el 29 de marzo, y mantener y desarrollar la presión sindi-

cal y social hasta que el Gobierno acepte abrir una negociación con las organizaciones sindicales para modificar los aspectos más lesivos de la reforma laboral impuesta con el RD-ley 3/2012. Con este fin se puso en marcha una amplísima campaña de preparación de la HG, con la celebración de miles de asambleas en centros de trabajo y actos sindicales territoriales y sectoriales; la convergencia en la convocatoria con otras organizaciones sindicales y la concertación de apoyo a la HG y contra la reforma laboral de organizaciones representativas de la izquierda política, organizaciones sociales y un significativo apoyo del mundo de la cultura y la universidad, dieron a esta convocatoria sindical una dimensión social al conflicto.

Una huelga general convocada, con plena legitimidad y en el ejercicio del derecho constitucional, por imperiosa necesidad de respuesta a un ataque gravísimo a los derechos laborales de los trabaja-





dores y trabajadoras, y a pesar de todas las dificultades inherentes a este tipo de convocatoria, con el aumento de las presiones empresariales, institucionales y mediáticas que se desatan, de forma furibunda, desde la convocatoria hasta su realización en contra de la HG y de los sindicatos convocantes. No han faltado, una vez más, los reclamos de una ley de huelga (para reducir su derecho de uso), las presiones directas a los trabajadores en las empresas, las descalificaciones de la representatividad y legitimidad de los sindicatos.

El 29M ha sido un éxito de participación y un éxito democrático; una HG desarrollada con ausencia de conflictos destacables y allí donde los hubo, tuvieron que ver, sobre todo, con los ámbitos sectoriales y territoriales donde no hubo acuerdo de servicios mínimos. En la mayoría de los ámbitos se han cumplido con los ser-

vicios mínimos pactados sin producirse incidentes. Por esta razón, rechazamos, sin paliativos, tanto los sucesos violentos protagonizados por grupos de manifestantes en Barcelona, ajenos a las organizaciones sindicales mayoritarias, que han sido la excepción a la actitud pacífica y festiva de la práctica totalidad de las manifestaciones desarrolladas en todo el país, como el desmesurado despliegue policial que desde las primeras horas de la noche del día 28, a instancias de las delegaciones del Gobierno, y en especial en Madrid, se produjo en las calles de las ciudades y en los polígonos industriales, en un intento de convertir la huelga en un conflicto de orden público.

Aún es tiempo para la negociación y la rectificación

El Gobierno ha desaprovechado todo el mes de febrero y marzo para abrir, con sindicatos y patronales, una negociación que es obligada si se quiere hacer reformas que sean útiles, equilibradas y aplicables, o al menos, ya que las organizaciones empresariales parecen sentirse muy cómodas con esta reforma, para atender la reiteradas peticiones de CCOO y UGT de negociar una modificación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral, para lo que le fueron

No han conseguido hacer fracasar la huelga general, porque la indignación y el hartazgo social que provocan las políticas de ajuste impuestas y las que se anuncian son mayores que el temor a represalias individuales o colectivas

entregados sendos documentos sindicales, de valoración del contenido del RD-ley 3/2012 y de propuestas para su modificación, sin que hayan aceptado pasar de meros encuentros formales de carácter técnico ni asumir modificaciones de aspectos significativos de la reforma. Y esto es un obstáculo que es necesario salvar, ya que el RD-ley, además de contenidos muy lesivos para los trabajadores y que desequilibran, a favor del empresariado, las relaciones laborales, contienen elementos de inconstitucionalidad que los sindicatos hemos identificado y que, de no modificarse, auguran un largo proceso de litigiosidad.

Nuestra apuesta sigue en pié. El Gobierno debe escuchar, no sólo a quienes le aplauden y jalean, sino también a quienes, con la huelga y las manifestaciones expresan su profundo malestar y desacuerdo con esta reforma y la desastrosa situación del empleo y a economía. El Gobierno debe y puede rectificar. Aún hay tiempo y la primera oportunidad para hacerlo es durante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley.

Sabemos que esta reforma laboral es una pieza más de las políticas europeas e internacionales para enfrentar la crisis y satisfacer las demandas especulativas de los mercados, que están teniendo un efecto devastador sobre el empleo, los derechos laborales y sociales, y sobre la autonomía de los poderes democráticamente elegidos. Estas políticas están suponiendo en todos los países de la UE, y con especial saña en algunos de ellos, ajustes presupuestarios que afectan a la inversión pública en la actividad económica y a los servicios a la ciudadanía, ya sean prestados directamente por las Administraciones Públicas o por empresas privadas que dependen de los presupuestos públicos.

Son políticas ineficaces para el objetivo que formalmente proclaman, la creación de empleo, y sólo parecen útiles para sus objetivos inconfesables: reducir costes sa-

lariales, derechos sociales y laborales. Es imprescindible centrar la prioridad y el grueso de las medidas políticas en reactivar la economía, porque sólo el aumento significativo de la actividad pondrá freno al desempleo y generará nuevos puestos de trabajo.

Reducir la inversión pública es condenar al país a la recesión y a millones de personas al desempleo y la pobreza

Esta máxima que los sindicatos venimos defendiendo desde el inicio de la crisis, es apoyada también desde otras instancias, políticas, económicas y sociales, pero este Gobierno sigue haciendo oídos sordos a la misma, aprobando unos presupuestos para 2012 que significan un nuevo mazazo al empleo y servicios públicos y a la reactivación económica, aplazando sine die reformas absolutamente necesarias para aumentar los recursos públicos.

La obligación asumida por el Gobierno español de ajustar el déficit de las cuentas públicas al -5,3% del PIB en 2012, implica un esfuerzo titánico a realizar mediante la suma de decisiones en las políticas de gasto e ingreso equivalente a 34.910 millones de euros, al que habrá que sumar nuevos recortes en 2013 para alcanzar el objetivo de no superar el 3% del PIB en dicho año. En opinión de CCOO, el saneamiento de las cuentas públicas es un objetivo de la sociedad española que necesita un periodo temporal más amplio, debe realizarse con una distribución más equilibrada de los esfuerzos y combinarse con medidas para la reactivación económica.

Más allá de las dudas acerca del acierto en el recorte de las partidas afectadas por una mayor o menor reducción, CCOO

considera que los criterios presupuestarios presentados para 2012 incidirán, de forma negativa, en el ritmo de actividad de la economía española, además de provocar una fuerte destrucción de empleo que sumar a la insostenible cifra actual de personas desempleadas.

Por otra parte, los presupuestos anunciados contienen algunas medidas positivas en materia de fiscalidad (tramos altos del IRPF e Impuesto de Sociedades), para que haya una mayor aportación por parte de quienes tienen más capacidad económica, pero rechazamos el carácter transitorio con que la contempla el Gobierno.

De igual manera, rechazamos la propuesta de amnistía fiscal parcial aplicable, a personas y sociedades que regularicen fraudes de ejercicios anteriores, con un mínimo pago del 10% de la cantidad ocultada, por dar un privilegio vergonzoso a quienes incumplen con sus obligaciones y, por tanto, significa una penalización para quienes sí cumplieron. El beneficio conseguido por los defraudadores es muy elevado y los ingresos esperados por el Gobierno (2.500 millones) implican una estimación del fraude en 25.000 millones de euros.

Desde los sindicatos venimos reclamando una reforma fiscal que recupere impuestos al patrimonio y a la actividad de las

grandes empresas, que combata con mayor firmeza la evasión y el fraude fiscal y que ponga freno a la inversión especulativa; todo ello con el fin de ampliar los ingresos públicos que son esenciales para garantizar y aumentar la inversión pública en educación, ciencia, tecnología, sanidad y atención a la dependencia, energía, recursos hidráulicos, transportes, etc., aspectos esenciales para promover un cambio de modelo productivo y garantizar la cohesión social y el estado del bienestar del que no queremos prescindir.

España necesita un acuerdo económico y social por el empleo, que incluya medidas que, junto con la reforma fiscal, garantice que la reforma del sistema financiero pone en circulación, hacia los autónomos, las pequeñas empresas y las familias, el crédito necesario para aumentar la actividad y el consumo; y ponga freno al aumento de los precios porque además de suponer un deterioro aún mayor de las rentas salariales, obstaculiza seriamente la capacidad competitiva de las empresas españolas. Para ello, es necesario reforzar la contención de los precios de productos esenciales que requieren autorización administrativa y no llevar a cabo subidas de impuestos al consumo, así como favorecer la reinversión del excedente empresarial para que las empresas no trasladen a precios o a reparto de beneficios, dicho excedente.

Reclamamos el importante valor y contenidos de los recientes Acuerdos interconfederales firmados por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, para orientar la negociación colectiva y la solución autónoma de los conflictos laborales; el valor de la flexibilidad pactada frente a la impuesta; el valor de la contención salarial y de beneficios empresariales para frenar la destrucción del empleo y fomentar la contratación; el valor de la solución autónoma de conflictos (ASAC) para reducir la conflictividad laboral y judicial.



La movilización continúa

Si no hay respuesta a la petición de negociación, si no hay rectificación, la movilización sindical continuará por todos los medios legales a nuestra disposición.

En las próximas semanas, los sindicatos instaremos ante el Defensor del Pueblo la puesta en marcha de un recurso de inconstitucionalidad por aquellos contenidos del RD-ley 3/2012 que, a nuestro juicio, vulneran la Constitución. Igualmente, presentaremos una queja formal ante la OIT por la vulneración de varios convenios internacionales.

Nos dirigiremos también a la Presidencia del Parlamento español interesándonos por el estado del procedimiento para tomar en consideración la Iniciativa Legislativa Popular que, avalada por un millón y medio de ciudadanas y ciudadanos, presentamos en su día para reformular la reforma laboral impuesta en 2010, por el anterior Gobierno. En la ILP presentada por CCOO y UGT se encuentran decenas de medidas que sirven igualmente para corregir la reforma laboral del actual Gobierno, y para dotar a la normativa legal en materia de empleo, contratación y relaciones laborales, de contenidos que

permitan la adaptación de las empresas a las necesidades productivas y económicas, de forma compatible con la protección y la seguridad de los trabajadores.

Volveremos a dirigirnos al Presidente del Gobierno, a las organizaciones empresariales y a los partidos políticos, reclamando una negociación para alcanzar un gran acuerdo nacional para la reactivación económica y el empleo.

Las organizaciones políticas con representación en el Parlamento nacional y en las instituciones de las Comunidades Autónomas, tienen la obligación de escuchar la voz de la ciudadanía y poner las bases para frenar el sufrimiento social que generan el desempleo y la falta de recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades más básicas.

CCOO y UGT reclamamos una negociación efectiva y daremos una oportunidad para el diálogo. Pero si no se atiende esta petición, la movilización continuará y, en primera instancia, la celebración del 1º de Mayo, será una ocasión para que la voluntad de los trabajadores y trabajadoras vuelva a expresarse con toda intensidad en asambleas en las empresas y en manifestaciones multitudinarias ■



Convocatoria del X Congreso Confederal de CCOO.

Propuesta sindical en tiempo de crisis

Fernando Lezcano López

Secretario confederal de Comunicación de CCOO

El pasado 9 de marzo el Consejo Confederal de CCOO convocó el X Congreso Confederal para los días 21, 22 y 23 de febrero de 2013. La convocatoria se fundamenta en una carta que contextualiza la celebración del congreso, define su naturaleza y perfil participativo, y diseña las políticas para disputar a los poderes públicos y económicos la salida de la crisis.

Tres años después de celebrado el 9º Congreso, la crisis se ha expresado y se expresa con toda crudeza: demolidora destrucción de tejido productivo; desempleo masivo que en Europa supera los 24 millones de personas y en España se acerca a los 5,5 millones; ataque a las deudas soberanas que está llevando a la ruina a varios países europeos ante el elevado déficit en que estos han incurrido por las políticas desfiscalizadoras llevadas a cabo en años de crecimiento; y elevado endeudamiento, debido, en parte, a los recursos públicos que han tenido que destinarse a reflotar el sistema financiero y la caída de la actividad económica. En este tiempo nadie ha vuelto a hablar de imponer reglas al sistema financiero y, al menos en Europa, del amago keynesiano al inicio se ha pasado a la imposición de recetas neoliberales –las mismas que provocaron la crisis–, mientras se ponía de manifiesto las graves insuficiencias e incapacidades de las instituciones y de las políticas de la Unión Europea.

Durante este tiempo, el movimiento sindical ha sufrido un persistente ataque y se han materializado recortes sin precedentes en los recursos a disposición de los sindicatos; a pesar de ello, CCOO ha vuelto a revalidar su triunfo en las elecciones sindicales y el sindicalismo de clase y confederal consolida su mayoría con el 77% de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

En este periodo se puso fin de forma abrupta a la segunda etapa socialista con una derecha victoriosa en las urnas y envalentonada, que está llamada a gobernar la crisis con una hegemonía cultural, política e institucional de la que nunca antes había gozado.

De no producirse un cambio significativo en las prioridades políticas marcadas desde las instituciones europeas y de mantenerse las políticas que venimos sufriendo desde mayo de 2010, cuando el Gobierno socialista se plegó a los



postulados neoliberales, o lo que es peor, corregidas y aumentadas aquellas por el actual Gobierno del PP, la situación puede ser todavía más grave.

Nuestra economía puede seguir prácticamente estancada; el desempleo podría llegar a los 6 millones de personas; el mercado laboral, más precario y desregulado; y los derechos individuales y colectivos fuertemente debilitados, al tiempo que los servicios públicos y las políticas sociales pasan a ser blanco de los recortes presupuestarios.

Un congreso participativo, abierto y austero

El X Congreso, como los anteriores, debe ser un congreso en el que se anime y se haga efectiva la participación del mayor número de afiliados y afiliadas.

El papel desempeñado por el sindicato en la actual coyuntura le ha situado como una de las principales referencias sociales en la lucha por una salida a la crisis más justa y equitativa. Por otra parte, la crisis se ha convertido en un terreno abonado para incentivar la comunicación informal a través de la red, lo que ha contribuido a dinamizar un movimiento que ha expresado de manera masiva la voluntad de regeneración democrática. Ambas experiencias nos exigen un plus de apertura, transparencia y cercanía.

En consecuencia pretendemos que el X Congreso sea una nueva oportunidad de permanecer en estrecha colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, cuyas sugerencias y propuestas

hemos de tener en cuenta. Igualmente, el Congreso será un encuentro donde la sobriedad y la austeridad regirán todo su desarrollo.

Un debate con propuestas para salir de la crisis

Vamos a celebrar un congreso para hacer balance, establecer la estrategia del próximo periodo y elegir a las personas que deben llevarla a cabo. Y hemos de hacerlo a través de una amplia convocatoria de asambleas, con participación de la afiliación en todos los ámbitos en el debate de los documentos congresuales, y conscientes del actual momento social y político. Unas medidas de participación que nos permitan ser más sindicato, más cercano a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en la empresa, más abierto a la sociedad, más fuerte y confederal, más eficaz en la gestión de los recursos y dispuesto a asumir una renovación ética.

CCOO se propone actualizar sus análisis y poner al día sus grandes propuestas estratégicas: recuperar la actividad económica, concretar la reforma fiscal y combatir el fraude y la economía sumergida; promover la reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión pública; estimular el cambio de modelo productivo; impulsar la presencia de un sector público eficiente y bien gestionado; pelear por la recuperación de los derechos laborales y el papel de la negociación colectiva; restablecer las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado de bienestar; defender la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género.

Estas son algunas de las cuestiones que se abordarán en el X Congreso Confederal de CCOO ■

Negociación salarial en el contexto de crisis

Miguel Ángel García Díaz

Responsable Gabinete Económico CS de CCOO

La moderación de los salarios y los beneficios distribuidos, pactado en el II AENC 2012-2014, permitiría avanzar en la mejora del tejido productivo español, al posibilitar una rebaja de los precios comparada con los países de la Unión Europea y una mayor reinversión de los excedentes dirigidos a la reposición y ampliación del capital productivo de las empresas.

La economía española mantiene un severo deterioro en sus cimientos como resultado de una pésima apuesta por un artificioso modelo productivo que ha generado una gran deuda de todos los agentes económicos, en especial, los pri-

vados. El excesivo empuje de la demanda interna mantenido durante la etapa 1997-2007, conseguido gracias a variables extraordinarias en un contexto de falta de fortalecimiento de la estructura productiva propia, ha hecho que una parte importante de la riqueza se haya transferido al exterior debido al deterioro de la capacidad de competir de los bienes y servicios españoles. Hasta un punto que las mejoras de consumo e inversión de la economía española tienen una excesiva tendencia a alimentar las importaciones de bienes producidos en otros países con un efecto positivo sobre la riqueza creada en España menor al deseado, mientras que aumenta la deuda de las familias y empresas, o del sector público cuando se sustentan en programas de expansión del gasto de las administraciones públicas.

En la grave situación actual –el adjetivo dramático no es una exageración cuando hay 5,4 millones de personas en desempleo– el objetivo central de la sociedad española debe ser crear empleo y para



lograrlo es necesario ganar cuota de mercado interno y externo. El camino óptimo es mejorar la calidad de los bienes y servicios españoles para disponer de más valor añadido y, por tanto, obtener más renta que pueda ser objeto de distribución entre las personas y empresas (factor trabajo y capital). La pésima gestión económica aplicada durante un periodo de tiempo amplio limitan las posibilidades de utilizar esta vía a corto plazo porque exige planificación y esfuerzo pero sobre todo tiempo, para ampliar la tecnología utilizada en el tejido productivo mediante la investigación y la educación.

En este contexto, conseguir que los precios de los productos españoles tengan un comportamiento mejor que los de la zona euro –lugar donde se desarrollan las dos terceras partes de las transacciones–, se convierte en un factor importante para competir y, al mejorar las ventas, crear empleo.

La evolución de los precios españoles ha sido poco favorable para los intereses de los trabajadores desde 1993 al acumular un diferencial de 18 puntos en comparación con la media de los países que componen la moneda única. Una mala conducta que ha perjudicado a los productos españoles y, por ende, el empleo que sin embargo ha sido compatible con una ganancia moderada del poder ad-

quisitivo real de los salarios después de deducir el efecto de la inflación (muy similar a la ganancia de productividad media de la economía española: 0,5%).

Es necesario parar la mala tendencia histórica en la evolución de los precios que además, tiene un componente bastante dual, donde los sectores protegidos de la competencia mantienen posiciones muy poco leales. Un objetivo complicado que debe ser resultado de múltiples decisiones donde destacan las relacionadas con un menor esfuerzo en el acceso a la vivienda, los excesivos márgenes en el sector de alimentación y la producción y distribución de productos energéticos (en especial la electricidad).

La moderación en los tres próximos años (2012-2014) de los salarios y los beneficios distribuidos permitiría avanzar en los dos frentes de mejora del tejido productivo español, al posibilitar una rebaja de los precios comparada con los países de la Unión Europea y una mayor reinversión de los excedentes dirigidos a la reposición y ampliación del capital productivo de las empresas.

Los porcentajes de crecimiento salarial incluidos en el AENC II para los tres próximos años (0,5% en 2012; 0,6% en 2013 y un porcentaje que oscila entre el 0,6% y el 1,5% en 2014 de acuerdo a la tasa de crecimiento de la economía



española en el año precedente, acompañado en este ejercicio de un porcentaje relacionado con los avances en productividad, ventas o beneficios distribuidos) están inmersos en una estrategia de colaboración en la creación de empleo a corto plazo que, además, pretende mejorar la negociación colectiva a medio plazo al profundizar en la flexibilidad interna. El desdoblamiento del salario en dos tramos: el mayor, garantizado frente al deterioro de la inflación; y otro inferior en dimensión, calculado anualmente de acuerdo a la situación real de la empresa (ventas, beneficios distribuidos, etc...), permitiría acomodarse a las necesidades del ciclo económico para evitar el ajuste mediante la destrucción de empleo pero también conseguir que los trabajadores accedan a los beneficios cuando los haya.

Un avance en flexibilidad interna debe suponer, sobre todo, menor uso del despido cuando la actividad económica pierde fuelle.

Un avance en flexibilidad interna donde se incluya también otros aspectos de las condiciones de trabajo, implica una mejora de la negociación colectiva que, en contrapartida, debería estar acompañada de más participación de los trabajadores a través de la representación sindical, mejor información sobre la situación de la empresa, reducción en el uso de la temporalidad no justificada y, sobre todo, menores despidos cuando la actividad económica pierda fuelle.

La reforma laboral apuesta por una flexibilidad interna asimétrica al conceder, mediante una serie de cambios en la normativa, un poder desproporcionado al empresario. La reforma impone las condiciones en los momentos de crisis y limita la posibilidad de acceso de los trabajadores a los beneficios cuando la actividad crece, además de limitar seriamente la actuación sindical en las relaciones laborales. La diferencia es caminar hacia un modelo productivo sólido y sostenible con mayor cohesión social mediante una negociación colectiva completa o, por el contrario, un nuevo atajo que profundice en un modelo de bajo valor añadido, con una depauperación de las condiciones de los trabajadores con serios riesgos en la forma de canalización de los conflictos en la sociedad ■



Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad

Gemma Fabregat Monfort

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

Cuando se trata de realizar conclusiones sobre los planes de igualdad, las percepciones son ambivalentes cuando no claramente contradictorias. Y la responsabilidad de generar esta ambivalencia no es tanto de los agentes sociales como de la propia norma, que permite o facilita la menos buena de las conclusiones que se derivan tras el análisis detallado de los planes de igualdad.



En cualquier caso, y empezando por lo positivo, no es desdeñable la importancia que la LOI ha tenido en las relaciones laborales. Todos, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), de una forma o de otra fuimos paulatinamente siendo conscientes de que lograr la igualdad en la empresa formaba parte de nuestra responsabilidad para con la sociedad. Que no se trataba tanto de evitar discriminaciones, y actuar a posteriori, como de garantizar la igualdad real a priori. De adoptar todo lo necesario para que en el ámbito de la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres empezase a ser efectiva.

Esa era –y es– la finalidad de la norma. Y con ese objetivo se han emprendido diversas acciones en lo que afecta a las relaciones laborales y la negociación colectiva.

La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta

Es en ese sentido en el que no puede despreciarse la importancia que tiene que se negocien planes de igualdad en los convenios colectivos. En los supuestos en que según el art. 45 LOI la empresa está obligada a ello, y también en los supuestos en los que voluntariamente así se decide. Lo que siempre ocurrirá en el caso de los convenios supraempresariales que, aunque regularán siempre los planes de igualdad desde la más absoluta voluntariedad, pueden actuar como acuerdos marco y articular la negociación de los planes de arriba-abajo o incluso fijar medidas en favor de la igualdad a implantar en pequeñas empresas a las que les puedan resultar vinculantes.

Las posibilidades son inmensas. Y el trabajo que se ha realizado merece todos los respetos y alabanzas. La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta. Ciertamente que puede alegarse que los planes de igualdad han visto sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

Con todo, en mi opinión, la crisis no es un problema para los planes de igualdad. O al menos, no es su principal problema. Sin embargo, sí creo que, al margen de la crisis, la efectividad de los planes de igualdad puede verse mermada ante la concurrencia de tres hechos: un diagnós-

tico incorrecto; una comisión de seguimiento ineficaz; o negociar de forma exclusiva o casi mayoritariamente materias tales como los derechos referentes a la conciliación de la vida personal, laboral, y familiar; el protocolo frente al acoso; y las medidas de protección a las víctimas de la violencia de género en defecto de las materias más propiamente laborales. Veámoslo con un poco más de detalle.

1. Por lo que se refiere a lo primero, la importancia de la cuestión no radica tanto en quién hace el diagnóstico, lo que no deja de ser importante, sino fundamentalmente en si este diagnóstico es aceptado conscientemente por ambas partes antes de sentarse a concretar las medidas que van a conformar el plan de igualdad. En caso contrario, lo negociado puede quedar en una mera formalidad sin eficacia real.
2. Por lo que respecta a la Comisión de Control y Seguimiento del plan de igualdad debe señalarse que su papel resulta fundamental para garantizar la eficacia de lo pactado una vez la negociación ha fructificado.

3. En lo que tiene que ver con el contenido del plan de igualdad, que se negocien medidas referentes a la protección de las víctimas de violencia de género, a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y un protocolo frente al acoso, no es en absoluto negativo. El problema es cuando el plan de igualdad se limita, prácticamente a estas materias, conteniendo medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución) por los que pasa "casi de puntillas".

La materialización de cualquiera de las mencionadas situaciones, genera realmente un riesgo para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres,

porque en realidad sí existe un plan de igualdad. El empresario y los trabajadores han cumplido: han negociado y además lo han hecho conforme a las materias que les marca la ley. Lo que ocurre es que lo pactado es muy genérico –y a veces se queda en meras declaraciones de principios– en lo verdaderamente necesario para alcanzar la igualdad real entre unas y otros en materias tan importantes como el acceso, la clasificación, la retribución, la promoción o la formación; y en cambio puede ser muy concreto en otras cosas, importantes igualmente, pero seguramente menos trascendentes para garantizar el objetivo final del plan de igualdad: alcanzar la igualdad real en-

tre las trabajadoras y los trabajadores a quienes se les aplica.

Lo descrito, entiendo que sí dificulta, si no impide, que el plan de igualdad pueda lograr el objetivo que perseguía la ley cuando lo diseñó: el de ser un verdadero mecanismo garante de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Y se lo impide tanto o más –en mi opinión muchísimo más– que la situación económica. Espero que estas líneas contribuyan a arrojar un poco de luz a propósito de los riesgos que pueden generarse de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de estos planes de igualdad ■



Detalle del cartel ganador concurso San Sebastian de los Reyes, para el Día Internacional de la Mujer 2012. María Dolores Gómez Coto

El despido y la contratación tras el RD 3/2012

Paloma López Bermejo

Secretaria Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

El RDL 3/2012, de 10 de enero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, impuesto por el Gobierno sin establecer ningún proceso de negociación previa con los agentes sociales, ha procedido, entre otras medidas, a dar todo tipo de facilidades a los empresarios haciendo más fácil y barato el despido colectivo y objetivo, abriendo las compuertas a una grave destrucción de empleo estable que va a desaparecer para siempre y, que en el mejor de los casos, serán sustituidos por empleos temporales y precarios. Una norma que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector privado como del sector público.



Se amplían los supuestos en los que las empresas pueden utilizar el despido como medida preventiva, eludiendo el recurso de otros mecanismos de flexibilidad interna como los que se recogen en el II AENC, recientemente fir-

mado por las organizaciones sindicales y empresariales. Este decreto, lejos de respetar los acuerdos alcanzados mediante el diálogo social, permite despedir sin justificar pérdidas, sino simplemente por reducir ingresos o ventas.

Se suprime la autorización administrativa para los ERE; se acortan los plazos de ejecución y se amplían las situaciones en las que se puede utilizar esta modalidad de despido. Solo será necesario justificar nueve meses consecutivos de caídas de facturación o ingresos. Sin necesidad de pactarlo con los trabajadores; a estos solo les quedaría reclamar la improcedencia del despido ante la jurisdicción de lo social, dejando a los jueces como meros notarios del despido.

Dicha supresión deja en manos de la empresa cualquier decisión al respecto, teniendo únicamente que cumplir con el procedimiento formal, y en función de que el proceso sea satisfactorio para sus intereses, optar entre alcanzar el acuerdo, o por el contrario, comunicar a la autoridad laboral el final del proceso y la decisión que unilateralmente adopte el empresario. Ello en la práctica supone vaciar de contenido los procesos negociadores que hasta ahora, en cumplimiento de la legislación vigente, se venían desarrollando en los procedimientos de regulación de empleo y, por tanto, constituye una invitación a la destrucción masiva de empleo.

Otro aspecto especialmente regresivo en esta reforma es la rebaja de la indemnización por despido procedente, que se produce por una doble vía: rebajando el importe de la indemnización calculada a razón de la antigüedad del trabajador, y mediante la supresión de los salarios de tramitación.

Por otra parte, la nueva norma abre las puertas a que las administraciones públicas puedan acogerse al ERE, aunque estos solo podrán ser de extinción, lo que significará -en la práctica- una mayor pérdida de empleo público, en concreto del personal laboral fijo. Los motivos para acogerse a un ERE son solamente adu-

cir nueve meses de "insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente", esto conlleva un despido con una indemnización de 20 días por año trabajado sin que sea preceptivo ni necesario que la Autoridad laboral les autorice las extinciones de los contratos.

Señala al despido como la única vía que se le permite para adaptarse a las dificultades económicas, puesto que la reforma indica específicamente la inaplicación en las administraciones públicas de lo previsto en el Art. 47 del ET -posibilidad de recurrir a los ERE para suspender contratos o reducir jornada temporalmente-. Este veto es la mejor prueba de que el Gobierno lo que persigue es facilitar el ajuste presupuestario a través de la reducción del número de empleados en el sector público.

En materia de contratación, se han mantenido las diferentes modalidades contractuales, y se ha creado una nueva modalidad, titulada como indefinida, para empresas de hasta 50 trabajadores, con la particularidad relativa a la duración del periodo de prueba, que es de un año para todas las categorías, y el reconocimiento de determinados beneficios e incentivos fiscales, entre los cuales se encuentra que el empresario se puede beneficiar de hasta el 50% de la prestación por desempleo contributiva en incentivos fiscales, lo que supone una grave discriminación para aquellos trabajadores y trabajadoras, especialmente los jóvenes y mujeres, que carecen de prestaciones o son más reducidas.

Estamos hablando de un contrato que no genera ningún tipo de compensación a favor del trabajador, y cuyo carácter indefinido es falso, ya que durante el primer año es en realidad un contrato con un nivel de estabilidad en el empleo inferior al de cualquier contrato temporal.

Esta modalidad contractual más precaria y desprotegida, va a suponer la opción de despido libre y gratuito durante el primer año y una discriminación entre el tipo de contrato que opere para empresas menores de 50 trabajadores, que representan el 99% de nuestro tejido empresarial y que agrupan a más del 60% de los trabajadores y trabajadoras del país, y el que se utilice en el resto.

El RDL establece que "se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...". Con ello, la suspensión establecida durante dos años de esa medida, limitativa de los efectos por encadenamiento de contratos temporales, queda reducida hasta el fin de 2012, por lo que a partir del 1 de enero de 2013 entrarán a regir, de nuevo, los límites al encadenamiento de contratos temporales.

Esta es una reforma de un profundo calado ideológico, que como el resto de las reformas que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores no han contribuido a crear empleo. Pero ésta, además, termina con los pilares básicos del derecho laboral, es decir, con las relaciones de equilibrio entre los empresarios y los trabajadores

El Gobierno adopta decisiones erróneas para salir de la crisis y generar empleo, renunciando a actuar sobre el necesario cambio de modelo productivo e incentivar la reactivación económica, entre otros elementos, estimulando el consumo y conteniendo los precios.

Para CCOO es imprescindible modificar esta reforma en los aspectos más lesivos, haciendo efectivo el respeto de los contenidos del AENC recientemente firmado en relación con: la supresión de las facilidades de que disponen los empresarios para despedir más fácil y más barato; incentivando las medidas de flexibilidad interna pactada para hacer frente a las dificultades; articulando los procesos de negociación colectiva; combatiendo la segmentación del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras a través de empleos estables y de calidad en un sentido coherente con la progresiva pero imparable sustitución del modelo productivo hasta ahora dominante por otro que incentive la competitividad empresarial a través de la innovación tecnológica y el desarrollo formativo.

Seguiremos perseverando con nuestras propuestas durante la convalidación legislativa de la norma como proyecto de ley, ya que todavía es posible negociar para corregir en profundidad la reforma, para lo cual el Gobierno debería atender la demanda de la calle y aceptar la petición de negociación que le han hecho llegar los sindicatos desde el firme compromiso de, como siempre, poder buscar elementos de consenso que permitan afrontar la actual situación desde la concertación y no desde la confrontación a la que nos abocan estas medidas injustas ■

La negociación colectiva en Europa. Un nuevo tipo de coordinación

Francisco González Moreno

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Las medidas de austeridad decididas por las instituciones y los gobiernos europeos están teniendo un impacto profundo y negativo sobre la evolución salarial, sobre los sistemas de formación salarial y sobre la negociación colectiva. El rol de los interlocutores sociales se ha ido minando en la mayoría de los países de la UE y ha tenido repercusiones sobre el poder de los sindicatos.

Tras el pacto del Euro plus, el "six pack" y el Fiscal Compact, esta estrategia competitiva se está extendiendo a lo ancho de Europa, a través de la descentralización de la negociación colectiva y de la fijación salarial únicamente según criterios de productividad. Incluso si la estrategia

no permite la integración salarial desde el nivel europeo al nivel nacional, esta limitación ha sido evitada a través de la coordinación institucional de las políticas salariales que están perjudicando o anulando completamente el rol de los interlocutores sociales en varios países.

Para hacerle frente a este contexto de austeridad y para luchar contra el dumping salarial, el Comité de Negociación Colectiva de la CES lanzó la idea de crear un "nuevo tipo de coordinación", con el fin de apoyar y coordinar las acciones de los sindicatos afiliados, tratando de definir una serie articulada de principios y de exigencias actualizadas, que se deberían poner en práctica según las distintas si-



tuaciones nacionales. Para ello, en enero de 2012, la CES organizó 6 seminarios regionales con los sindicatos afiliados nacionales y un seminario con las federaciones europeas.

La escuela de invierno de la CES

Ante esta situación, durante los días 7 y 8 de Febrero de 2012, se celebró en Copenhague la escuela de invierno de la CES y a la que acudieron los máximos responsables de las confederaciones afiliadas. Entre los aspectos más destacados de lo aprobado en la citada escuela se encuentran las siguientes consideraciones:

En algunos países europeos la actividad de negociación colectiva es muy débil o incluso inexistente; en otros muchos no existen convenios de eficacia general y en otros muchos países hay un salario mínimo o sistemas de indexación. Pero hay una verdad generalizada, casi todos están siendo atacados por las autoridades públicas tanto nacionales como europeas.

No se trata de imponerle nada a ningún país o confederación sindical, y se deben respetar las diferencias, pero al mismo tiempo tenemos que coordinar nuestros enfoques y soluciones.

En la extraordinaria situación actual, no podemos adoptar una posición de aislamiento, porque la nueva tabla de exigencias de la Comisión sobre los desequilibrios salariales en Europa obligará a la intervención salarial y a la austeridad incluso en los países más fuertes. Necesitamos más solidaridad y convergencia, combinar fuerzas y ayudarnos mutuamente.

En los países en los que la cobertura por negociación colectiva es alta, los sindicatos deben intentar fortalecer o preservar sus sistemas actuales de negociación colectiva. En otros países, sobre todo en aquéllos en los que la negociación colectiva es débil o no existe, los sindicatos

deben intentar adquirir nuevas herramientas para defender la mejora de sus condiciones de trabajo y salario.

La extensión de la eficacia general de los convenios colectivos fue definida como una herramienta fundamental para prevenir el dumping social.

También se discutió la intención de promover un Pacto Social a nivel europeo para garantizar la autonomía de los interlocutores sociales y los derechos en la negociación colectiva, salarios justos, calidad en el empleo y un nivel común de protección social en toda Europa.

El mensaje general de los sindicatos afiliados a la CES es que el movimiento sindical europeo debería coordinar todas estas herramientas de forma más efectiva para evitar las tendencias competitivas. Se necesita más colaboración entre los sindicatos afiliados, y restaurar la confianza y para ello se necesita intercambiar más información y sobre todo buenas prácticas, pero también definir exigencias y acciones comunes.

La futura coordinación europea de la negociación colectiva debería basarse en cuatro prioridades principales:

- Fortalecer la negociación colectiva: En los países con una tasa alta de desempleo, una proporción mayor del espacio total de negociación se debe dirigir hacia las medidas de empleo, mientras que los países en los que el desempleo es relativamente escaso, podrían aumentar su margen total de negociación e ir más allá de la suma de la inflación y la productividad.
- Convenios defensivos, cláusulas abiertas: Intentar evitar los despidos, apoyando las inversiones y la innovación, haciendo frente a los efectos de la crisis, no favoreciendo el dumping salarial o la competición entre trabajadores.

- Salario mínimo y convenios de eficacia general: Los salarios mínimos y los sistemas de indexación, así como la cobertura de los convenios colectivos tienen que preservarse y fortalecerse allí donde ya existe.
- Convenios transfronterizos y transnacionales: Reforzar la cooperación y la coordinación de las negociaciones en las empresas multinacionales, como forma para prevenir el dumping social, la competencia salarial y para alcanzar una aproximación progresiva de las condiciones de trabajo en la misma empresa.
- Compromisos generales: Los cuatro principios citados más arriba son una primera lista de propuestas que han de seguir discutiéndose. Para ello hay que mejorar el contacto directo entre las confederaciones nacionales bajo la coordinación de la CES y extender el enfoque coordinado a las áreas en las que no existe.

Estas prioridades y acciones prácticas definirían los límites y el contenido del mandato que el Comité Ejecutivo ha dado a la CES en el ámbito de la negociación colectiva y de la coordinación, con el fin de conseguir resultados más concretos.

Tenemos que reconocer que aunque ambicioso, no es mucho el trabajo acordado, pero si es un primer paso importante en

la necesaria coordinación que debemos seguir incrementando y prueba de ello fue, la realización de la jornada conjunta de movilización europea del pasado 29 de febrero.

Nos queda mucho trabajo por hacer, pero ya existe conciencia de que no podemos seguir haciendo cada país la guerra por nuestra cuenta, pensando que a nosotros no nos va a tocar y nuevas palabras con contenido empiezan a hacerse realidad en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ante las agresiones que estamos sufriendo los trabajadores de toda la Unión Europea y estas son: Solidaridad, Unión y Coordinación.

Ante el “Pacto Fiscal” impulsado por la UE, la CES exige un nuevo “Contrato Social” para Europa

Por otra parte, la CES ha reaccionado a la propuesta de tratado intergubernamental sobre una unión económica reforzada (“el pacto fiscal”) diciendo que una propuesta de este tipo debería ir de la mano de un “Contrato Social” para Europa, que dé prioridad a las inversiones en favor de una economía sostenible, empleos de calidad y justicia social, a la vez que lucha contra las desigualdades.

Para CCOO, es evidente la necesidad de establecer un nuevo contrato social y económico con la activa participación de los interlocutores sociales. Un nuevo contrato social europeo que sustituya al histórico, cuyos grandes capítulos deberían ser, entre otros: el empleo, los salarios —respetando la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva—, las pensiones, la protección por desempleo, la educación y la salud.”



La reforma laboral incumple compromisos internacionales del Estado español

Enrique Lillo

Responsable Gabinete Interfederal de CCOO

CCOO y UGT están preparando un escrito de queja ante la Organización Internacional del Trabajo al entender que muchos de los preceptos del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, vulneran directamente los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva y el muy importante Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo. A continuación se reproduce un artículo de Enrique Lillo publicado recientemente en el blog de Antonio Baylos (<http://baylos.blogspot.com.es>), en el que hace unos primeros apuntes sobre los elementos de vulneración de los compromisos internacionales, centrados en los Convenios 158, 98 y 154 de la OIT.



Creo que las disposiciones del RDL 3/2012 que se oponen a los compromisos internacionales asumidos por el Estado español al ratificar el Convenio 158 de la OIT, son las siguientes:

En primer lugar las del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la nueva definición de las causas económicas, por la laxitud e indeterminación de las mismas y por la derogación del requisito finalista consistente en la razonabilidad de la medida, que antes exigía que las causas técnicas, productivas, organizativas o económicas puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. La supresión de estos requisitos de objetivo finalista como elemento integrante de la justificación del despido colectivo, que han sido derogados por la nueva redacción del art. 51 ET y que según la exposición de motivos del RDL está encaminado a que el juez no efectúe un control de razonabilidad ni de proporcionalidad de la medida, resulta incompatible con el art. 9 y concordantes del Convenio 158 de la OIT.

La reforma laboral incumple compromisos internacionales del Estado español, en especial los asumidos al ratificar los tratados internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, los Convenios de la OIT

Lo mismo ocurre con la nueva redacción del art. 52 ET, que antes establecía una remisión al 51 en cuanto al contenido de la causa y, por tanto, en el contenido de la causa objetiva se integraba la justificación de la finalidad. Al derogarlo, se incumplen las obligaciones internacionales, porque se alivia al empresario de acreditar la concurrencia y suficiencia de la causa y de las circunstancias concurrentes, y se debilita el derecho de defensa del trabajador previsto en el Convenio 158 OIT.

Este incumplimiento no queda exonerado ni disminuido por el carácter supralegal que el Convenio tiene en el ordenamiento español, en virtud del art. 96 de la Constitución, puesto que aun cuando los jueces estén constitucional y jurídicamente obligados a aplicar el Convenio 158 de la OIT por encima de lo previsto en el Real Decreto Ley, lo cierto es que el acto de promulgación del Decreto Ley, con el contenido que tiene, supone un incumplimiento de una obligación internacional incorporada al Convenio que debe ser fiscalizada por los propios órganos de control de la OIT de conformidad con su Constitución y Tratados.

En lo relativo a la violación del derecho de negociación colectiva y de libertad sindical, se infringe el art. 4 del Convenio 98 de la OIT sobre fomento de procesos de negociación colectiva voluntaria y, especialmente también, el art. 5º del Convenio 154 de la OIT en su apartado d) y f), puesto que se otorga una primacía por mandato legal al convenio colectivo de empresa, muchos de los cuales no son negociados por los sindicatos legalmente constituidos, sino por los denominados representantes legales unitarios, como pueden ser incluso los delegados de personal, lo cual perjudica gravemente el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales, como organización de trabajadores.

En efecto, es incompatible con la regla de estos convenios de la OIT el imponer a las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales, que sus procesos de negociación colectiva voluntaria estén supeditadas y subordinadas a la preeminencia legal de lo pactado en convenios de empresas, muchos de los cuales no son negociados por las citadas organizaciones sindicales y, además, esta prioridad aplicativa no es fruto de un acuerdo de negociación colectiva voluntaria sino fruto exclusivamente de una imposición del Estado, a través de la legislación del Decreto Ley, lo cual constituye una injerencia inadmisibles en el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales e incluso de las propias organizaciones de empleadores, incompatible con las reglas antes citadas de los Convenios 98 y 154.

Es incompatible también con ambos convenios - que tutelan el derecho de negociación colectiva y establecen la obligación de los poderes públicos de fomentar la negociación colectiva - el art. 82.3 ET sobre nueva regulación de arbitraje forzoso, que sustituye a un nuevo pacto de descuelgue del convenio colectivo, y la implantación mediante este laudo arbitral, en defecto de acuerdo de descuelgue en la empresa en relación al convenio sectorial básicamente, incluso al convenio de empresa, por lo que implica de injerencia administrativa y de acto dictado por un órgano administrativo en el que se establecen nuevas y distintas condiciones de trabajo a las materias previstas en el convenio colectivo, que son tan importantes como jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.



Además, el art. 41 es incompatible también con las reglas de los Tratados Internacionales, puesto que por razones de productividad o competitividad justifica legalmente que se inapliquen pactos colectivos, suscritos en las empresas por el mero hecho de no estar publicado en el Boletín Oficial y que esta inaplicación de un pacto colectivo que puede implicar aumento de jornada y disminución de salario se decida unilateralmente por el empresario, con lo cual estamos en presencia de una injerencia directa y agresiva, que más allá de lo contemplado como justificación excepcional relativa a restricciones salariales en el sector público, que deben tener una justificación transitoria ante situaciones excepcionales y con una limitación temporal determinada, no como en este caso que tiene una vigencia indefinida ■

El V ASAC: Una herramienta para la solución de conflictos

Francisco González Moreno
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado día 7 de marzo se presentaron los datos de la memoria de actividades del SIMA durante el año 2011 y como dato más significativo podemos adelantar que se resolvieron conflictos que beneficiaron a más de un millón ochocientos mil trabajadores.

La Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas a nivel estatal.

Desde su creación en el año 1998 el SIMA ha gestionado más de 2.700 procedimientos de mediación y arbitraje y con la reciente renovación y firma, por parte de los agentes sociales, del V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales) el 7 de febrero del 2012, y su posterior publicación en el BOE el 23 del mismo mes, esperamos que incremente la autonomía de las partes en la solución de conflictos laborales.

El V ASAC tiene como objetivos fundamentales el fortalecimiento de los procedimientos de solución autónoma



de las discrepancias colectivas en las relaciones laborales y una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes en la resolución de los conflictos.

En base a lo anterior, este nuevo acuerdo contiene importantes novedades, entre las que destacan las siguientes:

- Se propone extender el Sistema autónomo estatal, otorgando eficacia general y directa al Acuerdo, sin necesidad de adhesión previa, como venía exigido en los acuerdos precedentes, aunque preservando el derecho a establecer sistemas alternativos propios.
- La utilización de los medios extrajudiciales se basa, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje.
- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos.
- El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Un mayor consenso en la lista de mediadores y árbitros, en base a listas unificadas.
- Incorpora un mayor número de tipos de conflictos colectivos, derivados de las reformas legales introducidas en 2010 y 2011, así como del contenido del II AENC 2012-2014. Las nuevas incorporaciones afectan a los conflictos motivados por la falta de acuerdo en los procesos de consulta en la empresa para la modificación substancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, sucesión de empresas, inaplicación del régimen salarial y de otras materias establecidas en el convenio colectivo, o los producidos por la falta de acuerdo en la negociación para la renovación de los convenios, acuerdos o pactos al término de su vigencia, o ante la falta de acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios en relación las materias en que tengan que intervenir por imperativo legal o convencional.



Importa resaltar, también, que respecto que los procedimientos de solución de conflictos dentro de este sistema se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

Respecto de los acuerdos de solución de conflictos de ámbito autonómico, los firmantes del ASAC, sin perjuicio del respeto a la libertad de las partes, se comprometen a promover que, en la renovación de los distintos acuerdos, la regulación de los procedimientos se fundamente en los principios básicos que informan el sistema en el ASAC.

Por otra parte, las partes firmantes del acuerdo manifestamos que los poderes públicos deben dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional adecuado para ello. Desgraciadamente pasos como los dados por el Gobierno a través de la aprobación de la reforma laboral más regresiva en la historia de la democracia y que tendrá su contestación en la huelga del 29 de Marzo, no parecen que vayan en esa dirección. Nosotros por nuestra parte, seguiremos impulsando y defendiendo este acuerdo y el dialogo y la mediación como mejor solución autónoma de los conflictos.

Como muestra, durante el año 2011, se tramitaron un total de 243 procedimientos de mediación y arbitraje, que afectaron a un total de 5.977.573 trabajadores, según se desprende de la Memoria 2011 presentada el día 7 de marzo y de los que el 54% fueron motivados por procesos de reestructuración y conflictos salariales.

Los conflictos salariales significaron el mayor número de los procedimientos de 2011, con 84 expedientes que han supuesto el 35% del total de los tramitados en el SIMA durante ese año. Igualmente destacan, aunque en menor medida, los 48 conflictos relacionados con procesos de reestructuración de empresas.

Si bien el procedimiento de mediación sigue siendo el instrumento más utilizado por las partes involucradas en un conflicto, con un 97% de las solicitudes presentadas, en el año 2011 se ha producido un incremento de los arbitrajes, pasando estos de 2 a 7. A 31 de diciembre de 2011 se habían tramitado en el SIMA 50 procedimientos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, en los que solo en el 8% de los casos se alcanzó un acuerdo entre las partes. Las cifras relativas a este tipo de conflicto suponen un incremento del 14% en cuanto al número de procedimientos del mismo tipo tramitados en 2010.

En resumen, la crisis nos sigue golpeando con fuerza y prueba de ello es que a pesar del número de procedimientos resueltos, siguen siendo los conflictos de salario y de reestructuración empresarial los más tramitados, con un aumento de la conflictividad y consiguientemente de los procedimientos de huelga en el ámbito de las empresas.

El compromiso del sindicato de convertir la solución autónoma de conflictos en la forma habitual de resolverlos no se puede poner en cuestión. Mientras el Gobierno, dando todo el poder a los empresarios, parece apostar por la conflictividad y el enfrentamiento social. El 29 de Marzo de forma contundente, empezaremos a resolver el enigma ■

Efectos del RDL 3/2012 en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial

Francisco José Gualda Alcalá

Responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

El RDL 3/2012 modifica el Art. 33.8 del Estatuto de los Trabajadores respecto al régimen de responsabilidad directa del FOGASA en el abono a los trabajadores de una parte de la indemnización en caso de despido objetivo al amparo del Art. 52.c) ET, despido colectivo del Art. 51 ET –EREs– o extinción colectiva de contratos en caso de concurso de la empresa, en empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Tras el RDL 3/2012, el Art. 33.8 del ET señala:

“8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía

Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo».

Las modificaciones son las siguientes:

1. En la regulación anterior, la responsabilidad directa del FOGASA en el pago de una parte de las indemnizaciones por extinción de contratos en empresas de menos de 25 trabajadores operaba con independencia de la naturaleza temporal o indefinida de la relación laboral. Con la regulación actual, esta ayuda del FOGASA sólo se produce cuando se trata de la extinción de contratos de trabajo indefinidos. Si la empresa pretende extinguir los contratos temporales por la vía del despido objetivo, colectivo o la extinción colectiva en caso de concurso, tendrá que hacer frente íntegramente a la totalidad de la indemnización por la extinción del contrato y no podrá reclamar ninguna compensación al FOGASA.

2. La responsabilidad del Fondo se configura como un resarcimiento al empresario. Esto exige, en principio, que la empresa abone a los trabajadores despedidos la totalidad de la indemnización que les adeuda, y será luego la empresa la que solicite del Fondo el resarcimiento en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio.

Ello no afecta a la responsabilidad subsidiaria del Fondo por la totalidad de la indemnización en caso de que posteriormente se declare la insolvencia o el concurso de la empresa.

3. Ahora es clara la responsabilidad directa de la empresa frente a los trabajadores en lo referente a la puesta a disposición de los mismos de la totalidad de las indemnizaciones por despido objetivo. El problema surge si la empresa no cumple con tal obligación de poner a disposición de los trabajadores la totalidad de la indemnización legal por la extinción del contrato por las causas objetivas del Art. 52 ET.

En primer lugar, el trabajador podrá accionar por despido a fin de declarar la

improcedencia, si la empresa no tiene justificación para dejar de abonar la indemnización, ante la situación económica que le afecte de conformidad con el Art. 53.1.b) ET. Esto posibilita acceder a la indemnización del despido improcedente.

En el despido objetivo, si la empresa no pone a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización –salvo que carezca de liquidez y este debidamente justificada– el despido puede cuestionarse por improcedente al faltar un requisito para el despido objetivo.

Esta misma garantía opera en el despido colectivo, según la aplicación que hace el Art. 51.4 ET al Art. 53.1 ET, en cuyo apartado b) se impone la obligación de poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, con la excepción de la situación económica de la empresa que lo imposibilite. Es por ello que si, en el despido colectivo, no se pone a disposición la totalidad de la indemnización, si que la empresa pueda descontar los 8 días que son a cargo del FOGASA, el cese no sería ajustado a derecho y cabe declarar el despido improcedente.



Pero si la empresa no paga, o no pone la indemnización a disposición del trabajador, cabe plantear si el trabajador tiene o no acción contra el Fondo para reclamar los 8 días a su cargo. Nuevamente, nos encontramos ante una cuestión insegura, y es muy probable que a partir de esta literalidad, que sólo contempla el resarcimiento a la empresa, el Fondo no acepte su responsabilidad directa frente a los trabajadores en los casos en los que la empresa no haya cumplido con esta obligación de pago, y que el Fondo difiera su responsabilidad a la futura declaración de insolvencia o concurso de la empresa. Sin embargo, entendemos que la aplicación de los mecanismos generales subrogatorios en el cumplimiento de obligaciones debe posibilitar esa conclusión. Lo contrario sería absurdo. La empresa no puede reclamar al FOGASA pues no ha abonado la indemnización al trabajador, y si la empresa con dificultades económicas no efectúa el pago, es ilógico que el trabajador no pueda reclamar al Fondo una prestación que está destinada a compensarle por la extinción de su contrato.

4. La anterior regulación del Art. 33.8 del ET limitaba la responsabilidad directa del FOGASA a los supuestos de extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Sin embargo, el nuevo régimen del Art. 33.8 ET contempla el resarcimiento por el FOGASA a las empresas de menos de veinticinco trabajadores de una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, no sólo en los casos de extinciones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, sino también en todos los supuestos del Art. 52 del ET que, además, comprende los supuestos de extinción del contrato por ineptitud o falta de adaptación del trabajador a las exigencias del puesto, las extinciones por absentismo del trabajador, y los despidos de trabajadores al servicio de administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro ante la pérdida de subvenciones.

Con esta nueva regulación, el coste que tendrán que soportar las empresas de menos de veinticinco trabajadores para extinguir los contratos indefinidos por cualquiera de estas causas se reduce a 12 días de salario por año de servicio, con lo que se equipara el coste de la extinción al importe de la indemnización prevista por extinción de los contratos temporales por vencimiento de su término.

5. Finalmente, se establece que la prestación del FOGASA sólo cubre la extinción por despido procedente, lo que cabe entender referido al despido procedente por causas objetivas, o en su caso colectivas, lo que descarta que los recursos públicos del FOGASA se apliquen a subvencionar despidos improcedentes, injustificados o sin causa como en alguna medida parecía haber admitido la legislación anterior ■



El V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y la reforma laboral

Eduardo Rodríguez González. *Abogado de FECOMA-CCOO.*

José Luis López Pérez. *Secretario de Acción Sindical de FECOMA-CCOO*

Cuando en el mes de septiembre de 2011 efectuamos la denuncia del IV Convenio General del Sector de la Construcción, desde FECOMA-CCOO nos planteamos, como estrategia sindical, ser capaces de consolidar y desarrollar la negociación colectiva del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) antes de que la derecha política y económica pudiera llevar a cabo su reforma laboral. Para ello, teníamos que comenzar convenciendo al resto de agentes sociales (CNC y MCA-UGT); cierto es que en esto jugábamos con una cierta ventaja, pues nuestro convenio general está muy asen-

tado, estructurado y consensuado entre todas las organizaciones firmantes; basta decir que son más de 20 años de Convenio General de la Construcción y lo que se barruntaba, por la derecha del Partido Popular, no era otra cosa que dinamitar 20 años de consenso y una estructura de convenio general asentando sobre la prevalencia del CGSC sobre todos los demás convenios colectivos, pero también éramos conscientes que había que hacer sacrificios, en aras de seguir fortaleciendo el convenio general, los convenios provinciales o en su caso, autonómicos, y con ello, evitar la prevalencia de los convenios de empresa sobre la estructura de la negociación colectiva de la que nos hemos dotado en los últimos años.



El 23 de enero de 2012, FECOMA-CCOO, MCA-UGT y CNC, firmamos el acuerdo del V CGSC y lo presentamos para su registro y publicación en el BOE ante la Dirección General de Empleo (DGE). En este acuerdo, expresamos nuestra voluntad de que el convenio general se constituya en referente eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción, estableciendo los criterios en base a los que se fija la articulación de la negociación colectiva –Art. 12 del CGSC–, destacando como aspectos relevantes, los siguientes:

- prioridad aplicativa del CGSC y su reconocimiento como norma prevalente;
- fijación de materias reservadas de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal, entre otras materias como: inaplicación de condiciones de trabajo, condiciones generales de prestación de trabajo; contratación; subcontratación y externalización; subrogación; disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, etc; y otras que no citamos pero no por ello menos importantes;
- remisión de los convenios inferiores al convenio general en todas las materias reguladas y su consideración como derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito inferior.

Y en lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o autonómico, establecemos su prevalencia sobre los convenios de ámbito inferior en las materias específicamente reservadas por el convenio general para su ámbito de concertación y de las que ellos mismos acuerden en la negociación colectiva.

En cuanto a la ultraactividad del convenio general y con el objeto de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, establecemos la continuidad del convenio, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Por lo que respecta a las causas de inaplicación del convenio colectivo pactamos que será requisito que su aplicación afecte al mantenimiento del empleo.

Reforzamos los derechos individuales de los trabajadores, en lo que se refiere a los efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o decla-

rados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, en cuyo caso, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se hubiese inaplicado el convenio.

Se amplían los derechos colectivos por una doble vía. La primera, en los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art 41.4 del E.T.

Y la segunda ampliación consiste en la obligación de comunicar previamente al inicio del procedimiento de inaplicación a la comisión paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal, con lo que desde el inicio del procedimiento se posibilita la actuación sindical que garantice los derechos de los trabajadores.

La trascendencia e importancia de este convenio colectivo libremente adoptado por las partes en el ejercicio de su derecho a la libertad de negociación colectiva, nos la puso de manifiesto la propia DGE, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuando trascurrido el plazo máximo de 10 días que prevé el Art. 90.3 del TRET para su publicación en el BOE y con un criterio más político que jurídico, primero nos requiere la subsanación de varios aspectos formales, y tras cumplimentarse, efectúa un segundo requerimiento, pero esta vez, con la única pretensión de exigirnos la rectificación del Art. 12 del CGSC por entender que su contenido no se ajusta al Art. 84 del TRLET, en la versión efectuada por el RD-Ley 3/2012, publicado en el BOE del 11 de febrero, esto es, con posterioridad al acuerdo del V CGSC.

La actuación de la DGE, ha estado bordeando la prevaricación, al situarse en un plano que excede de su control formal de la legalidad para invadir competencias propias de la jurisdicción social, única vía para efectuar el control de legalidad del convenio colectivo y al que debe de remitirse de oficio, como exige el Art. 90.5 TRLET.

Finalmente, aun cuando todavía no se ha publicado nuestro convenio colectivo, la DGE ha dictado resolución acordando su publicación. Además, desde el acuerdo por las partes, el CGSC ya es de aplicación, pues el registro y la publicación no son requisitos determinantes de la validez del convenio. El art.90.1 del E.T. únicamente prevé la nulidad para el supuesto en que no se confeccione por escrito; en consecuencia, el convenio deviene vinculante y es obligatorio para los comprendidos en su ámbito de aplicación desde la fecha en que acuerden las partes (TSJ Cataluña 14-6-99, EDJ 24789).

Debemos recordar que la intervención de la autoridad laboral puede servir para el control de validez del convenio, pero no es "per se", requisito de validez y eficacia del convenio colectivo que le es propia y que surge de la voluntad negocial de las partes interesadas (TSJ Las Palmas 11-9-98, Rec 1208/97; TSJ Granada 10-6-98, EDJ 22786; TSJ Cataluña 27-1-99, EDJ 6412; TSJ Asturias 6-6-03, EDJ 144018), y cuya validez y eficacia deriva directamente del Art. 37 de la C.E.

El carácter voluntario y vinculante de la negociación colectiva se halla expresamente mencionado en el Art. 4 del Convenio núm. 98 de la OIT, y constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Y, respecto a la libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva, la Recomendación núm. 163, reconoce que los gobiernos deberán adoptar medidas adecuadas para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, empresa, rama de

actividad, de industria y a nivel regional o nacional. El propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, señala que en base al principio de negociación libre y voluntaria, establecida en el Art. 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia.

Desde FECOMA-CCOO consideramos que el gobierno del Partido Popular, no solo está incumpliendo el Art. 37 de la Constitución Española, también los acuerdos y convenios internacionales que reconocen el derecho a la libre negociación colectiva y con el Decretazo de reforma laboral, se está interviniendo y prohibiendo a las partes la libertad para fijar y acordar los ámbitos de negociación colectiva que ellas quieran establecer, por ello, ha sido costosa la aceptación del CGSC, porque deja inoperante este aspecto de su reforma laboral para un sector productivo que emplea a un millón de trabajadores y en el que están presentes mas de 30.000 empresas, pero la lucha sindical no ha acabado, ahora toca, aplicar el convenio y luchar contra una reforma laboral injusta e innecesaria que no crea empleo, que abarata los despidos y otorga a los empresarios un poder de ordena y mando sin apenas control judicial, arbitrario, injusto y desproporcionado.

Finalmente, no podemos terminar este artículo sin reconocer el trabajo y apoyo prestado por la Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO para superar las trabas políticas fijadas por la DGE, realizando un trabajo sindical conjunto, muy satisfactorio para los trabajadores del sector de la construcción, y que ha provocado que el Gobierno del PP haya claudicado en su pretensión de ejemplarizar con el CGSC sus políticas de injerencia e imposición en la negociación colectiva ■

Mobilización sostenida y creciente en el País Valencià

Jaume Mayor Salvi

Secretario de Acción Sindical y Relaciones Laborales CS CCOO PV

Estamos viviendo estos últimos meses algunos de los episodios más graves de la profunda crisis que estamos atravesando. Al desacierto de quien nos gobierna a la hora de atajar y corregir los motivos que nos han llevado a la situación que padecemos, hay que añadir el reciente triunfo electoral por mayoría absoluta del PP en las pasadas (y todavía recientes) elecciones generales, que ha desatado una agresión sin precedentes tanto a los servicios públicos como a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.



En el País Valencià las protestas contra los ataques a los servicios públicos se iniciaron durante el mes de noviembre de 2011 con gran número de concentraciones en el ámbito del área pública en las tres provincias del País Valencià, convocadas por la Federació d'Ensenyament, la Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris i la Federació de Serveis a la Ciutadania.

Recién estrenado el año 2012 el Consell Valencià sacudió los cimientos de nuestro modesto estado del bienestar a través del Decreto Ley 1/2012 con el que se metía un tremendo tijeretazo a todos nuestros servicios públicos, afectando tanto a la cantidad y calidad del empleo como a

la cantidad y calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía.

La respuesta sindical frente a esta agresión a los servicios públicos ha sabido configurar un frente sindical amplio, haciendo confluir junto a los sindicatos mayoritarios al resto de sindicatos con presencia en el área pública, combinando la propuesta de negociación con la movilización y la reivindicación en las calles. Una movilización sostenida en el tiempo y que ha logrado sumar a colectivos como estudiantes, asociaciones de padres y madres de alumnos, así como a diferentes asociaciones y plataformas, lo que ha permitido que las manifestaciones que se

han celebrado desde la aprobación del decreto de recortes hayan sido contundentes, masivas y crecientes en el tiempo.

La ciudadanía ha entendido que el recorte de los servicios públicos no es solamente una agresión a los trabajadores y trabajadoras, sino también un ataque a un modelo determinado de sociedad en la que se promueve desde lo público la igualdad de posibilidades, donde se garantizan de forma universal derechos tan fundamentales como la salud, la justicia o la educación. Un ataque fundamentado en la pretensión de ofrecer (podríamos decir regalar) al mercado nuevos ámbitos de actuación y de especulación a través del progresivo deterioro de la calidad de nuestros servicios públicos y su paulatina privatización.

Las pacíficas manifestaciones y protestas que se han ido sucediendo a lo largo y ancho del País Valencià, se vieron manchadas de "rabia e indignación" como consecuencia de la actuación policial, brutal y absolutamente desmedida, frente a un grupo de jóvenes estudiantes del IES Lluís Vives que fueron salvajemente agredidos por la policía mientras protestaban por los efectos, en forma de eliminación de programas de atención educativa, optatividad, oferta de ciclos formativos y líneas lingüísticas, de los recortes en la educación pública valenciana desde 2010.

A la agresión que están sufriendo los servicios públicos y que se ha extendido a todas aquellas empresas auxiliares (limpieza de colegios y hospitales, jardinería, etc.) hay que añadir la reforma laboral RD 3/2012 impuesta por el gobierno de Rajoy que ha venido a darle una patada al derecho del trabajo y las relaciones laborales para situarlo más de cuarenta años atrás.

La contestación sindical frente a esta nueva agresión no se ha hecho esperar: nuevas manifestaciones los días 29 de febrero y 11 de marzo, con una afluencia masiva, y a las que se sumaron junto a los sindicatos convocantes otras organizaciones sindicales e infinidad de asociaciones y plataformas, convirtiéndolas en auténticas movilizaciones ciudadanas en el sentido más amplio del término; organizándose también concentraciones delante de las delegaciones del gobierno y finalmente, y ante la negativa del gobierno a rectificar, con la convocatoria de huelga general para el próximo 29 de marzo.

Hacer confluir las diferentes "indignaciones" que están llenando las calles de nuestras ciudades durante los últimos meses en un gran movimiento social que exija cambios en las políticas que se están impulsando desde los gobiernos central y autonómico, es nuestra principal apuesta sindical y nuestro deber de ciudadanía como sindicato sociopolítico y de clase. En este sentido es crucial el papel que puede desarrollar una Plataforma Ciudadana capaz de aglutinar todas las sensibilidades y que encauce la idea de que la única manera de salir de la crisis es con políticas que propicien más igualdad y justicia social, que refuercen el modelo social europeo en lugar de destruirlo, y que no sirvan los modelos económicos y sociales de países como China o India.

La huelga general del 29 de marzo es nuestra próxima cita, la más importante, cuyo éxito marcará un punto de inflexión, pero el día 30 tendremos que seguir trabajando, movilizándonos, convenciendo, cimentando ese gran frente amplio que obligue al gobierno a rectificar y situar sus políticas en el respeto a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía ■



29març
VAGA
GENERAL



Cuadernos de acción sindical. Febrero 2012

II AENC [Acuerdo para el EMPLEO y la NEGOCIACIÓN COLECTIVA] 2012-2013-2014

La Confederación Sindical de CCOO ha editado un nuevo ejemplar de "Cuadernos de acción sindical", con la valoración y el texto del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, elaborado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical en colaboración con los Gabinetes Jurídico y Económico de la CS de CCOO.

Esta publicación persigue difundir el II AENC; exponer las razones y los objetivos que han llevado a CCOO a su negociación y firma, y las pautas sindicales a seguir en la aplicación de sus contenidos.

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub56023.pdf>



LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA y el nuevo papel de los ORGANISMOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La Confederación Sindical de CCOO ha editado una publicación que recoge las ponencias y documentos de la Jornada organizada por las Secretarías de Acción Sindical de CCOO y UGT el pasado 14 de noviembre en el marco de las actividades anuales de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

En esta Jornada se debatieron ampliamente los efectos que sobre la solución autónoma de conflictos laborales tenía la reforma legal implantada con el RD-Ley 7/2011 y las propuestas sindicales para la renovación y reforma del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos dado que, en esos momentos, ya se habían iniciado las negociaciones con CEOE-CEPYME que culminarían meses después con la firma del V ASAC 2012-2016.

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/doc95920.pdf>