



# acción sindical

CONFEDERAL

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

HUELGA GENERAL,  
29 de septiembre, YO  
VOY **02**

La reforma de la  
negociación colectiva **07**

El 29-S nos jugamos  
también la jubilación a  
los 67 años **08**

El empleo doméstico  
en la 99ª Conferencia  
Internacional del  
Trabajo **11**

El 2º Congreso de la  
CSI y los objetivos  
del sindicalismo  
internacional **13**

Un año de trabajo en  
el CERSE **16**

Entra en vigor el nuevo  
Registro de Convenios  
y Acuerdos Colectivos **20**

Continúa la campaña  
en contra del  
Convenio de Grandes  
Almacenes **23**

**ASÍ,  
NO**

Despido más fácil y barato  
No se crea empleo | Temporalidad abusiva  
Más poder a los empresarios  
Congelación de las pensiones  
Recortes salariales y sociales

**HUELGA  
GENERAL**  
yo voy!!

**29**  
SEPTIEMBRE

CCOO UGT

CCOO llama a los trabajadores y trabajadoras a participar en la huelga general el próximo 29 de septiembre contra la reforma laboral y los recortes sociales

La reforma laboral da respuesta a los grupos más conservadores y amplía el poder empresarial en detrimento de los derechos de los trabajadores

El proyecto de ley, que quedará aprobado el 9 de septiembre, significa un ataque frontal a los derechos laborales y constata la sumisión del Gobierno a los poderes financieros. Las enmiendas aprobadas en el Congreso y en el Senado empeoran el proyecto de ley de reforma laboral y justifican aún más la huelga general convocada por CCOO y UGT para el 29 de septiembre. Una huelga general necesaria e imprescindible para lograr que se dé marcha atrás en la reforma laboral, para cambiar el rumbo de la política económica y para frenar los intentos de recortar el sistema público de pensiones.

## HUELGA GENERAL, 29 de septiembre, YO VOY

**Ramón Górriz Vitalla**

**Secretario confederal de Acción Sindical de la CS de CCOO**

La huelga general es la respuesta necesaria y proporcionada ante la agresión a los derechos laborales que han supuesto los dos últimos decretos leyes aprobados por el Gobierno y ante el abandono de las políticas públicas de fomento del empleo, de la actividad económica y de bienestar social que ha llevado aparejada la nueva política económica adoptada para satisfacer las exigencias del ECOFIN.

El giro brusco en las políticas públicas sitúa la prioridad en la reducción del déficit público, por la vía de recortar de forma drástica el gasto social y la inversión pública, lo que se traduce en menor actividad económica y mayor desempleo.

CCOO ha venido denunciando sistemáticamente que con un despido más fácil y barato no se crea empleo, sino que se da alas al uso fraudulento de los contratos temporales y a la sustitución del empleo fijo por precario; en definitiva, al crecimiento del

desempleo y de la temporalidad abusiva, problemas estructurales del mercado de trabajo español llevados a su máxima expresión con la recesión económica y el giro copernicano de las políticas públicas.

El aumento del poder empresarial por el que se apuesta en la reforma

laboral aprobada por el Gobierno, como si ello fuese el paradigma de la necesaria adaptación y modernización de las empresas y las relaciones laborales, es la ante-

sala del incremento de la precariedad laboral, ya que ésta se mide, además de por el crecimiento de la economía sumergida, del desempleo y de la contratación temporal, por el deterioro de las condiciones económicas y de trabajo que sufren las personas asalariadas cuando se pone en cuestión el derecho y primacía de la negociación colectiva y del control administrativo y judicial en beneficio de la discrecionalidad del empresario en la determinación y modificación de elementos tan esenciales de la relación laboral como son la extinción y la suspensión del empleo, la modificación substancial de las condiciones de trabajo, incluida la del horario, la movilidad geográfica y el descuelgue de los compromisos salariales determinados colectivamente.

El Gobierno ha optado, ahora, por atender las más añejas demandas empresariales que fueron la causa del fracaso del diálogo social de 2009 en torno a las medidas urgentes para frenar el desempleo y reactivar la economía, mientras se desatienden, una vez más, las propuestas sindicales que venimos presentando desde el inicio de la crisis en demanda de un gran pacto social por el empleo y el cambio de modelo productivo, como vía para afrontar los efectos de la crisis y dirigir la salida de la misma hacia la adaptación y transformación de las estructuras económicas, financieras, educativas, productivas y laborales, que eliminen las debilidades estructurales de nuestro modelo económico y social, y otorguen mayores garantías futuras para no reproducir crisis tan dañinas como la que estamos

**El aumento del poder empresarial es la antesala de una mayor precariedad laboral**

## Las medidas anticrisis adoptadas por el Gobierno han sido claramente insuficientes para atender las necesidades perentorias de millones de trabajadores y trabajadoras y de gran parte del tejido empresarial que sustenta el grueso del empleo

atravesando, a la vez que, mientras persista la crisis, se mantengan y refuercen los mecanismos de protección a las personas desempleadas, se potencien instituciones laborales alternativas a la extinción del empleo y se garantice el acceso de las empresas, de las familias y de las personas individuales al crédito necesario para el desarrollo de la actividad económica y para el consumo. Las políticas de inversión y gasto público, como defendemos siempre los sindicatos de clase, son un motor imprescindible para el desarrollo económico y social de un país;

en retroceso, desaparecida o secuestrada. Cuando, como ahora, se opta por drásticos recortes en la inversión y el gasto público de la totalidad de las Administraciones Públicas, magnificando la necesidad de reducción del déficit público más allá de los límites y plazos razonables y compatibles con la reactivación económica, las Administraciones Públicas se convierten en los primeros causantes del aumento del desempleo y del deterioro de las condiciones de vida de millones de personas por la repercusión que las políticas públicas tienen en todo el tejido empresarial.

El Gobierno, en su nueva apuesta, no ha tocado fondo y prepara nuevas reformas estructurales, la primera de las ya anunciadas, la del Sistema Público de Pensiones, adelantando su intención de introducir nuevos requisitos para acceder a la pensión de jubilación y a la determinación de su cuantía, con propuestas que significarán mayores dificultades de acceso al derecho de pensión y menores cuantías en la prestación económica. Todo ello, con el objetivo de asegurar la viabilidad futura del sistema, por la vía de la contención o reducción del gasto y no por el del aumento de las aportaciones públicas y privadas a los ingresos que deben nutrir y asegurar el sistema

son la locomotora para la reactivación económica y del empleo en épocas de crisis, cuando la inversión privada se encuentra



## El debate parlamentario del proyecto de ley se ha hecho con prisas y de espaldas a la ciudadanía, en pleno periodo estival, buscando la menor repercusión pública de los pactos realizados que endurecen aún más la reforma laboral

público. Para este nuevo viaje reformador, el Gobierno, previendo las previsibles discrepancias con las organizaciones sindicales, ya prepara la búsqueda de apoyos alternativos, algunos de ellos en partidos políticos que representan intereses poco identificados con la defensa de los sistemas públicos de protección social y que, a cambio de su voto, exigirán la introducción de medidas en el proyecto de reforma de las pensiones con una orientación, previsiblemente, aún más regresiva. Por esta vía, el mantenimiento de la movilización social, encabezada por el movimiento sindical, estará servido.

El texto final del proyecto de ley que será aprobado el 9 de septiembre es el resultado de las negociaciones del Gobierno con los grupos parlamentarios más conservadores de la Cámara, que han logrado introducir enmiendas que incrementan la pérdida de los derechos individuales y colectivos.



Las modificaciones adoptadas en el trámite parlamentario empeoran las condiciones para dar estabilidad a los contratos de obra; flexibilizan la edad en los contratos formativos dejando su determinación a las comu-

nidades autónomas y amplía las excepciones en el derecho a la percepción de la prestación por desempleo en estos contratos; reduce el plazo de resolución de la autoidad laboral a 7 días en los supuestos de desacuerdo para la extinción de contratos por causas objetivas; hace recaer sobre el trabajador con contrato indefinido de fomento de empleo la carga de la prueba cuando alegue fraude de ley en el procedimiento extintivo por despido objetivo; amplía las causas para facilitar la modificación substancial de condiciones de trabajo introduciendo la de prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar las perspectivas de la misma; establece la obligación de pactar procedimientos de arbitraje para solventar las discrepancias en torno a la modificación de condiciones pactadas en un convenio colectivo; impide el control judicial y sindical sobre los descuelgues salariales de un convenio sectorial cuando son pactados en el seno de la empresa, entre otras medidas relativas al mercado de trabajo.

También se han incluido enmiendas que permiten a las mutuas destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de contingencias profesionales o de IT al establecimiento, por vía reglamentaria, de reducción de cotizaciones empresariales por contingencias comunes y se desvían a las mutuas competencias de los servicios públicos de salud. Una enmienda aprobada en el Congreso reduce, del 5% actual al 2,5%, los niveles de absentismo del total de la plantilla requeridos cuando se procede al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes, y en el Senado se ha eliminado toda referencia a los niveles de absentismo del total de la plantilla, para tener en cuenta sólo las ausencias del trabajador, aunque sean justificadas.

### MEDIANTE DISPOSICIONES ADICIONALES SE CONDICIONA EL FUTURO DEL DIÁLOGO SOCIAL

Se ha adoptado una disposición adicional, sexta, que faculta al Gobierno para que, cuando el empleo inicie su recuperación, reforme la normativa que regula las prestaciones por desempleo con el objetivo de

05

ACCIÓN SINDICAL

aumentar su vinculación con las políticas activas de empleo. Es decir, se trata de aumentar los requisitos para la percepción de la prestación de desempleo, como ya hizo el Gobierno del PP con el RDL 5/2002, que dio origen a la huelga general del 20 de junio de 2002.

La disposición adicional vigésima primera insta al Gobierno a que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley y en defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, promueva iniciativas para la reforma de la negociación colectiva. Este requerimiento, además de una intromisión en el diálogo social bipartito, desincentivará el interés empresarial en esta negociación, a la espera de que el Gobierno y un Parlamento favorable a sus tesis liberales le faciliten el camino para una reforma en clave desreguladora.

**El éxito de esta huelga general será fundamental para iniciar un proceso de rectificación de las políticas y medidas adoptadas por el Gobierno y la piedra de toque para que nuevas reformas se aborden desde el diálogo, la negociación y el acuerdo social**

La preparación de la huelga general ha movilizó a las organizaciones y representantes de CCOO que, junto con la UGT, nos hemos propuesto hacer llegar al conjunto de la población asalariada, a las entidades sociales y a la ciudadanía en general, toda la información sobre los efectos de estas reformas y de las alternativas que ambos sindicatos promovemos. Una intensa campaña centrada en destacar que existen otras políticas posibles, socialmente más justas y equitativas; que frente a la resignación hay un gran margen para la acción colectiva; que la huelga general tiene razones, fundamentos y objetivos.

Los apoyos previos a la huelga general se están multiplicando con la adhesión de otras organizaciones sindicales, asociaciones sociales y profesionales, personas significadas del ámbito académico y cultural, comités de empresa y de asambleas de trabajadores.

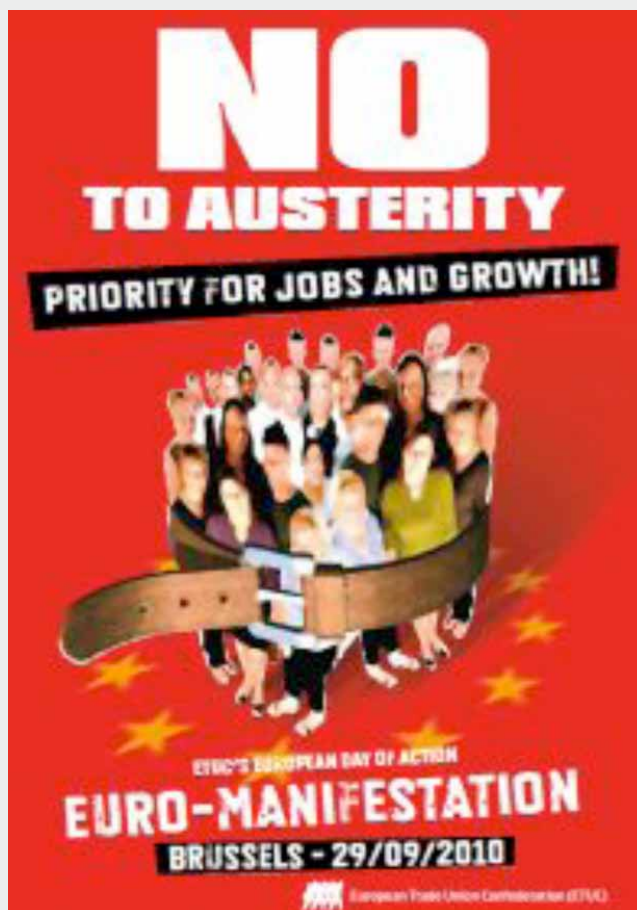
En este mes de septiembre, la campaña sindical en los centros de trabajo se multiplicará para conseguir que los pronunciamientos a favor de la huelga general se extiendan al mayor número posible de empresas y que las trabajadoras y trabajadores dispongan de información suficiente para sumarse a la gran movilización del 29 de septiembre.



29 DE SEPTIEMBRE, JORNADA DE ACCIÓN EUROPEA  
**¡NO A LA AUSTRERIDAD – SÍ AL CRECIMIENTO Y AL EMPLEO!**

Convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y respaldada por las Federaciones sindicales europeas y los sindicatos nacionales de los países de la Unión, el próximo 29 de septiembre se desarrollará una Jornada de Acción, con una gran manifestación de los sindicatos europeos en Bruselas y acciones en cada país, con el objetivo de que millones de trabajadores y trabajadoras se movilicen contra las medidas de austeridad que amenazan con llevar a Europa a la recesión y al aumento del desempleo. El llamamiento de la CES señala que la crisis financiera ha hundido a Europa en la peor situación que hayamos conocido desde 1930, produciendo 23 millones de parados en Europa, millones de ciudadanos europeos en situación de precariedad y el aumento de la tensión y el conflicto social en todos los países, y denuncia que, ante esta situación extrema, los gobiernos europeos aportan, como toda respuesta, medidas de austeridad y recortes del gasto público, afectando también a los mecanismos de solidaridad social.

La CES rechaza la presión a la que los mercados están sometiendo a los gobiernos y que amenaza a las instituciones que definen a la Europa Social; rechaza también que se nieguen o reduzcan los fondos económicos para favorecer el crecimiento sostenible y el empleo, después de haber gastado miles de millones en salvar a los bancos y otras entidades financieras.



Reclama actuaciones contundentes y sostenidas en favor de las ciudadanas y ciudadanos europeos, por el acceso a empleos de calidad, el empleo estable y el desarrollo de la formación; la garantía de un salario decente; la protección y la evolución del poder adquisitivo; la garantía de mejores pensiones; el respeto y desarrollo de las normas sociales, garantía del Estado de derecho social en todos los países; instrumentos de diálogo social fuertes en toda la Unión Europea y el acceso a los servicios públicos y sociales de calidad.

**¡POR LA EUROPA DEL EMPLEO, DE LA JUSTICIA SOCIAL Y DE LA SOLIDARIDAD!  
¡PARTICIPA ACTIVAMENTE EN EL DÍA EUROPEO DE ACCIÓN!**

## La reforma de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO

**D**urante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley de reforma laboral se ha introducido un nuevo elemento que vendrá a perturbar y a condicionar negativamente el proceso de diálogo social bipartito, comprometido entre las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, en torno a la reforma de la negociación colectiva, al haber aprobado un artículo en el que se insta al Gobierno a legislar sobre esta materia, en seis meses desde que quede aprobada la nueva ley, haya o no acuerdo en el ámbito del diálogo social.

Esta intromisión, incluida en el proyecto de ley a propuesta del grupo parlamentario de CiU, y con la aceptación del PSOE y otros grupos representados en la Cámara, en una materia reservada a la negociación autónoma de las organizaciones empresariales y sindicales, por decisión propia y con el consenso de todas las partes firmantes del Acuerdo para el Diálogo Social 2008-2012, restará posibilidades a la negociación con CEOE y CEPYME, que aún se halla en fase embrionaria por las dificultades que conlleva esta materia, y podría abocarla al fracaso aun antes de ser iniciada.

CCOO y UGT estamos comprometidos en abordar esta negociación en el ámbito del

diálogo social bipartito y exigiremos que se respete este proceso de negociación y sus resultados. Para activarlo, hemos vuelto a requerir a las confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, que fijen su posición oficial sobre las materias objeto de negociación en respuesta a la propuesta sindical presentada el pasado mes de mayo, con el fin de consensuar el temario y establecer el calendario de la negociación.

La propuesta sindical<sup>1</sup> contempla abordar una serie de medidas para ampliar la cobertura y fortalecer la estructura de la negociación colectiva; clarificar las bases sobre las que se asienta la legitimación empresarial y sindical para negociar; potenciar el papel de las comisiones paritarias en la administración de los convenios colectivos; ampliar los derechos de información y participación colectiva; reforzar el deber de negociar y la solución autónoma de conflictos; instrumentar medidas de carácter institucional para mejorar la información pública y el análisis de los convenios y acuerdos colectivos. La reforma consensuada de la negociación colectiva, si se orienta hacia la articulación, coordinación y especialización de los distintos ámbitos de negociación, hacia la ampliación de la cobertura personal y funcional y hacia la necesaria adecuación a las realidades sectoriales y empresariales, podría tener efectos más positivos para la mejora del empleo y de la competitividad empresarial que cualquier reforma del mercado laboral, máxime si ésta se impone sin consenso social.

El texto del proyecto de ley de reforma laboral aprobado por el Parlamento atenta contra el diálogo social establecido para la reforma de la negociación colectiva

Notas: 1. Ver el texto de la propuesta sindical en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/561554.pdf>

## El 29-S nos jugamos también la jubilación a los 67 años

**Carlos Bravo Fernández**

**Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social  
Complementaria de CCOO**

**L**a causa inmediata de la convocatoria de huelga general para el próximo 29 de septiembre es la reforma laboral aprobada por el Gobierno. Esta movilización general debe responder y condicionar también los comportamientos del Gobierno en otras materias de importancia que, previsiblemente, se abordarán en los próximos meses. Las anunciadas reformas del sistema de pensiones, la estructura de negociación colectiva y el sistema de formación para el empleo son aspectos relevantes que estarán afectados por la forma y los objetivos con que se aborden.

**Lejos de mantener el procedimiento seguido en los últimos 15 años, tras el Pacto de Toledo, de alcanzar consenso político sobre orientaciones generales y acuerdo con los interlocutores sociales, el Gobierno busca los apoyos necesarios para aprobar una ley que le permita, entre otras cosas, retrasar obligatoriamente la edad de jubilación a los 67 años**

En el propio trámite parlamentario de la reforma laboral como proyecto de ley se han incorporado contenidos específicos en materia de Seguridad Social que no estaban

en el RD ley aprobado originalmente por el Gobierno y que ya está en vigor. Hasta el 9 de septiembre no tendremos la foto final de estos cambios, una vez el Congreso de los Diputados haya cerrado el texto definitivo. No obstante, lo ya aprobado en el Congreso, que no ha sufrido cambios en el Senado, estará en el texto definitivo.

Los cambios incorporados por el Gobierno en el trámite de enmiendas al proyecto de ley hurtan un contenido más a lo que debe abordarse de forma global en el marco del Pacto de Toledo, primero por los grupos parlamentarios en la comisión específica creada para este fin y, después, a través del diálogo social, afectando a materias tan relevantes como la incapacidad temporal o el despido, por citar sólo un par de ejemplos. En incapacidad temporal por contingencias comunes, instaurando la posibilidad de reducción de cotizaciones a las empresas que gestionan esta contingencia a través de las mutuas y que presenten bajos índices de siniestralidad; con ello se favorece el traspaso de la gestión de estas prestaciones a través de las mutuas y se abre una nueva vía de reducción de cotizaciones en contingencias comunes, aquellas que sirven para pagar las pensiones.

En cuanto al despido por causas objetivas por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, regulado en el art. 52.d del Estatuto de los Trabajadores, se reducen los requisitos exigidos a las empresas para utilizar esta modalidad de extinción de la relación laboral. Por otra parte, el Grupo Socialista ha promovido la incorporación de una propuesta



## Con el argumento de que “ahora no hay más remedio que recortar”, imponen una congelación de las pensiones

de CCOO en el marco de la negociación de las condiciones de integración de las trabajadoras del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Se trata de la garantía de percepción líquida del salario mínimo interprofesional, sin que ésta pueda verse minorada por prestaciones en especie. Esta medida es positiva, lástima que en lugar de aprobarse en el marco de la efectiva integración de estas trabajadoras en el Régimen General, tal y como se acordó en el Acuerdo de Pensiones de 2006, veamos al Gobierno utilizar esta propuesta sindical para maquillar su reforma laboral, al tiempo que el ministro de Trabajo mantiene bloqueada la finalización de la negociación indicada, es decir, la mejora sustancial de las condicio-

nes de trabajo y protección social de estas trabajadoras, por razones difícilmente explicables que, probablemente, tengan más que ver con su futuro político inmediato.

Pero además de estas incorporaciones, los anuncios del Gobierno en materia de pen-

siones para los próximos meses son muy preocupantes y refuerzan la necesidad de modificar de manera sustancial los objetivos que están planteando.

Con el argumento de que “ahora no hay más remedio que recortar”, imponen una conge-

lación de las pensiones, anuncian su intención de retrasar la edad de jubilación a los 67 años y plantean unilateralmente una reforma laboral que, como hemos dicho, entre otras cuestiones, amplía el margen discrecional del empresario para despedir por causas objetivas a quienes presenten cierto número de ausencias en el trabajo aunque estén debidamente justificadas.

Pero el presidente del Gobierno y sus ministros van más allá. Vienen omitiendo en las últimas semanas referencias a su compromiso de abordar una futura reforma del sistema de pensiones a través del diálogo social. Lejos de mantener el procedimiento seguido en los últimos 15 años, tras el Pacto de Toledo, de alcanzar consenso político sobre orientaciones generales y acuerdo con los interlocutores sociales, que tan buenos resultados ha producido, parece que el Gobierno se contenta ahora con buscar los apoyos parlamentarios necesarios para aprobar una ley de reforma que le permita al Gobierno, entre otras cosas, retrasar obligatoriamente la edad de jubilación a los 67 años, igual que consiguió los apoyos políticos para congelar las pensiones en 2011.

La estrategia del presidente del Gobierno se ha hecho explícita en un reciente viaje al extranjero en el que, defendiendo esta estrategia, refuerza su amparo a las posiciones más agresivas en materia de pensiones y parece renunciar al más que conveniente compromiso del conjunto de la sociedad, pero muy especialmente de trabajadores y



010

DIALOGO SOCIAL

empresas en las actuaciones en esta materia. No debemos olvidar que las pensiones contributivas son financiadas con los salarios, a través de las cotizaciones de empresas y trabajadores, lo que hace aún más grave obviar la participación de los agentes sociales.

Desde CCOO debemos reiterar con este motivo el llamamiento a los trabajadores y trabajadoras de este país para dar una respuesta clara a la deriva del Gobierno de afrontar la crisis a costa, fundamentalmente, de personas asalariadas y pensionistas. La participación masiva en la huelga general del 29 de septiembre debe servir para que el Gobierno corrija la reforma laboral que ha puesto en marcha, pero servirá también para demostrarle que el camino emprendido de reformas unilaterales lesivas para trabajadores y trabajadoras es un error y le obligará a abordar, entre otras reformas nece-

sarias, la del sistema de pensiones desde la concertación y el diálogo.

La necesaria reforma del sistema de pensiones debe ser afrontada de forma global, con un conjunto de medidas que actúen de manera adecuada sobre los ingresos y gastos del sistema de pensiones, y debe hacerse de manera concertada. CCOO ha reiterado su disposición a ello de manera inequívoca y manifiesta su compromiso de exigir que se celebre esa negociación y de abordar en ella tanto las conclusiones de la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo como las que presenten las partes, desde un criterio de defensa del sistema de pensiones, de su sostenibilidad, del refuerzo de la contributividad del mismo y de los niveles de protección que presta como elemento esencial en el sistema de protección social.



## El empleo doméstico en la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo<sup>2</sup>

**Elena Martín Vidal**

**Secretaria de Juventud y Empleo de la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO**

**E**l pasado junio se celebró la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra (Suiza), a la que asistieron 183 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este año los aspectos fundamentales tratados fueron la elaboración de una norma sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo, el empleo como objetivo estratégico y el empleo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas.

En relación a este último, y como paso previo, los representantes del grupo de trabajadores del hogar se reunieron el pasado mes de abril para redactar un documento que sirviera de base para el posterior debate en la conferencia, el cual fue elaborado a partir de las respuestas obtenidas en un cuestionario que los países miembros cumplimentaron y reenviaron a principios de 2010 a la sede de la OIT.

El objetivo básico es mejorar las condiciones sociales y laborales de precariedad y vulnerabilidad en la que están inmersos estos trabajadores y trabajadoras, denominador común del sector en todos los países sin excepción, si bien la fragilidad que sufren se agrava en los países en desarrollo, en los cuales la legislación estatal no protege a los niños y niñas que acaban trabajando en las tareas domésticas y siendo víctimas de todo tipo de abusos.

Las normas de la OIT prohíben el trabajo infantil desde el año 1992 en el que se firmó un acuerdo ratificado por los gobiernos a fin de lograr la total erradicación de esta forma de explotación a nivel mundial en el año 2016;

hecho este que no podía ser ignorado en la conferencia de este año, ya que la preocupación de la OIT y de la ONU es que la actual crisis económica pueda frenar, en los sectores más desfavorecidos, las medidas tendentes a dar cumplimiento al principio de igualdad y de protección a la infancia a nivel mundial.

Los trabajadores y la mayor parte de los gobiernos veíamos necesario e imprescindible redactar un documento vinculante y de obligatorio cumplimiento. La votación sobre este asunto se celebró el 4 de junio, y no faltaron contratiempos ya que nunca antes en este grupo de trabajo se había llevado a tal extremo ninguno de los puntos tratados; finalmente el grupo de trabajo decidió redactar un convenio complementado con una recomendación, el cual será debatido y en su caso ratificado en la 100ª Conferencia, que se celebrará en la primera quincena de junio de 2011.

En nuestro país, los cambios sociales que en pocos años se han producido (incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, prolongación de la esperanza de vida, modificaciones en los modelos tradicionales de familia, la inmigración, etc.), han supuesto que el trabajo doméstico realizado por personas ajenas al ámbito familiar sea hoy en día un hecho en expansión y de características complejas.

Se trata de un sector en el que el 92% de los trabajos son desempeñados por mujeres, y es un hecho que el trabajo asalariado femenino ha aumentado en el empleo doméstico algo más que en el conjunto de sectores de la economía.

Notas: 2. Accede a toda la documentación de la conferencia en la web de la OIT. [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/lang--es/index.htm)

En los datos de junio del corriente año, del total de afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar que es de 297.113, más de la mitad, un 61,7%, son trabajadoras inmigrantes (183.361), para ellas éste es el principal sector de inserción laboral, donde trabajan más de un tercio de las mismas; en cuanto al tipo de jornada, lo hacen principalmente a tiempo completo. En este punto se observan ciertas diferencias con las empleadas domésticas de nacionalidad española, que trabajan fundamentalmente a tiempo parcial (el 68%); si bien, a consecuencia de la crisis económica, su presencia en esta actividad se ha incrementado, de forma que acumulando el trabajo desarrollado a tiempo parcial para diferentes hogares, ha aumentado sensiblemente el número de trabajadoras españolas que finalmente realizan una jornada completa.

El trabajo al servicio del hogar familiar reúne actualmente unas características muy diferentes a las de antaño, y es reflejo de una realidad muy alejada de la que sirvió en su momento para establecer la regulación actualmente vigente, regulación que es heredera de una concepción del trabajo doméstico basada en valores decimonónicos y, consecuencia de su escasa valoración social, dirigidos a mujeres e inmigrantes.

Por ello, Comisiones Obreras considera necesario abordar los trabajos que deben conducir a una nueva regulación que impli-

que un auténtico cambio del modelo y que permita la profesionalización del sector. En este sentido proponemos las tres líneas de actuación siguientes:

- Mejoras en la relación laboral: la relación contractual (verbal o escrita) debe quedar claramente establecida así como las condiciones pactadas; la retribución por jornada completa no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional; equiparación con el resto de trabajadores regulados por el Estatuto de los Trabajadores en relación a la jornada máxima semanal, derechos relativos a la extinción del contrato...; y otras mejoras relativas al establecimiento de los periodos de descanso así como a la prevención y salud laboral.
- La convergencia del Régimen Especial de Empleadas de Hogar con el Régimen General, mediante la introducción de cambios en las bases y tipos de cotización establecidos, en las condiciones de acceso a las prestaciones por incapacidad temporal así como en la introducción del derecho al desempleo.
- Introducir cambios normativos e incentivos que fomenten la participación en el sector de empresas que promueven empleos con derechos laborales y la protección social del Régimen General atendiendo la demanda de trabajo doméstico de forma generalizada, como uno más de los servicios que se prestan en el mercado.



## El 2º Congreso de la CSI y los objetivos del sindicalismo internacional<sup>3</sup>

Javier Doz

Secretario de Internacional de la CS de CCOO<sup>4</sup>

El 2º Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI), celebrado en Vancouver (Columbia Británica, Canadá), entre el 21 y el 26 de junio pasado, recogió los análisis y las propuestas programáticas que, partiendo de lo aprobado en su congreso fundacional (Viena, 2006), ha venido desarrollando en estos cuatro años, en especial las relacionadas con

la crisis económica y las propuestas realizadas al G20 y las relativas al cambio climático, economía verde y transición justa. La universalización del trabajo decente y de los principios y derechos fundamentales de trabajo, conceptos ambos de la OIT, sigue siendo el eje vertebrador del programa de acción

de la CSI. La lucha por la igualdad de género fue también uno de los temas destacados del congreso.

Asistieron 692 delegados y delegadas que representaban a 231 organizaciones sindicales de 127 países y territorios. A la CSI pertenecen 352 organizaciones de 156 países, con un total de 176 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados. El porcentaje de mujeres participantes ha sido del 45%:

376, de las cuales 308 eran delegadas y 68 asesoras y observadoras. El porcentaje de jóvenes alcanzó el 9%.

Junto a las confederaciones sindicales afiliadas estuvieron presentes las nueve Federaciones Sindicales Internacionales, así como representantes de instituciones y organizaciones no gubernamentales (ONG) de ámbito nacional e internacional.

La delegación de CCOO, encabezada por el secretario general, Ignacio Fernández Toxo, estuvo formada por 11 personas, de las que 6 eran hombres y 5 mujeres. Además de la Comisión Ejecutiva Confederal, en la delegación tuvieron presencia dos federaciones sectoriales y tres organizaciones territoriales.

El debate político del congreso se realizó en torno al informe presentado por el secretario general saliente, Guy Ryder, cuyo título era "Ahora los pueblos. De la crisis a la justicia global", y la resolución general que lo acompañaba. En el amplio debate realizado, con la intervención de 140 portavoces de delegaciones, se manifestó un nivel muy generalizado de acuerdo con los contenidos del informe y de la resolución general, que fue aprobada por unanimidad.

Guy Ryder incidió también, en el resumen del debate, en la necesidad de defender los servicios públicos y de luchar contra la corrupción. De las siete prioridades de trabajo que la resolución general establecía, Ryder mencionó como esencial la lucha por la universalización de los derechos sindicales.



Notas: 3. Enlace a los documentos aprobados: [http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Internacional:Organizaciones\\_sindicales:CSI:Documentos](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Internacional:Organizaciones_sindicales:CSI:Documentos)

Notas: 4 Extracto del informe presentado por Javier Doz, de fecha 8 de julio de 2010.



**Sharan Burrow**, nacida en Nueva Gales del Sur, profesora de educación secundaria, presidió en los años 90 su sindicato nacional de docentes (AEU). Fue elegida en 2000 presidenta de la central sindical australiana ACTU, responsabilidad que dejará al hacerse cargo de la secretaria general de la CSI. De 2004 a 2006, Burrow fue la primera mujer elegida como presidenta de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y, en 2006, en el congreso fundacional de la CSI fue elegida presidenta. Fue, además, fundadora de la Southern Cross Climate Coalition, coalición australiana contra el cambio climático fundada en 2008. Es miembro del Partido Laborista Australiano.

#### EL CONGRESO ELIGE COMO NUEVA SECRETARIA GENERAL A SHARAN BURROW

La presidenta saliente y secretaria general después del congreso, la australiana Sharan Burrow, hizo un discurso inaugural enérgico, en el que analizó la crisis y responsabilizó de la misma a un modelo de globalización neoliberal sin reglas dominado por el capital financiero. Burrow fue especialmente crítica con el cambio de política de la UE y la mayoría de sus naciones que han abandonado las orientaciones que suscribieron en anteriores cumbres del G20 y del Pacto Mundial por el Empleo, dejando de lado como prioridades el crecimiento económico, la creación de empleo y la protección de los parados, para centrarse exclusivamente en la reducción de los déficit públicos. Con ello, subrayó la nueva secretaria general de la CSI, lo más probable es que se vuelva o se permanezca en la recesión y que tampoco se reduzcan los déficit.

#### LA DELEGACIÓN DE CCOO TUVO UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL CONGRESO Y EN LAS REUNIONES DE LAS COMISIONES

El secretario general de CCOO, **Ignacio Fernández Toxo**, en su intervención ante el

plenario, afirmó que "lo esencial para el movimiento sindical, en estos momentos, es luchar porque el modelo que prevalezca sea el social y democrático, vigente hoy en Europa, y no aquellos que se basan en la ausencia de derechos sociales y laborales o en el deterioro de los mismos". Toxo hizo hincapié en el notable cambio de escenario que ha tenido lugar desde el congreso fundacional de la CSI, que se ha manifestado en un incremento de los desequilibrios económicos y sociales, con más hambre, más desempleo, más economía informal y una ausencia de derechos que ha puesto de manifiesto los límites de un orden económico y social claramente injusto.

También intervino en el plenario **Cristina Bermejo**, en representación del Comité de Juventud, presentando la resolución sobre una vida decente para los trabajadores y las trabajadoras jóvenes. Cristina Bermejo se refirió a la necesidad de que la afiliación de los jóvenes sea una de las prioridades de la actividad de todos los sindicatos, para lo que se debían adaptar las estrategias de sindicalización a fin de que llegasen a los jóvenes que trabajan en nuevos sectores y en situaciones laborales no tradicionales.

CCOO tuvo dos representantes en la comisión de resoluciones, Enrique Fossoul y

Katiana Vicens, Carmen Bravo y Cristina Bermejo se incorporaron a los debates de las resoluciones sobre igualdad de género y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras jóvenes; Marisol Pardo intervino en los de cooperación sindical.

#### LAS PRIORIDADES DE LA CSI: SIETE EJES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN

**Trabajo Decente para todos**, promoviendo la aplicación del Pacto Mundial por el Empleo, aprobado por la OIT en 2009.

**Justicia y equidad en el mercado de trabajo**, que significa "el respeto universal de los Derechos Fundamentales del Trabajo, la promoción de la organización sindical y la cobertura de la negociación colectiva, combatir el trabajo precario e informal y acabar con la brecha salarial y las desigualdades de género".

**Educación, sanidad y servicios públicos de calidad para todos**, reafirmando el compromiso histórico del movimiento

sindical con una sanidad y una educación públicas y de calidad, de acceso universal, relacionándolo con el cumplimiento de los Objetivos del Milenio y aprobando realizar, junto con Global Unions, una campaña mundial con estos objetivos.

**Regular los mercados financieros** de un modo efectivo y adecuado, para ponerlos al servicio de la economía real, e implantar un impuesto internacional a las transacciones financieras.

**Un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono**, para prevenir el cambio climático, garantizar más empleos y promover una "transición justa".

**Un nuevo modelo de desarrollo** que permita un desarrollo equilibrado de todos los países y reduzca decisivamente la pobreza y las desigualdades.

**Un gobierno democrático de la globalización**, basado en una profunda reforma de las instituciones multilaterales y del sistema de Naciones Unidas que asegure el cumplimiento de los objetivos anteriores.



## Un año de trabajo en el CERSE<sup>5</sup>

**Raquel Boto**

**Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO**

El pasado mes de julio se cumplió un año del arranque de los trabajos puestos en marcha en el seno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas con el objetivo de elaborar un documento global que el Consejo debería aprobar en otoño de 2010 para su remisión al Gobierno

**L**a crisis financiera y económica mundial nos ha demostrado que es necesario un cambio sustancial en nuestra concepción de la economía, de los procesos productivos, de la creación de valor, del sistema de consumo, de las relaciones e interdependencias existentes entre el crecimiento económico y el progreso social, y en la gestión responsable de los recursos naturales y del impacto de las actividades económicas sobre el medio ambiente.

Para conseguirlo, una de las cosas más necesarias, ineludibles deberíamos decir, en el mundo del trabajo desde el punto de vista de la responsabilidad social de las empresas, sería la regulación efectiva de las actividades empresariales, tanto a nivel nacional como a escala regional y mundial. Entenderíamos esta regulación, especialmente en estos tiempos, como la mayor garantía del respeto de los derechos humanos y de los derechos sindicales.

En España, la constitución formal el 20 de enero de 2009 del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), como órgano consultivo y asesor del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, y con el objetivo de impul-

sar y fomentar las políticas de RSE, se perfilaba como un gran avance en esta materia, incluso a nivel europeo. El 6 de mayo de ese mismo año se formaba la Comisión Permanente del CERSE, y se llegaba al acuerdo de que las decisiones a adoptar se basaran en el principio de la búsqueda del consenso. En la reunión se configuraron cinco Grupos de Trabajo<sup>6</sup>, formados por miembros de cada uno de los cuatro grupos representados en el Consejo<sup>7</sup>, con la posibilidad de incluir expertos en RSE. El CERSE comenzó sus trabajos en julio de 2009.

### LUCES Y SOMBRAS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL CERSE

Nuestra experiencia en el CERSE, aunque sea pronto para llegar a conclusiones, tiene luces y sombras. Su creación fue un hecho muy positivo y el Consejo debería convertirse en un ámbito de diálogo y concertación sobre la responsabilidad empresarial. Pero no disponer de recursos ni de presupuesto, como le sucede a este organismo, es una gran dificultad que debería solventarse lo antes posible. Además, después de más de un año de su puesta en funcionamiento,

Notas: 5. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) es un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración que tiene un carácter "asesor y consultivo". Está encargado del impulso y fomento de las políticas de responsabilidad social de las empresas y se constituye en el marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España.

Notas: 6. RSE y crisis económica; Transparencia, comunicación, informes y memorias de sostenibilidad; Consumo e inversión socialmente responsable; La RSE y la educación; Cohesión social, gestión de la diversidad y cooperación al desarrollo.

Notas: 7. Los cuatro grupos que componen el CERSE son: Organizaciones Sindicales más representativas, Organizaciones empresariales más representativas, otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas, y Administraciones Públicas.



aún no disponemos de un "documento oficial consensado". La situación, tras unos primeros meses de conflicto, caracterizados por la "apatía" de la Administración y la actitud de "bloqueo" por la parte empresarial, parece que podría resolverse y llegar a un acuerdo, al menos de mínimos, si fructifican los esfuerzos que se están realizando en los distintos grupos creados. Cada uno de ellos debe elaborar "documentos base", enfocados en la temática del propio grupo, que incluyan, como contenido mínimo, el análisis de la situación, orientaciones y recomendaciones, y conclusiones finales. Con estos documentos se redactaría un "documento final de síntesis", que tras aprobarse en el pleno del CERSE se remitiría al Gobierno. La previsión a cumplir es confeccionar este documento para otoño de 2010.

Sin embargo, la situación existente en los distintos grupos no es análoga y se resume a continuación:

- **El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible.** Los debates internos se centran en cómo integrar la RSE en el sistema de gestión empresarial; los sistemas de evaluación; el diálogo con los grupos de interés; la RSE y la PYME;

la competitividad; el sistema productivo; los nuevos emprendedores, el papel de las Administraciones Públicas en la responsabilidad social; las experiencias internacionales en RSE, y la aportación de la RSE para superar la crisis económica. El Grupo de Trabajo ha seleccionado 9 experiencias en diversos campos (empleados, gestión de talento, conciliación, medidas de igualdad y mejora de la productividad; clientes y consumidores desde la perspectiva de la mejora de la competitividad y la RSE; Administraciones Públicas, en su doble faceta de impulsoras y creadoras de políticas en RSE, y empleadoras y perceptoras de dichas políticas). En estos momentos se está fijando la metodología de trabajo del grupo con la intención de elaborar un documento de conclusiones y/o recomendaciones.

- **Transparencia, comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad.** Se trabaja en este grupo las características que deben contemplar los informes sobre RSE, indicadores, evaluación y auditoría; la importancia de confeccionar en las empresas la denominada triple memoria (económica, social y medioambiental), y las ventajas e inconvenientes de regular la información que



debe contener esta memoria. Se está elaborando un documento base sobre diversos elementos: diagnóstico de la RSE en España; grupos de interés; esfera de influencia de una organización; modelos de referencia para informar, indicadores, comparabilidad y verificación; verificación de la información no financiera y participación social en el seguimiento de la aplicación de los compromisos de responsabilidad social; papel de la Administración Pública en la generalización de la RSE. Este documento está pendiente de debatir y consensuar. Asimismo, se está debatiendo otro documento sobre principios, temas y subtemas que debe contener un informe o memoria de sostenibilidad. Y que si está casi acordado en el capítulo de temas y subtemas, aún presenta dificultades en la elección definitiva de los indicadores que debe contener el informe.

- **Consumo e Inversión Socialmente Responsable.** Se están analizando conceptos como el consumo ético; comercio justo; consumo ecológico; experiencias europeas en consumo e inversión socialmente responsable, e iniciativas de las empresas y de las Administraciones Públicas, y las compras públicas y el Plan Nacional de Compra Verde. Se han creado dos subgrupos que trabajan sobre dos documentos: Inversión Socialmente Responsable y Consumo Socialmente Responsable. En el primero se están tratando temas referentes a la definición, análisis, situación de la ISR (pudiéndose incluir un estudio sobre rentabilidad e inversión socialmente responsable), experiencias internacionales, experiencias privadas y públicas en tipología de productos y servicios de inversión, desarrollo de capacidades informando y fomentando la ISR y recomendaciones. También se estudian aspectos relacionados con la educación financiera. El subgrupo de Consumo está debatiendo sobre marco conceptual; información y formación del con-

sumidor; accesibilidad y apoyo a las personas con discapacidad y acciones de carácter ambiental; garantías y buenas prácticas en los sistemas de medición, certificación y validación de prácticas y usos; experiencias internacionales; patrones de consumo, y recomendaciones.

- **La RSE y la educación.** El documento de trabajo, el más avanzado en su elaboración, aborda temas relacionados con la incorporación de la RSE en el sistema educativo, la difusión, formación e información en RSE, la RSE en las universidades y escuelas de negocio y la innovación curricular y la investigación. Previo a este trabajo se han realizado distintas comparencias y aportaciones de documentación por varias instituciones<sup>8</sup>. Actualmente se están debatiendo y analizando las propuestas presentadas por las diferentes organizaciones. El impulso en este grupo por parte de CCOO para la incorporación de la RSE a todo el sistema educativo y no sólo a las universidades y escuelas de negocios ha sido decisivo para conseguir este objetivo.
- **Cohesión Social, Gestión de la Diversidad y Cooperación al Desarrollo.** En este grupo se intenta llegar a un consenso sobre materias relacionadas con la definición conceptual de la gestión de la diversidad, la cohesión social y la cooperación al desarrollo, la incorporación de cláusulas sociales en las contrataciones públicas, la integración de colectivos en riesgo de inclusión para su incorporación al mercado de trabajo, y temas de igualdad y derechos humanos. Se han elaborado dos documentos: un documento base sobre aspectos relacionados con Cohesión Social, Gestión de la Diversidad y Cooperación al Desarrollo, y otro, basado en las recomendaciones de otros foros reconocidos<sup>9</sup>, y pendiente de incorporar recomendaciones propias del grupo. Ambos documentos están en fase de debate para acercar posturas y llegar al mayor consenso posible.

Notas: 8. Secretaría de Estado de Universidades, Dirección General de Formación Profesional, Fundación Tripartita de Formación Continua, Departamentos de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid y el de Economía de la Universidad Autónoma de Valencia, y Escuelas de Negocio.

Notas: 9. Tales como el Foro de Expertos en RSE, la Comisión de Seguimiento del Diálogo Social o la Subcomisión Parlamentaria del Congreso

No queda más que esperar a que en septiembre, cuando de nuevo los grupos de trabajo se reúnan, se logre alcanzar el deseado consenso. Eso sí, todos los componentes de los grupos de trabajo deberían reflexionar sobre el **imprescindible contenido mínimo** de este documento final, y oficial, del Consejo. Un documento esperado y referenciado ya en distintos contextos e instituciones, y sin olvidar que uno de los

objetivos a corto plazo es dar respuesta a las consultas planteadas en la proposición no de ley aprobada por el Congreso sobre RSE<sup>10</sup>. Por tanto, el documento final elaborado debe situarse a la altura de la expectativa que ha causado y marcar una dirección que dote de credibilidad a la RSE en España, y, en consecuencia, avance en la promulgación de normas e instrumentos que garanticen la transparencia, la participación, la verificación y la evaluación, factores determinantes para hacer que la responsabilidad social sea una estrategia real, que la convierta en una práctica asumible y valorada social y laboralmente, incompatible con la discrecionalidad de prácticas carentes de credibilidad y coherencia, y con políticas engañosas de marketing empresarial.

**El documento final elaborado debe situarse a la altura de la expectativa que ha causado y marcar una dirección que dote de credibilidad a la RSE en España**



Notas: 10. Proposición no de ley aprobada por el Congreso sobre RSE:

Punto 6. Favorecer la inversión socialmente responsable (ISR), tanto en el sector privado como en el público y, especialmente en este último caso, propiciar la consideración de los aspectos sociales y medioambientales.

Punto 7. Fomentar la transparencia empresarial mediante la incorporación a las empresas de la información que realizan a través de la triple memoria: económica, social y medioambiental.

# Entra en vigor el nuevo Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos

Rita Moreno Preciado

Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO

**E**l Consejo de Ministros aprobó, por iniciativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que establece la puesta en marcha de un sistema telemático de registro público de convenios y acuerdos colectivos y de otros documentos relacionados con la negociación colectiva y que sustituirá a los actuales registros de la Administración laboral en el ámbito estatal, en las comunidades autónomas y en las provincias. El RD 713/2010 fue publicado en el BOE<sup>11</sup>, el 12 de junio de 2010, teniendo prevista su entrada en vigor el 1 de octubre próximo.

En el mismo real decreto se incorporan las hojas estadísticas de los convenios colectivos, con las modificaciones consensuadas con las organizaciones sindicales y empresariales, en el ámbito de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

y con las comunidades autónomas, en el ámbito de las Conferencias Sectoriales.

La nueva norma viene a desarrollar lo dispuesto en la Ley 11/2007, de 22 de junio (RCL. 2007, 1222), de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, aunque aclarando que no es sólo un medio electrónico para registrar documentos ante la Administración, sino un registro administrativo de funcionamiento electrónico mediante los correspondientes asientos y de acceso público.

El carácter público del registro implica que cada persona física o jurídica que sea parte interesada en el acto a inscribir, puede acceder al estado de tramitación de la solicitud, en cualquier momento del procedimiento, así como a la totalidad de la documentación registrada, incluido el contenido de la hoja estadística en el caso de los convenios colectivos, y al texto del convenio o acuerdo una vez publicado en el boletín oficial correspondiente.

## TIPOS DE DOCUMENTOS OBJETO DE REGISTRO Y DEPÓSITO

El Anexo 1 del RD incluye la codificación de los documentos inscribibles, según naturaleza (convenio colectivo; adhesión a convenio o acuerdo colectivo; laudo arbitral; acuerdo de mediación; acuerdo de fin de huelga; extensión de convenio; acuerdo marco; acuerdo sectorial sobre materias concretas; acuerdo interprofesional; acuerdo en empresa española de dimen-



Notas: 11. BOE 12 de junio 2010 <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/547701.pdf>

sión comunitaria o mundial; acuerdo sobre plan de igualdad; otros acuerdos inscribibles; convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdo de empresa, estos dos últimos sólo a efectos de depósito), según materia (formación profesional; solución extrajudicial de conflictos; estructura de la negociación colectiva; prevención de riesgos laborales; clasificación profesional; distribución irregular de la jornada; modificación substancial de las condiciones de trabajo; derechos de información y participación; acciones de responsabilidad social de las empresas; otras materias) y según tipología del acto inscribible (texto del acuerdo o comunicación; inicio de negociaciones; revisión salarial; modificación parcial del articulado; prórroga; denuncia; comunicación de la comisión paritaria; impugnación a instancia de parte).

## Con la entrada en vigor del RD 713/2010 se amplían de forma importante los tipos de acuerdos colectivos que deben ser objeto de inscripción y se definen las obligaciones y efectos de la inscripción del documento

Esta detallada codificación de los documentos que son objeto de registro público en las Administraciones laborales competentes, es de gran importancia porque permitirá avanzar en el conocimiento del alcance real de la negociación colectiva en materia de contenidos, de innovación, flexibilidad y adaptación a los cambios que la negociación colectiva está implementando, ya que una parte de los mismos se establece a través de acuerdos colectivos que hasta ahora, y salvo excepciones, no están siendo registrados, con lo que se impide o dificulta extremadamente su localización, cuantificación y análisis, quedando limitado el conocimiento a lo regulado en los convenios colectivos, acuerdos interprofesionales y acuerdos sectoriales de materias concretas, que sí son registrados y se publican en boletines oficiales.



El RD 713/2010 recoge y tipifica, con naturaleza específica, los acuerdos sobre Planes de Igualdad por requerimiento expreso de CCOO y UGT. Actualmente es difícil localizar los textos de todos los Planes de Igualdad negociados por las partes legitimadas y con eficacia general, siendo muy complicado delimitar los Planes de Igualdad así negociados y firmados de aquellos otros, definidos y adoptados unilateralmente por las empresas o de acuerdo con organismos de igualdad o con otras entidades carentes de legitimación para negociar en materia de relaciones laborales, y que parecen ser multitud, si nos atenemos a las noticias que recogen los medios de comunicación provenientes de organismos de igualdad o de las propias empresas, pero de los que se desconoce, en su inmensa mayoría, los contenidos y el carácter legal de los mismos. Los acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial también han sido incorporados en el RD 713/2010 a petición de CCOO y UGT, así como los acuerdos sobre modificación de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, derechos de información y representación o los relativos a la responsabilidad social de las empresas. La Administración no aceptó otras propuestas sindicales, como el registro de los acuerdos laborales firmados en las Administraciones, entes y empresas públicas, o la de los acuerdos alcanzados en el marco de expedientes de regulación de empleo. No obstante, seguiremos reclamando su inclu-

**Se crea una hoja estadística específica para registrar los efectos económicos de la activación de las cláusulas de garantía salarial**

sión en este registro, a través de las comunidades autónomas y en futuras negociaciones con la Administración central.

#### MODIFICACIONES EN LAS HOJAS ESTADÍSTICAS

Las hojas estadísticas de los convenios colectivos incorporan algunas modificaciones importantes; entre ellas, la de eliminar los anexos de los efectos económicos anuales de los convenios plurianuales, sustituida por una hoja estadística específica que deberá cumplimentarse y presentarse junto con el acuerdo sobre la revisión salarial de cada año de vigencia del convenio, en la que se incluirá el número de trabajadores afectados como forma de actualizar

eventuales cambios en la composición de las plantillas, aspecto central para una más correcta explotación de los datos estadísticos de la negociación colectiva.

La hoja estadística general incluye nuevas preguntas sobre las cláusulas que regulan los convenios colectivos: medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permisos y excedencias por circunstancias familiares o personales; cláusulas dirigidas a prevenir el encadenamiento de contratos; cláusulas sobre externalización de actividades, subrogación contractual; igualdad y no discriminación; adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones; medio ambiente; teletrabajo. Estas novedades están fundamentadas en la necesidad de recoger materias que se han incorporado

en los convenios negociados en los últimos años en desarrollo de nuevas leyes laborales o de acuerdos interprofesionales. En contrapartida se han eliminado algunas preguntas que se han considerado prescindibles o suficientemente cubiertas por otras.

#### MEJORAR LA INFORMACIÓN, AMPLIAR EL CONOCIMIENTO

La representación sindical de CCOO en mesas negociadoras y comisiones paritarias de convenios y acuerdos colectivos debe garantizar que todos los acuerdos colectivos producidos por la negociación con empresas o patronales sean inscritos en el Registro de la Autoridad Laboral que territorialmente corresponda, siendo parte activa y directa en el proceso de inscripción, reclamando la responsabilidad compartida de esta gestión que ahora, casi siempre, se delega en la empresa o en una organización empresarial.

Dicha responsabilidad lleva aparejada la correcta inscripción de los datos básicos requeridos en el RD 713/2010, así como la de los datos de la hoja estadística correspondiente, en el caso de convenios colectivos y actos asimilados (prórroga, adhesión, extensión, revisión).

CCOO considera de suma importancia que se difunda rápidamente la existencia y características del nuevo registro administrativo, instando a las Administraciones laborales competentes a que instrumenten procedimientos para hacer una amplia divulgación. Por nuestra parte, debemos garantizar que la información llegue a la totalidad de nuestras estructuras sindicales que forman parte de mesas negociadoras y al mayor número posible de centros de trabajo donde CCOO cuente con presencia en la RLT.

## Continúa la campaña en contra del Convenio de Grandes Almacenes

Esmeralda Sanz

Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO

**E**n el verano de 2009, cuando a nivel confederal el diálogo social se encontraba prácticamente roto, dada la firme actitud que CCOO y UGT mantuvieron frente a las propuestas absolutamente regresivas de la patronal, en el sector de grandes almacenes, con el convenio vencido desde enero y siete meses de congelación salarial, la patronal ANGED (Asociación de Grandes Empresas de Distribución, que representa a 16 grandes empresas, tales como El Corte Inglés, Carrefour, Cortefiel, Eroski...) logró, con la firma del Convenio de Grandes Almacenes,

**CCOO y UGT continúan desarrollando en septiembre y octubre la campaña de movilizaciones en contra de la modificación de condiciones de trabajo y pérdida de derechos producida por el convenio de Grandes Almacenes firmado el pasado año por la patronal ANGED y por FASGA y FETICO**

el recorte de derechos laborales para las trabajadoras y trabajadores por él afectados, que la CEOE no consiguió a nivel estatal.

La marginalidad de los sindicatos de clase frente a la mayoría absoluta de Fasga y Fetico en la representación sectorial y la utilización de la situación de crisis como justificación

explican un acuerdo, firmado el 5 de agosto de 2009 y que estará vigente hasta finales de 2012, que arrebató conquistas consolidadas en anteriores negociaciones.

CCOO y UGT se negaron a firmar un texto en el que los cambios introducidos implican una clara pérdida de derechos, tales como:

- Pérdida de la cláusula de revisión salarial cuando, además, se ha establecido el incremento salarial anual como la media entre el IPC real del año anterior y el IPC previsto para el año en cuestión, susceptible de sufrir alguna rebaja en función del Índice de Ventas en Grandes Superficies, que elabora y publica el INE.
- A partir de enero de 2012, a aquellos trabajadores del Grupo de Profesionales que no tenían un sistema definido para obtener el complemento de nivel, se les exigirán 10 años de antigüedad para su acceso al mismo.
- A partir de la segunda baja por Incapacidad Laboral en un mismo año no se abonarán los tres primeros días.
- Derivando al Comité Intercentros la posible liberalización de horarios, se introduce la posibilidad de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del ET) sin necesidad de abrir un expediente de modificación.
- Desaparece el compromiso de empleo fijo para un porcentaje determinado de la plantilla.

Y todo ello, tal y como se especifica en el manifiesto conjunto elaborado por CCOO y UGT para informar a los trabajadores y a la opinión pública, "en un sector con grandes dificultades para compaginar la vida laboral

y personal, con una desprofesionalización creciente, con salarios que no alcanzan los mil euros, sin garantías ciertas de descanso semanal, con un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial no deseado -en algunas empresas cerca del 90%-. En definitiva, un sector glamuroso ante la opinión pública, pero con más de 300.000 trabajadores y trabajadoras en situación precaria y con unas condiciones sociolaborales por debajo de la media nacional".

Tras la firma del convenio, la estrategia adoptada por FECOHT ha seguido una doble vía: en primer lugar, y desde el punto de vista jurídico, la Federación ha presentado ante la Audiencia Nacional una demanda en la que impugna catorce apartados del convenio colectivo por incumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Constitución Española, al generar discriminaciones entre los trabajadores del sector. Y, en segundo lugar, desarrollando una acción sindical que impida su aplicación.

En esta segunda línea de actuación se enmarcan, por un lado, las asambleas realizadas en las diferentes comunidades autónomas para explicar los cambios introducidos y los efectos que va a tener o ya está teniendo la aplicación del convenio, no siempre fáciles de entender dada la com-

pleja redacción empleada en cuestiones tan importantes como el salario o la distribución de la jornada laboral.

Y, por otro lado, mediante la convocatoria conjunta por parte de CCOO y UGT de una serie de concentraciones frente a las sedes de ANGED, patronal del sector, en cada una de las comunidades autónomas. El 12 de mayo dieron inicio estas manifestaciones que, continuadas el 9 de junio y el 7 de julio, fueron respaldadas por centenares de representantes sindicales que manifestaron su claro rechazo al convenio; la siguiente convocatoria prevista es para el próximo 9 de septiembre.

Dado que la firma del convenio está provocando el rechazo de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sector, desde las federaciones sectoriales de CCOO y UGT se reitera el llamamiento al conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector de grandes almacenes para que participen en estas concentraciones, a las que están siendo convocados a través de las organizaciones regionales correspondientes.

La campaña se culminará con una concentración general en Madrid el 6 de octubre, fecha previa al inicio de los procesos electorales que se desarrollarán en estas empresas, ocasión que no debe ser desaprovechada dada la urgente necesidad de cam-





biar la actual representación mayoritaria en los comités de empresa, por lo que las federaciones de CCOO y UGT en el sector están pidiendo a los trabajadores que rechacen de manera fehaciente las candidaturas de Fasga y Fetico que, con el amparo y apoyo de las empresas, secuestran la voluntad de los trabajadores.

CCOO va a seguir reivindicando el derecho al descanso semanal y a horarios com-

patibles con la vida familiar y personal, unos salarios dignos y empleo estable y con derechos. El sindicato apuesta decididamente por la negociación y asume su responsabilidad en el actual momento con objeto de avanzar en acuerdos que den estabilidad a las empresas y al empleo sin empeorar las condiciones laborales de los trabajadores del comercio de grandes almacenes.

