

accionesindical

CONFEDERAL

contacta: amartin@ccoo.es

INFORMATIVO
CONFEDERAL DIGITAL
MAYO 2009 NÚM. 2



Secretaría de Acción Sindical
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

SUMARIO

2

Las cifras de desempleo se disparan en 2009

3

Estadísticas de convenios colectivos

4

Sin acuerdo en la Directiva sobre tiempo de trabajo

5

Proyecto de Ley sobre el libre acceso y ejercicio de las actividades de servicios

6

El Fondo de Garantía Salarial

7

El trabajo autónomo en el diálogo social

8

Flexibilidad laboral en el sector del Metal

9 y 10

Respaldo a los criterios de CCOO en la aplicación del IPC previsto

Protección social, cambio en el modelo productivo y formación



Editorial

En el momento actual es preciso apostar por un sindicalismo a la ofensiva para reactivar el Diálogo Social para que no vaya por detrás de las iniciativas de las otras partes. Es en esta dirección por lo que hemos propuesto un Pacto de Legislatura que pivote sobre tres ejes: protección social, cambio en el modelo productivo y formación. Un programa de medidas integrales e interrelacionadas entre las distintas materias socioeconómicas que debe llevar a la necesidad de una conexión en las actuaciones de los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno del estado, sin olvidar a los Gobiernos autonómicos.

El Diálogo Social es un instrumento del Modelo Social Europeo. Desde este punto de vista las políticas económicas, de empleo y de protección social precisan del diálogo social, no solo desde el punto de vista de ganar legitimidad, sino de ganar eficacia contribuyendo a la construcción democrática de las relaciones sociolaborales.

El Diálogo Social no es un elemento subalterno ni vinculado a determinadas coyunturas políticas. Para el sindicalismo, el método de la concertación supone influir sobre los contenidos de las normas del Gobierno, sobre su política general, desde nuestra propia fuente de legitimidad.

Y en un momento de incertidumbre económica como el que vivimos actualmente, el Diálogo y la Concertación Social adquieren una especial relevancia.

El movimiento sindical ha de hacer frente a los retos que tiene la economía, favoreciendo cambios estructurales en el modelo económico y social, poniendo en el centro de la acción sindical las personas, tanto en el trabajo como en la sociedad, dotándolas de los necesarios niveles de protección social, consiguiendo más derechos sociales y más derechos laborales.

Fue precisamente en el año 2004 cuando se produce un cambio del escenario político que lleva a reforzar este modelo de concertación, frente al debilitamiento y la quiebra que se produjo con el gobierno del Partido Popular.

Con la declaración de 29 de Julio de 2008, se añade un nuevo elemento, el Diálogo Social Reforzado, que ha de pasar de ser un mero ámbito de consulta a un auténtico marco de concertación social, donde se establecen mesas de trabajo tan relevantes como las referidas a cambio climático, políticas industriales y energéticas, políticas de I+D+i, política sanitaria y política de vivienda.

Estas mesas del diálogo social reforzado se suman a las del ámbito socio laboral donde se deben concertar las actuaciones en materia de Seguridad Social, Inmigración, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Dependencia y Empleo para Personas con Discapacidad, Formación Profesional Reglada y para el Empleo, Trabajo de Autónomos, Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Modernización de los Servicios Públicos de Empleo y Mercado de Trabajo.

Nos encontramos pues, ante un amplio catálogo de temas que hay que abordar a través de la negociación con gobierno y empresarios. Un amplio programa que se va a extender en el tiempo y que requiere de reflexión y de mucha capacidad de iniciativa que ya hemos adoptado con el documento de PACTO POR LA ECONOMÍA EL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL, que así mismo, precisa establecer con claridad cuales han de ser las prioridades, y en este momento el centro de atención se encuentra en las personas y en la protección de sus condiciones de vida y trabajo. ■

Empleo

Se ha de iniciar el camino para un necesario cambio en el modelo productivo menos especulativo y de alto valor añadido

Las cifras de desempleo se disparan en 2009

Paloma López
Secretaria Confederal de Empleo y Migraciones

Los datos de la EPA del I trimestre de 2009 confirman el agravamiento de la situación del desempleo.

El número de personas desempleadas alcanza a más de 4 millones. De éstas no perciben percepciones, desde el sistema público de protección al desempleo, en torno a un millón de personas, aunque es de suponer que una parte de ellas pueden ser perceptoras de rentas de inserción sean éstas estatales (RAI) o autonómicas.

El modelo productivo, la incapacidad de absorber el crecimiento de la población activa y 14 puntos más de temporalidad en el empleo que la media de la UE, son los factores que explican el rápido incremento del desempleo en España.

La composición de género del crecimiento del desempleo también ha comenzado a variar. El paro era mayoritariamente masculino hasta diciembre de 2008, pero el incremento de la destrucción de empleo en el sector servicios en el mes de enero vuelve a hacer crecer el paro entre las mujeres de forma considerable.

El número de personas afectadas por los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs), un fenómeno que mayoritariamente se manifiesta en los sectores industriales, se ha incrementado en un 152% en 2008 con respecto al 2007.

Si bien la mayoría han sido expedientes de suspensión o reducción de jornada, las personas afectadas, por un expediente de extinción del contrato se han incrementado en 2008 en un 57,1%.

El número de empresas concursadas ha pasado de 880 en 2007 a 2.528 en 2008, es decir un 187% más.

Aunque se tiende a asociar la destrucción de empleo con los EREs, lo cierto, es que la mayor parte del incremento del paro no viene por esta vía. Los EREs, sin embargo, generan mayor alarma social y ocupan gran parte de los esfuerzos de las organizaciones sectoriales del sindicato y han de seguir haciéndolo.

Una parte tiene que ver con situaciones reales de crisis que de otra forma pueden derivar en cierres totales de actividad, pero no es menos cierto que en esta crisis como en las anteriores, otra parte son EREs de "oportunidad". Es decir, obedecen a la anticipación de medidas que, aprovechando la contracción de los mercados, anticipan cam-

bios organizativos y productivos y procuran apurar las ganancias de productividad asociadas a la reducción de los costes laborales. Es con relación a estos segundos, con los que el nivel de exigencia sindical debe ser mayor y sobre los que el control de la autoridad laboral es, a su vez, más exigible.

Los mayores ajustes en las empresas, no obstante, se están produciendo por la vía del despido objetivo (individual o sin superar los topes del artículo 51,1 del ET) o simplemente, a partir de la no renovación de los contratos eventuales.

Como se puede observar la situación no es nada halagüeña y todos los indicadores apuntan que no estamos ante una rápida recuperación de la economía, la crisis puede alargarse por todo el año 2009 y buena parte del 2010. Los factores externos son importantes, tanto en lo referente a la intensidad como a la duración o la manera en que se producirá la salida. Por eso y desde la perspectiva de que no hay salidas individuales a la actual situación de crisis, es fundamental la coordinación y la acción concertada en materia de política económica. La salida de esta crisis precisa de más política, de controles y medidas democráticas, donde la regulación, la transparencia y el buen gobierno estén presentes.

Para ello se ha de iniciar el camino para un necesario cambio en el modelo productivo menos especulativo y de alto valor añadido, sin dejar de lado al sector de la construcción.

Estas medidas han de ir acompañadas de cambios en el sistema financiero y también de medidas fiscales, que no pasan por la reducción de impuestos, sino por reestablecer impuestos suprimidos como el de patrimonio o sucesiones, entre otros.

Es también necesario vincular y articular esta negociación con el diálogo social estatal y, de forma simultánea, acompañar de diálogo social los ámbitos autonómicos, para tratar de evitar espacios contractuales inconexos.

En este proceso la unidad de acción entre CCOO y UGT es especialmente significativa, no solo por lo que nos jugamos en materia de empleo y protección social, sino por el escenario en el que nos encontramos. ■



ESTADÍSTICAS

Estadísticas de convenios colectivos

Datos de los convenios colectivos registrados hasta finales de abril y con efectos económicos en 2009

Ámbito Sindical (*)	Nº Convenios registrados	Nº Trabajadores	Incremento salarial medio (%)	Jornada media anual
Actividades Diversas	426	530.820	2,5	1.756,00
Agroalimentaria	288	436.475	2,56	1.782,46
Comercio, Hostelería y Turismo	246	1.549.018	2,55	1.792,16
Construcción, madera y afines	182	1.155.183	3,52	1.739,38
Enseñanza	58	11.125	2,22	1.605,92
Industria	406	888.313	2,51	1.742,55
Ind. Textil, Piel, Químicas y Afines	178	531.371	2,47	1.752,58
Servicios a la Ciudadanía	962	601.409	2,54	1.747,69
Comunicación y Transportes	552	539.360	2,56	1.759,28
Servicios y Administraciones Públicas	410	62.049	2,41	1.646,99
Servicios financieros y administrativos	167	694.897	2,19	1.734,60
Sanidad y Servicios Sociosanitarios	114	259.413	2,65	1.768,26
Confederación	3.037	6.774.079	2,67	1.756,17

Para más detalles ver Estadísticas de Medias Abril 2009

[ENLACE](#)

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos MTIN, registro de convenios, abril 2009 y BD del SINC_CCOO

Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos registrados hasta finales de abril y con efectos económicos en 2009

Ámbito Sindical (*)	Nº Convenios registrados	Nº Trabajadores	Incremento salarial medio (%)	Jornada media anual
Actividades Diversas	426	530.820	2,5	1.756,00
Agroalimentaria	288	436.475	2,56	1.782,46
Comercio, Hostelería y Turismo	246	1.549.018	2,55	1.792,16
Construcción, madera y afines	182	1.155.183	3,52	1.739,38
Enseñanza	58	11.125	2,22	1.605,92
Industria	406	888.313	2,51	1.742,55
Ind. Textil, Piel, Químicas y Afines	178	531.371	2,47	1.752,58
Servicios a la Ciudadanía	962	601.409	2,54	1.747,69
Comunicación y Transportes	552	539.360	2,56	1.759,28
Servicios y Administraciones Públicas	410	62.049	2,41	1.646,99
Servicios financieros y administrativos	167	694.897	2,19	1.734,60
Sanidad y Servicios Sociosanitarios	114	259.413	2,65	1.768,26
Confederación	3.037	6.774.079	2,67	1.756,17

Las cláusulas de garantía salarial, con efectos retroactivos, en los convenios colectivos registrados hasta finales de abril y con efectos económicos en 2009

[ENLACE](#)

Fuente: Elaboración propia partiendo de datos MTIN, registro de convenios, abril 2009 y BD del SINC_CCOO

Europa

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
El compromiso negociado entre los gobiernos de la Unión Europea permitía excepciones al máximo de **48 horas** semanales, de forma que los trabajadores pudiesen acogerse a la cláusula de exclusión. Para los empleados que optasen por la excepción, el compromiso preveía un límite de **60 ó 65 horas** semanales, calculadas como media sobre un periodo de 3 meses.



La larga batalla relativa a la ordenación del tiempo de trabajo en Europa continúa su camino

Sin acuerdo en la Directiva sobre tiempo de trabajo

La revisión de la directiva se inició por parte de la Comisión Europea en 2004 con el objetivo de reconsiderar estas excepciones permitidas y tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre los servicios de guardia.

La Directiva Europea de 2003 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo establece una serie de principios básicos como el tiempo máximo de trabajo semanal, los descansos diarios y semanales o la duración del trabajo nocturno. Además introduce algunas derogaciones que los Estados Miembros pueden aplicar a determinadas categorías de trabajadores o sectores.

La Eurocámara se pronunció en primera lectura en 2005, oponiéndose a la cláusula de exclusión que el Reino Unido obtuvo en 1993, y que le permitía superar el límite de 48 horas semanales. Dicha cláusula, denominada 'opt-out', en la actualidad no solo se aplica en el Reino Unido, sino también en otros Estados miembros.

Sin embargo, la oposición del parlamento europeo a la cláusula de 'opt-out' fue bloqueada posteriormente por el Consejo, quien además había sugerido diferenciar entre el tiempo de guardia 'activo', durante el cual el trabajador tiene la obligación de estar disponible en su lugar de trabajo para ejercer sus funciones a petición del empleador; y el servicio de guardia 'inactivo' —no considerado tiempo de trabajo— en el que el trabajador está de guardia pero no ha sido llamado para ejercer sus funciones.

En diciembre de 2008 el Parlamento Europeo volvió a pronunciarse en segunda lectura a favor del informe realizado por el eurodiputado español Alejandro Cercas de la Comisión de Empleo, en la que se exigía la eliminación de la posibilidad del 'opt-out' pasado un periodo transitorio de tres años, considerando que la posibilidad de calcular la media de 48 horas de trabajo semanal sobre un periodo de referencia de un año supone suficiente flexibilidad para los empresarios en la organización del tiempo de trabajo. Téngase en cuenta que fue precisamente el Parlamento el que propuso en primera lectura ampliar el periodo de referencia de los cuatro meses actuales a un año, con el objetivo de lograr un equilibrio entre la protección de la salud de los trabajadores y una organización flexible del trabajo.

El informe de la Comisión de Empleo fue votado por más de 500 eurodiputados

donde reclamaron que se considere la totalidad de los servicios de guardia como parte de la jornada laboral, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo. También se aprobó la modificación del texto del Consejo por el que se exige que los empleadores informen con suficiente antelación a los trabajadores de cualquier cambio en sus horarios. En este sentido, con el fin de mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar, los trabajadores tendrían derecho a solicitar la modificación de sus horarios de trabajo, mientras que los empleadores estarían obligados a tomar en consideración su solicitud.

Por lo que respecta a los periodos de descanso, la norma general es que cuando no se puedan disfrutar los periodos normales de descanso, se deberá conceder a los trabajadores periodos de descanso compensatorios. El Parlamento pidió reforzar esta disposición y subrayó que los periodos de descanso compensatorio se deben conceder siempre después de los periodos de trabajo. La Eurocámara también abogó por clarificar la situación de los trabajadores que tienen más de un contrato, aprobando que la jornada laboral ha de definirse como la suma del tiempo de trabajo de todos los contratos.

Debido a la falta de acuerdo entre la Eurocámara y el Consejo en segunda lectura, la revisión de la directiva fue objeto de un proceso de conciliación iniciado el pasado 17 de marzo. Pero tras seis semanas de negociaciones, el Parlamento y el Consejo no lograron alcanzar un acuerdo en estos tres aspectos cruciales de la directiva: la cláusula 'opt-out', que el Parlamento quiere hacer 'excepcional y temporal', los tiempos de guardia y la cuestión de los trabajadores vinculados por más de un contrato.

Es la primera vez desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en que un proceso de conciliación no ha producido un acuerdo, y dado que no hay consenso sobre un nuevo texto, la directiva actual sigue en vigor, incluso aunque haya una nueva propuesta de la Comisión, que en todo caso, deberá tener en cuenta la jurisprudencia europea en materia de tiempo de guardia. ■

Políticas Sectoriales

Proyecto de Ley sobre el libre acceso y ejercicio de las actividades de servicios

Javier Jiménez

Secretario Confederal de Políticas Sectoriales

El informe de la Comisión Europea sobre el "El estado del mercado interior de servicios" (COM 2002/441), concluía que aún persistían importantes barreras para el establecimiento de un mercado único de servicios.

En la revisión que se produjo de la "Estrategia de Lisboa" en 2006 los objetivos que afectan directamente a los servicios de interés general están en la línea de completar y profundizar el mercado interior y asegurar una economía abierta con unas reglas del juego homogéneas.

En base a la nueva estrategia se está profundizando en los mecanismos de "eliminación de barreras a la competencia y apertura de mercados", lo que supone la progresiva aceleración, cuando menos, en la liberalización de los sectores y servicios.

La Comisión elaboró una propuesta de Directiva relativa a los servicios en el mercado interior, publicada el 13 de enero de 2004, conocida como Directiva "Bolkestein" (Directiva 2006/123) que ha sido aprobada tras más de tres años de debates y que ha contado con una fuerte movilización sindical europea fruto de la cual la presión sindical ha tenido un protagonismo esencial en la mejora de la propuesta inicial.

Los Estados miembros disponen de un plazo de tres años, que finaliza en diciembre de 2009 para aplicar lo dispuesto en la misma, por lo que la tarea sindical inmediata es seguir trabajando en el control de la adecuada transposición del texto a nuestro ordenamiento jurídico.

El proceso de trasposición en España se ha articulado mediante la "Ley sobre el libre acceso y ejercicio de las actividades de servicios", conocida como Ley Paraguas, que se encuentra actualmente en el parlamento en fase de presentación de enmiendas, una "Ley de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso de las actividades de servicios y su ejercicio", conocida como Ley Omnibus, y en pieza aparte, una "Ley de reforma de la ley 7/1996, de 15 de enero, de ordenación del comercio minorista y otras normas complementarias".

Con respecto al contenido de la "Ley Paraguas", la redacción del Proyecto de Ley que se encuentra en fase de presentación de enmiendas por los diferentes grupos parlamentarios hasta el 2 de junio, adolece a juicio de CCOO, de coherencia entre el propósito y fines de la norma, al menos tal y como se formula en su exposición de mo-

tivos, y posteriormente en el articulado del mismo.

En particular, este desajuste se advierte en relación con el hecho de que la Ley no pretende afectar a las condiciones de empleo y de trabajo contenidas en la legislación laboral, tanto en lo que respecta a los derechos individuales como colectivos, incluidos los convenios colectivos, y no es suficiente que este aspecto aparezca recogido en la exposición de motivos pero no en el texto del articulado.

La transposición de la norma comunitaria en materia de servicios se distancia, en ocasiones sin suficiente justificación y omitiendo o sintetizando en exceso determinados elementos, del literal de una Directiva cuya trabajosa y dificultosa elaboración acabó recogiendo las principales inquietudes expresadas desde los diversos ámbitos.

En este sentido, el esfuerzo de «intensificación» de los criterios de aplicación de la Directiva que se menciona en la exposición de motivos podría transformarse, en muchos de los casos, en una posible alteración de los contenidos de la norma europea en el ordenamiento jurídico español.

En la relación de servicios excluidos del ámbito de aplicación de la norma, deben incluirse expresamente entre los mismos, los servicios no económicos de interés general, tal y como establece la Directiva en su artículo 2.2.a.

El Proyecto de Ley, debería modificarse para respetar al máximo la formulación del artículo primero de la Directiva e incluir, la delimitación negativa que ésta recoge, donde explicita que no afectará a la liberalización de servicios de interés económico general, a la privatización de entidades públicas prestadores de servicios, a la abolición de monopolios, a las ayudas estatales amparadas por la normativa comunitaria, a la normativa estatal relativa a la definición de los servicios de interés económico general, al fomento de la diversidad cultural y lingüística o a la pluralidad de los medios de comunicación, ni tampoco a la legislación nacional en materia penal, laboral -incluida la negociación colectiva y la acción sindical-, de seguridad social, ni al derecho al ejercicio de los derechos fundamentales. ■



Institucional



Las prestaciones del FOGASA en los cuatro meses transcurridos de 2009, han crecido un 65,3% respecto al mismo periodo de 2008.

El Fondo de Garantía Salarial

El saldo disponible del organismo en el primer trimestre de 2009 es de más de 4.595 millones de euros.

En los cuatro primeros meses de 2009 el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) ha pagado prestaciones por valor de 217,77 millones de euros, un 65,3% más que en el mismo periodo de 2008.

El presupuesto consumido en este periodo ha sido el 39,51%, un 14,65% más que el consumido en 2008. Se han resuelto 25.199 expedientes, un 70,59% más. En salarios se pagaron 74,98 millones y en indemnizaciones 142,79. El total de trabajadores que han percibido prestaciones han sido 48.326, un 84,11% más.

Las empresas afectadas en este periodo han experimentado un incremento del 88,73%. Por el motivo de insolvencia se han abonado prestaciones por valor de 167,102 millones, el 76,73% del total.

Las ocho comunidades autónomas en las que se han pagado más prestaciones y que cada una de ellas supera el 5% del total y han pagado más de diez millones de euros han sido Cataluña (19,93%), C. Valenciana (17%), País Vasco (10,57%), Madrid (7,97%), Andalucía (7,16%), Baleares (7%), Castilla La Mancha (6,77%) y Castilla y León (5,04%).

Por sectores de actividad los trabajado-

res que han percibido prestaciones pertenecen al sector servicios el 42,79%; al sector industrial el 29,42%, a la construcción el 26%; y al sector agrario tan solo el 1,8%.

Las cantidades abonadas en prestaciones, por sectores de actividad, también ha sido el sector servicios donde más prestaciones se han pagado 85,719 millones; al sector industrial 79,057 millones; a la construcción 48,637 millones y al sector agrario 4,362 millones.

Respecto a las 17.201 empresas afectadas, el 55,4% pertenecen al sector servicios, a la construcción el 25,74%, al sector industrial el 17,9% y al agrario el 0,96%.

El 76,98% de los trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA son de empresas con menos de 25 trabajadores y, en el extremo opuesto, a empresas que tienen entre 500 y 999 trabajadores tan sólo pertenecen el 0,18%.

Igualmente donde mayor cuantía de prestaciones se han abonado ha sido en empresas de hasta 24 trabajadores con 143,29 millones de euros, el 65,8% del total de prestaciones abonadas y, en sentido opuesto, en las empresas entre 500 y 999 trabajadores se han abonado 1,021 millones de euros, el 0,47% de las prestaciones. ■

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

Como **Organismo Autónomo** goza de:

1. Autonomía de gestión.
2. Patrimonio y tesorería propia.
3. Personalidad jurídica pública y diferenciada, sin que ello suponga la quiebra del principio de la personalidad jurídica única de la Administración General del Estado. Personalidad diferenciada, pero no independiente.
4. Sometimiento al principio de legalidad (Art. 103.1 de la Constitución Española) y al Derecho Administrativo.
5. Ámbito de actuación geográfica sobre todo el territorio nacional.

Normativa reguladora.

(R.D. 505/85) (O.M. 20-VIII-85) (Instrucción 29-VI-94) (R.D.LG. 1/95, art. 33; y disp. final 4.ª) (O.M. 20-I-99) (Resol. 29-II-00) (R.D. 372/01) (Resol. 5-VII-01) (Ley 22/03) (Ley 43/06) (Ley 38/07) (O.TAS/76 /2-I-08). (Directiva 2002/74/CE, de 23-IX-02) Convenio 173 OIT, de 23 de junio de 1992.

El Consejo Rector.

Composición. Es el órgano superior colegiado de dirección del FOGASA, integrado por su Presidente, cuatro representantes de la Administración Pública, cinco representantes de las Organizaciones Sindicales y cinco de las Empresariales.

Las Comisiones Provinciales de Seguimiento.

En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del FOGASA. La Comisión, presidida por los Jefes del Área de Trabajo o por los Jefes de la Dependencia Provincial de Trabajo (según haya en la provincia Delegación o Subdelegación del Gobierno), estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las Organizaciones sindicales y tres de las organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la ley. Actuará de secretario el Jefe de la Unidad del FOGASA.

Diálogo Social



Comisiones Obreras no puede quedar fuera de la negociación de acuerdos que afectan al colectivo de trabajadores autónomos

El trabajo autónomo en el diálogo social

Jordi Ribó

Secretario Confederal de Economía Social y Autoempleo

La esencia del llamado diálogo social, es que éste se produce entre el poder ejecutivo, las asociaciones de empresarios y los sindicatos.

Si el objetivo central del mismo es lograr una legislación sobre las materias socioeconómicas que goce del más amplio consenso, es de suponer que la premisa fundamental es lograr el acuerdo de los principales agentes sociales.

Durante estos últimos tiempos, los trabajadores autónomos han estado en muchas agendas. Debemos afirmar que, reconociendo autocríticamente por parte nuestra un cierto retraso, CCOO desde hace tres congresos estamos dedicando atención y esfuerzos hacia un sector específico de trabajadores como son los autónomos. Por su naturaleza e idiosincrasia en parte, y también por este descuido atribuible a nuestra organización, este importante sector no ha recibido la atención que debiera de los agentes sociales. De un tiempo a esta parte han florecido muchas organizaciones llamadas de autónomos, unas claramente patronales, otras nacidas al auspicio de gestorías y otras que, simplemente cubrían un espacio que los sindicatos de clase habíamos cuidado poco.

Distintas circunstancias están provocando situaciones y planteamientos complejos, discutibles y a veces, contradictorios: la crisis económica ha golpeado duramente a este sector, al que justo se comenzaba a darle cierta protección. Desde la reciente publicación del Estatuto del Trabajador Autónomo se han producido reivindicaciones del conjunto de Asociaciones que, por su naturaleza no deben dejar de preocupar al conjunto del movimiento obrero. Es muy chocante que por un lado, se reclame muy justamente protección social para el colectivo de trabajadores autónomos dependientes (en adelante TRADE) y para los colectivos de autoempleo, se mezcle a este colectivo con empresarios que tienen trabajadores a cargo o simplemente con miembros de consejos de administración que están como autónomos, se haga con ello un cóctel, no sé si explosivo, pero con sabor muy, muy ácido, que da como resultado reducciones de impuestos o de cuotas a la Seguridad Social y que a la vez se reclamen prestaciones.

Desde CCOO y su Secretaría de Economía Social y Autoempleo reclamamos

una mayor protección de los colectivos de trabajadores autónomos, aquellos que no tienen trabajadores a su cargo y que, por tanto no se apropian de la plusvalía de nadie. Pero hay más, en el diálogo social reforzado se acuerda crear el llamado Grupo 11, es decir, un ámbito específico donde se traten estos temas. Pues bien, a fecha de hoy, este grupo sólo se reunió en noviembre una vez y basta. Sin más nos hemos despertado en estos dos últimos meses con dos reglamentaciones que ni se acordaron en el diálogo social, ni fueron previamente comunicadas a los sindicatos, al menos a CCOO. La primera fue la llamada "Criterios de representatividad y funcionamiento del Consejo del Trabajo Autónomo", y la segunda, el reciente acuerdo suscrito por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las Asociaciones ATA, CEAT y UPT en fecha 5 de mayo. Más allá de los contenidos, que unos no tienen suficiente calado, y otros a quienes benefician son a pequeños empresarios, las formas en que se produce este acuerdo no ayudan al diálogo social, puesto que la organización más representativa de los trabajadores y trabajadoras del estado español que somos CCOO ha quedado al margen absoluto y total. Ni se nos convocó, ni se nos consultó, y este hecho no lo podíamos pasar por alto. Así, el responsable de los temas del Diálogo Social, Ramón Górriz Secretario de Acción Sindical de la CS de CCOO, se dirigió al Ministro en los términos que corresponden, denunciando el incumplimiento de la Ley 20/2007 por la marginación sufrida en relación al resto de asociaciones de autónomos.

Ahora está en la agenda el tema de la prestación por cese de actividad. Hemos dejado claro ante el Ministerio de Trabajo que no vamos a permitir que, nuevamente se nos margine. Comisiones Obreras tiene proyecto y propuesta en torno a este tema, que pasa por dotar a los colectivos que representamos de una prestación acorde con nuestro sistema de protección social, que es contributivo y solidario. La exigencia de preocuparnos de las personas lo primero también va por el colectivo de TRADEs y autoempleados. ■

Observatorio NC

Flexibilidad laboral en el sector del Metal

Remedios Menéndez
Observatorio de la Negociación Colectiva

Un análisis sobre la regulación convencional sectorial en materia de empleo y contratación, estructura salarial, clasificación profesional y tiempo de trabajo.



En abril de 2005 el MTIN firmó con las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales un Acuerdo Marco por el que establecer un mecanismo estable de colaboración para el fomento del desarrollo y la modernización de los sectores industriales. Se consideró entonces necesario impulsar análisis detallados de esos sectores mediante la puesta en marcha de los llamados “Observatorios Industriales”, y se constituyó uno específico del sector del Metal.

En su última convocatoria, se planteó realizar el estudio titulado provisionalmente “Flexibilidad laboral en el sector del metal. Un análisis sobre la regulación convencional sectorial en materia de empleo y contratación, estructura salarial, clasificación profesional y tiempo de trabajo”. A propuesta de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF) se encargó el análisis a la Federación de Industria de CCOO y a miembros de diversas universidades españolas integrantes del Observatorio de la Negociación Colectiva de la CS de Comisiones Obreras.

El estudio tendrá por objeto la realización de un Informe sobre la situación en la que se encuentra el sector del metal que, dadas sus características y singularidades, presenta una cierta complejidad en su ordenación convencional y en el tratamiento material de sus contenidos, lo que aconseja un profundo análisis de la negociación colectiva desarrollada en este sector.

No se trata tan sólo de realizar un estudio pormenorizado de la estructura y contenido de la negociación colectiva sectorial, sino de obtener y presentar elementos útiles para la reflexión; poniendo a disposición de los agentes intervinientes en las relaciones laborales sectoriales (empresas, asociaciones empresariales, trabajadores y organizaciones sindicales, así como la propia administración) una herramienta que permita abordar los distintos procesos de negociación colectiva, desde la base de un conocimiento objetivo de su situación, destacando sus resultados, sus déficits, sus expectativas y sus demandas.

Lo que se pretende, en suma, es facilitar un conocimiento exhaustivo, profundo y sistematizado de la realidad laboral y productiva, en materia de regulación y desarrollo convencional – tomando como ámbito de Estudio los 65 convenios colectivos sec-

toriales del sector – de las materias más estructurales y estructurantes de las condiciones de empleo y trabajo; propiciando de ese modo, la innovación y la búsqueda de fórmulas estratégicas que ayuden a mejorar la competitividad de las empresas, sin que ello suponga merma alguna en las condiciones de trabajo, asegurando de tal forma, la continuidad sectorial en la creación de empleo y riqueza.

Se busca contextualizar el sector – con datos económicos y sociológicos – y dibujar el mapa de la estructura de la negociación colectiva sectorial. Se pretende, una vez analizada esa realidad, apuntar nuevas propuestas de intervención y adecuación en el ámbito de la negociación colectiva, en aras de facilitar una herramienta de mejora de la conformación y ordenación de los convenios colectivos del sector de metal, en sus diversos subsectores, y, en particular, sobre las materias de “contratación laboral y empleo”, “clasificación profesional”, “estructura retributiva” y “organización del tiempo de trabajo”. Este proyecto pretende describir en profundidad las relaciones entre sistemas de trabajo y flexibilidad laboral y, en concreto, se atenderá a estos cuatro aspectos de las condiciones de trabajo en este sector productivo. Sin olvidar, por supuesto, la temática de los derechos de participación – muy especialmente, sindical – que será tratada transversalmente y, además, con carácter específico, el papel desempeñado por las comisiones paritarias.

Más allá de todo esto, se querría – tratando de mantener siempre la flexibilidad como “columna vertebral” del enfoque del estudio – darle al Informe cierta continuidad y perspectiva de futuro de cara a ediciones posteriores de este Observatorio Industrial. Los convenios colectivos de ámbito empresarial y los pactos de empresa también han de ser analizados como continuidad lógica del presente análisis. Y, además, servir de herramienta formativa para los representantes (legales y sindicales) de los trabajadores y los potenciales negociadores de los textos convencionales venideros. En relación con esto, no puede eludirse hacer en el Informe una reflexión técnico-jurídica sobre la necesidad u oportunidad de que exista una futura negociación de un convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector. ■

Sentencias



El PRECO es el organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales dependiente del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

Respaldo a los criterios de CCOO en la aplicación del IPC previsto en la revisión de los convenios colectivos

El cuestionamiento patronal en torno a la existencia y valor del IPC previsto es vapuleado en laudo arbitral del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

El pasado 16 de abril, se emitió un laudo arbitral del Consejo de Relaciones Laborales en el ámbito del PRECO, por parte del árbitro designado por CCOO, UGT y las patronales del sector de Transportes regulares y discretivos de viajeros por carretera de la provincia de Vizcaya, para intervenir en el conflicto colectivo de interpretación del contenido del artículo del convenio colectivo relativo al incremento salarial aplicable en 2009. El tenor del artículo, en la parte en conflicto, establece: "...Se aplicará, en principio, el IPC previsto más 1,50% y se revisará en el momento en que se conozca el IPC real".

El conflicto surge como consecuencia de que las patronales cuestionan que se pueda tomar como referencia de IPC previsto el valor del 2% y niegan que haya una previsión oficial de IPC. Para avalar sus posiciones, presentan, entre otros documentos, algunas cartas de Departamentos del Ministerio de Hacienda que, en respuesta a solicitudes de información en torno al IPC previsto por el Gobierno, vienen a decir que el Gobierno no tiene previsión oficial.

El laudo arbitral pone de manifiesto que el redactado del convenio no hace referencia al carácter oficial del IPC previsto; que en años anteriores, con el mismo redactado para los incrementos salariales anuales, el incremento a cuenta siempre ha sido de un 2%, basándose las partes en las mismas normas que ahora se alegan (fundamentalmente Ley General de Presupuestos del Estado) y, por tanto, entender lo contrario iría contra el principio general de Derecho de "respeto a los actos propios", pues, conforme a normas similares, se aceptó por ambas partes durante los años anteriores que el IPC previsto sería del 2%.

También alega el laudo, en sus consideraciones, que el art. 3^a.1 del Código Civil establece que "las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y a la realidad social de tiempo que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas".

A continuación, procede a averiguar si

existe o no IPC previsto para 2009 y considera que la clave reside en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Y de su análisis, dice que, "...se constata, primero en su preámbulo y posteriormente en sus títulos, que se hace referencia reiterada a incrementos de un 2%. En concreto, el Art. 22, en relación al preámbulo IV (respecto del incremento de los gastos del personal al servicio del sector público); Art. 30.B); Art. 31.B); Art. 33.Dos, párrafo tercero; Art. 35 y Art. 34, sobre la revalorización y modificación de los valores de las pensiones públicas (clases pasivas del Estado y pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social)".

Analiza, también, el contenido de las leyes que regulan estas pensiones públicas (Art. 27 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y Art. 48 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social) en donde se señalan que serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del índice de precios al consumo previsto para dicho año. Y dice que: "...en consecuencia, interpretando ello con lo dispuesto en el Art. 3.1 del Código Civil, se deduce la consecuencia lógica que, al revalorizarse las pensiones en función del IPC previsto para cada año, y este año lo ha sido en un 2%, éste es el IPC previsto".

En su consideración Tercera, el laudo arbitral hace referencia a que el RD 1/2009, de 9 de enero, de Revalorización y Complementos de las Pensiones de Clases Pasivas para el año 2009, en su primer párrafo señala: "La ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (BOE 10.01.09), contiene dentro de su Título IV y disposiciones concordantes, los criterios básicos para determinar el importe de las pensiones públicas, fijando, con carácter general, su revalorización de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho ejercicio económico". De ello deduce que, "expresamente y en el propio BOE y por el Ministerio de Economía y Hacienda, se está reconociendo la existencia de un IPC previsto para el año 2009" y que "existe contradicción de este Real Decreto, respecto a los informes adjuntados por la representación empresarial....".

Sentencias

Para mayor abundamiento de estas contradicciones, el propio Árbitro se dirigió al Servicio de Información Administrativa del Ministerio de Economía y Hacienda, consultando sobre la previsión del IPC para 2009, y de la respuesta obtenida se sirve para afirmar que "... se comprueba que según la fuente que remite la información al respecto desde el Ministerio de Economía y Hacienda, las respuestas son diferentes y, en todo caso carecen de valor vinculante", considerando prioritarias las citadas normas le-

gales "...respecto de las expresadas evacuación de consultas por parte de determinadas asociaciones empresariales". Manifiesta, a continuación que "El IPC previsto para el año 2009, no es única y exclusivamente para un colectivo, sino para toda la ciudadanía. Entender lo contrario vulneraría lo dispuesto en el art. 14 de nuestra Constitución por discriminación de los trabajadores por cuenta ajena respecto de los pensionistas o funcionarios."

Finalmente, el Árbitro emite el LAUDO siguiente:

"Al existir un IPC previsto para el año 2009 emanado del Gobierno y, por lo tanto, oficial, conforme a lo dispuesto en el art. 1 párrafo 4º del Convenio Colectivo Laboral para el Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera de Bizkaia, se aplicará en principio el IPC previsto en el 2% para el año 2009, más el 1,50% y se revisará en el momento en que se conozca el IPC real".

La Secretaría confederal de Acción Sindical valora este laudo arbitral que desmonta uno a uno los argumentos de las patronales del sector afectado por el conflicto y coincide con las alegaciones que desde CCOO mantenemos en torno a los intentos patronales de deslegitimar los criterios asentados desde hace muchos años en relación al IPC previsto y su valor nominal anual.

Existen más pronunciamientos, algunos en sede judicial, y otros que expresados en el marco de procedimientos de mediación de conflictos colectivos han ayudado a alcanzar acuerdos para aplicar el incremento pactado en el convenio colectivo en base a IPC previsto o previsión oficial de inflación. No obstante, la Secretaría confederal de Acción Sindical, considera muy preocupante que miles de trabajadoras y trabajadores aún no hayan visto revalorizadas sus retribuciones para 2009, a pesar de serles de aplicación un convenio en vigor, como consecuencia de una actitud empresarial vulneradora de los compromisos adquiridos y pactados convencionalmente.

En relación a los efectos perniciosos que en la negociación colectiva de muchos sectores y empresas está teniendo la utilización torticera que organizaciones empresariales están haciendo de consultas y respuestas de organismos ligados al Ministerio de Economía y Hacienda, la CS de CCOO junto a la UGT, se ha dirigido a la Vicepresidenta Económica y responsable del Ministerio en cuestión, para denunciar estos hechos y reclamar el cese de las respuestas improcedentes de organismos dependientes de su Ministerio. ■



La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en sentencia de 20 de abril de 2009 ha estimado el recurso 0000561/2007 presentado por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras contra resolución de fecha 1 de octubre de 2007 de la Agencia Española de Protección de Datos.

La sentencia analiza el conflicto entre los contornos de dos derechos fundamentales enfrentados (el derecho fundamental a la protección de datos personales y el derecho fundamental de libertad sindical) y los límites que operan en el ejercicio de ambos derechos. Pondera los intereses enfrentados atendiendo a las circunstancias concretas del caso para determinar qué interés merece mayor protección, si el interés del titular del derecho a la protección de datos que denunció los hechos por los que se impuso la sanción recurrida o si es el interés del sindicato recurrente que ha de informar de los hechos propios del ejercicio de su actividad sindical constitucionalmente encomendada.

Pone en relación la cuestión planteada con otra, muy similar, planteada ante ese mismo tribunal en el recurso 346/2006 que dio lugar a la sentencia de 19 de diciembre de 2007, reflejando los fundamentos de derechos Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto de la misma, para concluir que, "en virtud de esta doctrina, que se mantiene para el presente caso substancialmente idéntico al allí enjuiciado, procede la estimación del recurso contencioso administrativo interpuesto contra la resolución sancionadora de la Agencia Española de Protección de Datos".

Destacamos a modo de resumen el párrafo final del Fundamento de Derecho Sexto de la citada sentencia referenciada, en el que se indica que: "De modo que el derecho a la libertad sindical, en cuya valoración, por cierto, no entra la Agencia de Protección de Datos, ha de prevalecer sobre el derecho a la protección de los datos personales, cuando, como sucede en el caso examinado, la acción sindical ampara la actuación del sindicato recurrente para divulgar entre los trabajadores de los centros los datos precisos, y únicamente necesarios, para el entendimiento de la noticia, teniendo un conocimiento cierto de la información relevante desde el punto de vista sindical."