



acciónsindical CONFEDERAL

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

Defendiendo el empleo y los derechos **02**

Negociación colectiva en el nuevo marco legal **07**

Pensiones ¿un primer paso hacia la normalidad? **12**

Vulneración en España de Convenios de la OIT **15**

Nuevo protocolo de RSC en Inditex **19**

Actividad en el CERSE **21**

Sentencias sobre despidos colectivos **23**

Recortes en Sanidad y servicios sociosanitarios **26**

Asturias: Respondiendo desde la movilización **29**

20 junio
NO TE CALLES!

DEFIENDE TUS DERECHOS
Manifestación

QUIEREN ACABAR CON TODO

CCOO UGT

CCOO y UGT mantienen la movilización contra la reforma laboral y contra las políticas de recorte de derechos sociales y laborales que sólo consiguen aumentar el desempleo, la precariedad y la pobreza de amplias capas de la sociedad.

Reclaman del Gobierno una negociación para un acuerdo social y político por la reactivación económica, el empleo y la cohesión social, pero el Gobierno sigue haciendo oídos sordos a la demanda sindical a la vez que menosprecia los contenidos de los Acuerdos firmados entre sindicatos y organizaciones empresariales en materia de negociación colectiva y solución de conflictos laborales.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

¡ASISTE EL PRÓXIMO 20 DE JUNIO A LAS MANIFESTACIONES CONVOCADAS POR CCOO Y UGT EN TODO EL PAÍS!

20 de junio

Defendiendo el empleo y los derechos

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Con el lema "NO TE CALLES, DEFIENDE TUS DERECHOS", CCOO y UGT convocan manifestaciones el 20 de junio en todas las capitales de provincia del Estado, dando así continuidad al proceso de movilización sostenida contra la reforma laboral y los sucesivos procesos de ajustes económicos y de recortes de derechos laborales y sociales.

Burbuja financiera y rescate multimillonario

Afrontamos un nuevo proceso de movilizaciones generales y sectoriales contra la reforma laboral y los continuos ataques a los derechos laborales y sociales que producen las medidas políticas adoptadas por el Gobierno del Estado y los de

las Comunidades Autónomas, y ante la gravísima situación del empleo que sigue deteriorándose como consecuencia de la persistente caída de la actividad y del consumo y el crecimiento de los despidos facilitados por el nuevo marco legal.

Nos encontramos también inmersos en una situación crítica como país debido,



Marchas en Euskadi en defensa de los servicios públicos

ahora, al estallido de la "burbuja" financiera y la práctica nacionalización de una de las principales entidades bancarias que obligan a inyectar cantidades ingentes de dinero público, para garantizar la estabilidad de Bankia y de otras entidades bancarias que pueden ser incapaces de afrontar por sus propios medios las exigencias del nuevo marco regulador del sistema, y con la credibilidad sobre la capacidad del Gobierno para gestionar la crisis, bajo mínimos.

El pasado fin de semana se conoció la decisión del Eurogrupo de conceder un préstamo –a petición del Gobierno de Rajoy, pero obligado por las autoridades europeas– para el rescate del sistema financiero, de hasta 100.000 millones de euros que se dará al Estado español a través del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) para que éste lo canalice a los bancos españoles, préstamo que provendrá de un Fondo Europeo que se nutre de las aportaciones de los Estados, es decir, de los impuestos de sus ciudadanos, también de los españoles.

CCOO ya ha manifestado su opinión sobre la necesidad de saneamiento del sector

CCOO y UGT creen que el rescate confirma que la reforma más urgente de este país no era la laboral, sino la del sistema financiero

financiero español para la recuperación de la economía del país, capitalizando las entidades de manera que se restablezca el flujo de crédito a las empresas y a las personas, pero exigimos que dicho saneamiento se haga a cuenta del propio sector, con garantías suficientes de que el dinero público que tenga que utilizarse se recupere, a fin de que no sea la ciudadanía quien termine pagando todas las consecuencias de una pésima gestión empresarial y política.

Es imprescindible que la utilización de recursos públicos vaya unida a una completa depuración de responsabilidades de los gestores, auditores y supervisores responsables de que estas entidades hayan llegado a la actual situación; y como las medidas de saneamiento de las entidades financieras tendrán, previsiblemente, un fuerte impacto en el empleo y condiciones de trabajo del sector, es exigible que el Gobierno se comprometa a que la reforma del sistema financiero se haga desde el más amplio consenso político y con base en el diálogo social y que las entidades negocien y acuerden con los sindicatos representativos en el sector el conjunto de las medidas laborales que se pretendan poner en marcha.

CCOO rechaza que la necesaria capitalización del sector financiero encuentre recursos públicos mientras que se reducen los destinados a los sistemas educativos y sanitarios públicos y se niegan los recursos necesarios para atender a los sectores más desfavorecidos de la sociedad espa-



Manifestación en Asturias de apoyo a la minería

ñola. La pésima pedagogía política del Gobierno, la opacidad en la gestión de esta crisis financiera y los intentos de proteger a los máximos responsables, sólo conseguirán aumentar la indignación social.

Reforma laboral y movilización sindical y social

A finales de mayo, la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso, dio un paso más en la tramitación del proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con la aprobación del Dictamen sobre el informe de la ponencia por 25 votos a favor y 17 en contra, que incluye las enmiendas aprobadas en el Congreso, enmiendas que más allá de algunas adaptaciones técnicas, introducen nuevos elementos de inseguridad y una nueva vuelta de tuerca sobre la vigencia prorrogada de los convenios colectivos, reduciendo a un solo año el periodo

de "ultractividad" mientras se negocia la renovación así como una ampliación de la discrecionalidad de la empresa para disponer de la jornada laboral, al establecer en el 10% el tiempo que la empresa puede distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, salvo que expresamente las partes acuerden otra cosa.

Utilizando a fondo la mayoría parlamentaria, el PP ha rechazado la práctica totalidad de las enmiendas presentadas por los grupos parlamentarios de la oposición que buscaban eliminar o reducir los efectos más regresivos de esta reforma laboral y que, en gran medida, respondían a las enmiendas que CCOO y UGT presentamos a los grupos parlamentarios. Como no es previsible que en su paso por el Senado se modifique en positivo el proyecto de ley, seguiremos buscando otras alternativas para la corrección de la norma, entre ellas reclamar que, una vez aprobada la ley, la Defensora del Pueblo atienda la petición sindical de instar recurso de inconstitucionalidad.

El Gobierno debe comprometerse a llevar a cabo la reforma del sistema financiero desde el más amplio consenso político y con base en el diálogo social

Junto a las protestas sindicales y ciudadanas contra la reforma laboral, otro de los focos del conflicto social está centrado en la defensa del Estado del Bienestar y de los Servicios Públicos, puestos en cuestión no sólo por los efectos coyunturales de los recortes presupuestarios sino también por la aprobación de decisiones estratégicas de los Gobiernos del PP y otros grupos políticos conservadores, que marcan un camino de devaluación importante de los derechos de acceso universal a la educación y a la sanidad pública, de deterioro de la calidad en la prestación de servicios básicos para la ciudadanía, y de frenazo en seco a la implantación efectiva de los derechos y servicios de atención a las personas con discapacidad, camino de difícil retorno cuando va acompañado de procesos de privatización o del reforzamiento de la gestión y la prestación privada de estos servicios básicos.



Concentración del personal de la Administración de Justicia



Rueda de prensa de la Plataforma Social

Para ampliar la base social de la protesta, se ha constituido la Plataforma Social en defensa del Estado del bienestar y los Servicios Públicos, en la que están integrados los sindicatos, CCOO y UGT, junto a otras muchas organizaciones sociales, y que presentaron un Manifiesto en el acto público realizado el pasado 11 de junio en Madrid.

La movilización en el sector educativo, en forma de huelgas, grandes manifestaciones y otras muchas formas de protesta, se ha extendido a todos los ámbitos educativos y a la totalidad del Estado. En el sector sanitario, la movilización se ha concentrado en torno a los hospitales públicos, servicios de referencia y áreas de atención primaria. Los medios de comunicación públicos también están en el ojo del huracán y tanto el empleo de sus plantillas como la garantía de independencia y calidad en su función pública está siendo objeto de ataques constantes, el más significativo de ellos, el cambio de la norma legal para la elección de la Presidencia del Consejo de RTVE, eliminando el requisito de mayoría cualificada de dos tercios exigido por norma legal aprobada en la legislatura anterior, para poder nombrar en el Congreso este importante cargo ahora ya sin necesidad de pactarlo con el principal grupo de la oposición, además de aprobar la eliminación de la presencia de los sindicatos en el Consejo de Administración. El Gobierno sólo quiere acompañantes complacientes para el proceso de reestructuración del

ente público que iniciará en breve y los sindicatos de clase no estamos entre ellos.

Los recortes en salarios, empleo y condiciones de trabajo a los empleados públicos están siendo acompañados de ataques a la dignidad de este colectivo y a su profesionalidad por parte de destacados responsables políticos de algunos Gobiernos de derechas, por lo que la incidencia de la movilización en los diferentes ámbitos de la Administración, está ampliándose de la mano de la indignación que provocan.

La gravísima situación económica en que se encuentran las finanzas del conjunto de las administraciones públicas, con la caída en picado de los ingresos tras la debacle de la burbuja inmobiliaria que nutría las arcas de las administraciones, el derroche en gastos suntuosos e infraestructuras de costes megamillonarios realizados en la época de bonanza pero de escasa o nula utilización en el contexto de crisis generalizada de la actividad económica, y el peso de la deuda pública, está teniendo un efecto demoledor en las empresas y el empleo en el sector privado que presta servicios de toda índole a las administraciones públicas, por la acumulación de deudas que las empresas acaban trasladando a sus trabajadores y trabajadoras en forma de despidos, impagos de salarios, aumento de la carga de trabajo y deterioro de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos laborales.

Los conflictos laborales continúan creciendo, afectando gravemente a las trabajadoras y trabajadores y extendiéndose por toda la geografía en un reguero de huelgas, manifestaciones, concentraciones y litigios judiciales para intentar solucionar la gravísima situación que se genera cuando se pierde el empleo en el actual contexto de paro galopante o al no percibir el salario durante meses a pesar de estar trabajando.

Otra muestra de ello, es el conflicto en la minería del carbón. Ante los reiterados incumplimientos, por parte del Gobierno, del Plan General de la Minería del Carbón 2006-2012, y la convicción de que lo contemplado en los Presupuestos Generales del Estado abocan a un cierre definitivo del sector, los mineros han puesto en marcha todo tipo de movilizaciones, desde varios días de huelga el pasado mes de mayo a encierros en las minas, asambleas, concentraciones, manifestaciones, acampadas, marchas nocturnas... y todo con un importante éxito en el seguimiento y una creciente solidaridad ciudadana. Sin embargo, la falta de respuesta del Ministerio de Industria, y su posición inamovible con respecto a buscar una solución dialogada para el cumplimiento del Plan del Carbón, ha llevado a CCOO y UGT a convocar una huelga indefinida en la minería y extender la protesta a toda la actividad empresarial en las comarcas mineras de Asturias, Castilla-León y Aragón, con una huelga general a realizar el próximo 18 de junio, y la realización de manifestaciones de apoyo en el resto de las comunidades autónomas con actividad minera.



El 20 J, una nueva cita para la protesta social

El movimiento sindical no va a parar. La movilización continuará antes y después del verano porque los recortes no han finalizado y se intensificarán para cumplir los objetivos de déficit de 2013 y con las nuevas exigencias derivadas del rescate al sistema financiero. Seguiremos movilizándonos en la calle contra estas políticas de ajuste draconiano sin concesiones a la activación económica y del empleo. Fortaleceremos las alianzas sociales en defensa de los servicios públicos y el Estado de bienestar y promoveremos los mayores niveles de protección de las personas en situación de desempleo. El 20 de junio, una nueva marea humana denunciará en todo el país los recortes sociales del gobierno, rechazará la reforma laboral y exigirá otra política económica y social ■

Manifestaciones 20 junio
NO TE CALLES!
DEFIENDE TUS DERECHOS
QUIEREN ACABAR CON TODO

La negociación colectiva en el nuevo marco legal

Rita Moreno Preciado

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Las reformas laborales aprobadas en 2010, 2011 y 2012, han supuesto un cambio substancial muy negativo del marco legal regulador de la negociación colectiva y las relaciones laborales, en especial el producido por el RDL de 2012, que será consolidado en la inminente Ley que se publicará cuando culmine la tramitación parlamentaria del proyecto de Ley de medidas urgentes de reforma del mercado laboral que se encuentra, en estos momentos, en trámite del Senado.

Aún con una legislación tan poco favorable al equilibrio entre quienes son las partes protagonistas de la negociación colec-

tiva, deberemos seguir cumpliendo con la principal razón de ser de un sindicato, la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y seguir atendiendo lo que debe ser la principal actividad de la acción sindical en la empresa y en los sectores, la negociación colectiva, elemento nuclear del derecho constitucional de libertad sindical, ajustando nuestras propuestas e iniciativas en lo que sea preciso para dar respuesta, también en este marco de acción, a los contenidos de la normativa legal vigente y corrigiendo, en la medida de lo posible, su orientación y efectos más lesivos.

Estructura y articulación

La capacidad de los convenios y acuerdos sectoriales estatales y de comunidad autónoma para definir la estructura y articulación negocial, ha quedado muy mermada con la última reforma laboral; no obstante, el marco legal tampoco impide que regulen sobre estas materias, por lo que deberemos seguir negociando para adecuar la estructura negocial a lo que en cada sector se considere más adecuado y para mejorar la eficacia de la articulación que es, posiblemente, el punto más débil de la relación entre los diferentes ámbitos negociales.



En el II AENC 2012-2014, ante el cuestionamiento de los convenios sectoriales provinciales introducido por la reforma de la negociación colectiva de 2011, se hizo una apuesta por la defensa de los mismos, poniendo en valor el papel que tienen en la regulación de las condiciones de trabajo en un tejido empresarial predominante de microempresas en la mayoría de los sectores de nuestro país. Esta apuesta puede y debe tener una traslación práctica en la negociación de los convenios sectoriales, en particular en todos aquellos que tienen bloqueada la negociación para su renovación o para la creación de un nuevo convenio sectorial, recurriendo para ello a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos o a la intervención mediadora de las Comisiones de Seguimiento de los Acuerdos interprofesionales que existan en cada ámbito.

Vigencia de los convenios

El mayor y más inmediato peligro para muchos convenios colectivos, proviene de la limitación de su vigencia si no se al-

canza un acuerdo para su renovación en un plazo determinado, plazo que el RDL fijaba en dos años, a contar desde su denuncia, y que se quedará en tan sólo uno si la futura Ley recoge, como es previsible, lo acordado por el Congreso tras la aprobación de una enmienda presentada por Foro Asturias.

Aunque esta limitación a un año de la prórroga de los convenios, afecta tanto a los de empresa y grupo como a los sectoriales, el mayor problema surgirá con la desaparición de convenios sectoriales que no cuenten con un ámbito negocial superior, bien porque no exista de ámbito autonómico o estatal o bien porque el convenio a derogar sea el del ámbito estatal, pues la norma legal sólo contempla previsión respecto a la aplicación, si lo hubiere, del convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación. De no haber tal convenio, las condiciones garantizadas serán exclusivamente las que fije el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales; no obstante se deberá defender que las condiciones fijadas en el convenio



Movilización por el Convenio del Metal de Zaragoza

colectivo finalizado se han incorporado al contrato individual de trabajo, interpretación no exenta de dificultad.

En todo caso hay que tener muy presente que las reglas de la ultraactividad son disponibles a la negociación colectiva ya que la norma legal prevé que este límite no opere si las partes así lo acuerdan o han establecido otro plazo. Por ello, se hace aún más perentorio que los convenios colectivos fijen la prórroga del mismo en tanto no se sustituya por otro, o fijen un plazo superior al legal para la totalidad del convenio o para las partes del mismo que se quieran mantener. Es aconsejable, también, acordar el sometimiento a la mediación y al arbitraje si transcurrido unos determinados plazos no se ha alcanzado acuerdo en la renovación del convenio.

La inaplicación de los convenios

Con la regulación dada a la posibilidad de inaplicar un conjunto de materias reguladas en convenio colectivo, la última reforma ha dado un paso de gigante en la desnaturalización de los convenios, afectando a la fuerza vinculante de los convenios colectivos y con ello al derecho constitucional de libertad sindical y negociación colectiva: Se amplían las materias que pueden ser objeto de "descuelgue" o inaplicación (antes sólo el régimen salarial); se amplían los tipos de convenios que pueden ser objeto de inaplicación (antes sólo los sectoriales); se amplían las causas por las que la empresa puede solicitarlo (antes sólo las económicas); se anula el papel otorgado por el RD-ley 7/2011 a las Comisiones Paritarias de los convenios para abordar estos procedimientos cuando no hubiese acuerdo entre las partes o cuando alguna de ellas solicitase su intervención; y lo que es profundamente más grave, se otorga un papel de árbitro a la

CCNCC¹, cuando así le sea solicitado por una de las partes y no haya habido acuerdo en el procedimiento de consulta en la empresa o en el procedimiento de mediación o arbitraje que le sea de aplicación y con ello se permite la inaplicación por la empresa de una de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo.

Con respecto a la inaplicación de otras materias del convenio, además de la salarial, cuando se producen situaciones económicas extraordinarias que ponen en cuestión la continuidad de la empresa o el volumen de empleo en la misma, las organizaciones sindicales dejamos constancia en el II AENC 2012-2014 de nuestra opinión favorable a que, en los convenios colectivos se regulase mediante acuerdo esta posibilidad, pero la última reforma laboral ha obviado por completo el sentido y la literalidad de las recomendaciones del II AENC y lo indicado en el V ASAC, en materia de arbitraje, y ha establecido el arbitraje obligatorio a través de un órgano en el que decide la Administración.

CCOO y UGT rechazan el papel de árbitro en conflictos de inaplicación del convenio colectivo otorgado por la reforma laboral a la CCNCC

Acometer las situaciones de extraordinaria dificultad para las empresas con la menor reducción posible en el volumen de empleo es una prioridad sindical que debe plasmarse en los convenios colectivos y en la negociación de las regulaciones de empleo. En el primer caso, estableciendo procedimientos para la inaplicación en la empresa de materias reguladas por convenio colectivo en los que la Comisión

1 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Paritaria y los organismos de solución autónoma de conflictos cumplan un papel determinante si no hay acuerdo entre las partes y estableciendo procedimientos para la modificación de convenios en vigor, cuando se produzcan determinadas circunstancias que las partes acuerden, asumiendo, en estos casos, tanto la obligación de negociar con plazos tasados como la posibilidad de recurrir a la huelga durante la negociación si la modificación ha sido instada por la parte empresarial.

Es necesario dar la máxima divulgación a la obligación de registrar, ante la Autoridad Laboral, los acuerdos de inaplicación que se alcancen en la negociación en la empresa o en procedimientos de mediación o arbitraje, se produzcan en el ámbito que se produzcan. Recientemente, la Dirección General de Empleo ha incluido en la aplicación informática REGCON información relativa al procedimiento a seguir para el registro de estos acuerdos.

Hay obligación legal de registrar, ante la Autoridad Laboral, los acuerdos de inaplicación que se alcancen en la negociación en la empresa o en procedimientos de mediación o arbitraje

En el caso de los expedientes de regulación de empleo, la negociación sindical debe encaminarse a exigir que, mediante regulación de empleo o mediante modificación de condiciones de trabajo colectivas, se prioricen las medidas que no supongan reducción del volumen de empleo, especialmente, extinciones de puestos de trabajo. La reducción de la jornada, la reducción de los salarios de los trabajadores y de las retribuciones –de toda índole– del personal directivo y de consejos de administración, junto con la reducción de otros costes no salariales incluidos los de ges-

tión empresarial, la movilidad funcional o, en su caso, geográfica, entre otras medidas a aplicar, tienen que tener su fundamento en compromisos de mantenimiento del empleo y de restitución de las condiciones laborales cuando se superen los problemas empresariales que condujeron a la adopción de estas medidas, así como en planes efectivos de recolocación cuando se produzcan excedentes.

El Gobierno del PP no sólo ha echado por tierra la intención del Gobierno anterior de sustituir la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por un Consejo estatal de Relaciones Laborales en el que además de institucionalizar un marco de diálogo social tripartito en materia de relaciones laborales, se trataba de dar un fuerte impulso al Observatorio de la Negociación Colectiva existente actualmente en el seno de la CCNCC, sino que ha añadido, a las antiguas funciones de la CCNCC, una nueva y sorprendente, actuar en los conflictos de inaplicación de convenio como árbitro o designando un árbitro externo y esta misma facultad se le da a los organismos equivalentes a la CCNCC existentes en las Comunidades Autónomas. Con ello, otorgan a la Administración, central o autonómica según el caso, presente en esta institución tripartita, la capacidad de incidir sobre una decisión –el arbitraje– que tiene fuerza vinculante y que, en opinión de los sindicatos y de muchos especialistas en materia de derecho laboral, supone una vulneración del art. 37.1 de la Constitución.

No se han hecho esperar las peticiones empresariales de solicitud de arbitraje para la inaplicación de materias reguladas en convenio presentadas ante la CCNCC y en algún Consejo de Relaciones Laborales de comunidad autónoma. Algunas asesorías empresariales se han lanzado a airear las "bondades" de esta reforma laboral con el mismo empeño con que algunas vituperaban, años atrás, las reformas adop-



Jornada de movilización en la Administración Local

tadas con consenso de las organizaciones sindicales y entre esas bondades parece estar el arbitraje dictado por organismos en donde las autoridades laborales, nombradas en su mayoría por Gobiernos proclives a las posiciones empresariales más extremas, pueden tener un peso determinante en la resolución de estos arbitrajes.

Ante esta nueva perspectiva tenemos que promover algunas iniciativas sindicales unitarias y, allí donde sea posible, de forma consensuada con las organizaciones empresariales, ya que ellas también son participes y están comprometidas con los sistemas de solución autónoma de conflictos y están presentes en los organismos tripartitos de relaciones laborales, sean Comisiones Consultivas, Consejos u organismo de similar naturaleza.

En primer lugar, exigir que para poder abordar en estos organismos solicitudes de arbitraje para la inaplicación de convenios deberá estar aprobada la norma legal que desarrolle esta función –en el caso de la CCNCC así lo hemos manifestado CCOO y UGT en una declaración escrita–, norma que debe aprobarse mediante el preceptivo pro-

ceso de información y consulta, y que, en el caso de la CCNCC, sólo acaba de empezar.

En las alegaciones sindicales presentadas al borrador de RD sobre competencias de la CCNCC, hemos reclamado, entre otras cuestiones, la necesidad de que la norma establezca que será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria en materia de inaplicación cuando así se haya establecido en el convenio colectivo y que, en este caso, sólo se podrá acudir a la CCNCC cuando no se hubiera alcanzado acuerdo en la misma; que la norma explicita la documentación mínima exigible a la parte que insta el procedimiento y garantice la contradicción de la parte no recurrente; la prevalencia del consenso de las partes en la designación del árbitro y la necesidad de consenso o mayoría cualificada cuando sea la CCNCC quien decida sobre la inaplicación.

La presentación de alegaciones se hace sin menoscabo de la posibilidad de recurrir ante los tribunales el RD por el que se regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, una vez que sea aprobado por el Gobierno y publicado en el BOE, por motivos de inconstitucionalidad ■

Pensiones: ¿un primer paso hacia la normalidad?

Carlos Bravo Fernández
*Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social
Complementaria de CCOO*



Con varios meses de retraso se han retomado los trabajos de la Mesa de seguimiento del Acuerdo de Pensiones, en la que está comprometida la discusión de desarrollos reglamentarios previstos en la Ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social y en la Ley 28/2011 de integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Pese a nuestra insistencia en su convocatoria, estos trabajos se han demorado por voluntad exclusiva del Gobierno. Una vez puestos en marcha, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales hemos constatado que se trata de un primer espacio de trabajo de carácter tripartito verdaderamente útil, si bien resaltando la ausencia o dificultad para establecer canales de diálogo con el Gobierno en demasiadas materias pendientes, empezando por la inexistente negociación sobre la reforma laboral.

Los trabajos en los que participamos junto con la Administración de Seguridad Social CCOO, UGT, CEOE y CEPYME están transcurriendo en un clima constructivo. Se nos ha presentado un primer borrador de proyecto de Real Decreto con los desarrollos reglamentarios de algunas de las

Es de valorar la aparente vuelta a la normalidad en materia de pensiones, pero aún persisten graves dificultades para establecer canales de diálogo con el Gobierno en demasiadas materias pendientes (reforma laboral, financiera,...)

materias más urgentes ya que sus procedimientos deben estar operativos el 1 de enero de 2013. No obstante, CCOO y el resto de agentes sociales hemos reclamado que además de estas deben incluirse también, entre las materias a negociar, el resto de desarrollos que están comprometidos en la reforma de pensiones, articulando un método de trabajo que permita abordar todas ellas en un plazo de tiempo razonable, lo que ha contado con la aparente conformidad de la Administración.

Entre las materias a avanzar, desde CCOO hemos puesto en primera línea de atención la necesidad de actuar sobre algunas en concreto: el primer listado de actividades que puedan ser susceptibles de tener coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos, insalubres o peligrosos; el primer nivel de protección de subsidios de desempleo para los trabajadores agrarios por cuenta ajena; la constitución del grupo de trabajo para estudiar la forma de incorporar al ámbito de cobertura de la prestación por desempleo a las empleadas de hogar; un seguimiento exhaustivo de cómo se está reconociendo el nuevo derecho a cotizar de los becarios; entre otras.

Pero este proceso de diálogo no debe quedarse en la discusión técnica de los desarrollos ya comprometidos en la última reforma. Debemos exigir llevarlo mucho más allá y abordar en él todas las iniciativas que el Gobierno ha estado anunciando en los

medios de comunicación de forma un tanto velada y, en ocasiones, incluso equívoca.

En este punto los anuncios hechos por algunos responsables ministeriales ajenos a Empleo sobre la posibilidad de sustituir cotizaciones por impuestos, de confirmarse como propuesta de gobierno, debe ser objeto de atención preferente en el plano del Diálogo Social y en la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo. La medida en cuestión parece tener como objetivo utilizar el sistema de seguridad social al servicio de una devaluación competitiva de los salarios pero, de producirse, la forma que adopte puede afectar significativamente a las bases financieras del sistema. De hecho, esta solución ya se exploró con mal resultado en 1995. En aquel momento se redujeron las cotizaciones sociales en un punto porcentual y, se incrementó el IVA en otro punto porcentual. El resultado fue que, con un crecimiento del PIB nominal del 7,8%, la inflación alcanzó un 3,6%, la pérdida de recaudación en cuotas sociales fue equivalente al 1% del PIB y el incremento de recaudación por IVA, no se produjo, manteniéndose la recaudación del año anterior. Es decir, se produjo una transferencia de renta del trabajo a renta del capital con un saldo neto negativo.

Previsión social complementaria

En el marco de la Previsión Social Complementaria, también parecen reactivarse nuevos espacios de interlocución. Quizá el más significativo sea el relacionado con una Orden Ministerial que regule la valoración a vencimiento de las carteras de los Planes y Fondos de pensiones de empleo.

Tras 8 años insistiendo en la necesidad de este desarrollo normativo y denunciar los efectos negativos de su ausencia (duración media de la cartera de renta fija menor de la que corresponde a planes de pensiones,

con pérdida de rentabilidad y mayor volatilidad de la que estos instrumentos deben soportar), hemos vuelto a abordarlo con la nueva Administración. El texto propuesto, aunque mantiene aspectos mejorables o faltos de una definición adecuada, responde en buena medida a las cuestiones detectadas en los debates mantenidos sobre este asunto con el Gobierno anterior en los últimos años, así como a las aportaciones y propuestas que hemos realizado en este tiempo.

En la misma línea, los trabajos emprendidos para el desarrollo normativo de la Ley 27/2011 también incluyen cuestiones a abordar en el corto plazo. La "Carta Naranja" es una de las principales novedades. Con este nombre se conoce comúnmente en los países nórdicos a los instrumentos de información y mejora de la transparencia. Se ha establecido la posibilidad de que, desde el 1 de enero de 2013, tanto el sistema público de pensiones como todos los sistemas complementarios y privados de pensiones (planes de empleo, planes individuales, mutualidades de previsión, etc.) ofrezcan información a los trabajadores sobre qué pensión es previsible alcanzar de acuerdo con su carrera de cotización en el caso de la Seguridad Social y de acuerdo con la evolución de sus aportaciones en el caso de los sistemas complementarios y privados de pensiones. Es importante

“El diálogo abierto debe ir más allá y abordar las iniciativas que el Gobierno ha estado anunciando en los medios de comunicación, como las relacionadas con las cotizaciones”

que ambos instrumentos de transparencia, tanto el que afecta a las pensiones públicas como a las complementarias, se articulen con criterios comparables y se pongan en marcha al mismo tiempo. Ambos, así como la inclusión en la nómina de información sobre la totalidad de cotizaciones sociales que efectúa un trabajador, las que ingresa directamente la empresa y las que se le descuentan mes a mes, exigen un desarrollo reglamentario específico.

En otro orden de cosas, subsisten también en materia de previsión social complementaria importantes diferencias derivadas de las últimas reformas impuestas (reforma laboral, Ley de presupuestos, etc.), que sería conveniente reconducir desde el diálogo social. Entre ellas la prohibición de aportaciones a los instrumentos de previsión social de las Administraciones Públicas, o la posibilidad de descuelgue en los convenios colectivos que podrían generar problemas con las aportaciones ya comprometidas en las empresas del sector privado.

Así, los trabajos en materia de pensiones parecen retomar una senda de normalidad, tras varios meses de bloqueo, aunque los espacios de diálogo social que contamos resultan todavía claramente insuficientes y deben ampliar sus contenidos. Este es, junto con otros, uno de los objetivos del proceso sostenido de movilizaciones que estamos desarrollando ■



Vulneración en España de Convenios Internacionales del Trabajo

Javier Doz Orrit

Secretario confederal de Internacional de CCOO

Reproducción de la intervención del Secretario de Internacional de CCOO, Javier Doz, en su calidad de delegado de los trabajadores españoles en la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, denunciando la vulneración en España de varios Convenios Internacionales y el bloqueo de los empleadores a abordar en la Conferencia Internacional que se celebra este mes en Ginebra las denuncias por vulneración del derecho de huelga en diversos países.

**Señor Presidente,
señoras y señores delegados:**

En primer lugar, expreso mi profundo agradecimiento a Juan Somavía por el gran trabajo realizado al frente de la OIT, y felicito a Guy Ryder por su elección como nuevo director general. Le deseamos lo mejor, en

bien de los derechos laborales y sindicales, de la generalización del trabajo decente y del fortalecimiento del papel de la OIT. Mi aprobación al Informe del Consejo y a la Memoria del Director General.

Un hecho insólito ha enturbiado esta Conferencia: el veto de la delegación de los empleadores al tratamiento de las denuncias por vulneración del derecho de huelga. Llamamos la atención a todas las partes integrantes de la OIT sobre lo insostenible de esta actitud. Atenta contra los principios básicos de su funcionamiento y bloquea su instrumento de trabajo más importante. Los empleadores tienen que reconsiderar su posición forzosamente.

Tras más de cuatro años de crisis económica y dos de políticas de austeridad y de reformas-recortes de los derechos laborales y sociales, la situación económica y





social de España es de una extrema gravedad. Caminamos hacia los seis millones de parados, el 25% de la población activa, y el paro juvenil ya ha superado el 50%.

El actual gobierno del Partido Popular ha radicalizado la aplicación de las citadas políticas, impuestas, con distintos grados, a todos los países de la Unión Europea por sus instituciones políticas bajo el dictado del gobierno alemán. El resultado en nuestro país, en muchos otros y en el conjunto de la UE, es un fracaso absoluto.

Por primera vez en la historia de la España democrática CCOO y UGT han presentado ante la OIT sendas quejas contra el Gobierno de España

No sólo no se han conseguido sus objetivos explícitos sobre deudas soberanas y déficits, sino que hoy todo está mucho peor que en mayo de 2010. La prima de riesgo de la deuda española es 3,5 veces superior a la existente antes de aplicar estas políticas que supuestamente iban a "hacernos recobrar la confianza de los

mercados". El desempleo se ha vuelto a desbocar, se ha pasado de la frágil recuperación a una nueva recesión y tampoco podrán alcanzarse los objetivos de reducción del déficit, a pesar de los brutales ajustes presupuestarios que han sumado 50.000 millones de euros.

No podía ser de otra manera cuando se deprimen conscientemente todos los factores que configuran la demanda interna, en España y en toda la UE simultáneamente, y no se establece ninguna medida de estímulo del crecimiento y del empleo. Sólo el dogmatismo ideológico de quienes hoy gobiernan España y Europa puede explicar tal perseverancia en el error. El conservadurismo neoliberal y antikeynesiano olvida por completo todas las lecciones de la historia económica.

El segundo gran error es pensar que se pueden compensar los efectos depresivos de la fuerte y simultánea disminución del consumo y la inversión, públicos y privados, mediante el recorte de los salarios y los derechos sociales y laborales, para así "ganar competitividad y la confianza de los mercados". Como era de prever está sucediendo todo lo contrario: más desempleo, más recesión y más desconfianza. Estudios

muy recientes del FMI demuestran que no existe correlación alguna entre creación de empleo y reformas laborales.

Las consecuencias de todo esto, en España y buena parte de Europa, son desoladoras. Además de las mencionadas: fuerte aumento de la pobreza y la desigualdad social y profundo deterioro de los servicios públicos y de los sistemas de protección social. Las medidas adoptadas hasta el momento han supuesto el despido de 105.000 empleados públicos. Sólo los nuevos recortes en educación pueden implicar, si las movilizaciones sociales no lo impiden, el despido de más de 80.000 profesores y un notable deterioro de la calidad de la enseñanza pública. Si a ello unimos la drástica reducción de los gastos en I+D+i, cabe decir que nuestros gobernantes no sólo están sacrificando nuestro presente sino nuestro futuro como nación.

La percepción mayoritaria en nuestras sociedades, por encima de las preferencias políticas, de que los gobiernos están aplicando unas políticas tan equivocadas como injustas está produciendo un peligroso efecto de deslegitimación de las instituciones democráticas. Las europeas, carentes de liderazgo político alguno, han llevado a la UE a la peor crisis de su historia, poniendo en juego la propia exis-

tencia del proyecto político más importante del siglo XX. ¡Cómo es posible que la Comisión, el Consejo y el Banco Central europeos, instituciones no elegidas por los ciudadanos, se permitan imponer o proponer la vulneración de constituciones y leyes nacionales, convenios de la OIT, convenios colectivos y acuerdos del diálogo social! Esto ha ocurrido en Grecia, Portugal y otros países. En España, la Comisión Europea acaba de proponer, en sus observaciones al Plan anual de reformas, la vulneración del muy importante Acuerdo tripartito de reforma del sistema de pensiones, de enero de 2011.

Cuando se actúa así, cuando se quiere basar la competitividad en bajos salarios y escasos derechos, hay que sacrificar el diálogo social y la negociación colectiva. Es lo que ha sucedido en España, que hasta hace muy poco tiempo era puesta, con razón, por la OIT como uno de los países con diálogo social más fructífero. CCOO y UGT han dado sobradísimas muestras de su voluntad y capacidad para negociar y acordar con los empresarios y con gobiernos de distinto signo político. Sin embargo, el presidente del gobierno, D. Mariano Rajoy, se niega a recibir a sus secretarios generales, en medio de una situación de emergencia económica y social sin precedentes. Eso no ha sucedido nunca en la democracia española.



Drama social que protagoniza la crisis: millones de jóvenes sin empleo

Y peor aún: la reforma laboral de mayor envergadura de nuestra historia democrática ha sido aprobada por decreto-ley, a principios de febrero, sin diálogo alguno con los interlocutores sociales. Y lo ha hecho sólo trece días después de que UGT y CCOO suscribieran con CEOE y CEPYME un acuerdo sobre salarios, empleo y negociación colectiva para los próximos cuatro años con sacrificios en salarios, flexibilidad negociada y primacía del empleo. El Acuerdo fue olvidado y vulnerado por el Gobierno en su reforma laboral cuyos principales objetivos son facilitar y abaratar el despido, debilitar la negociación colectiva y conceder al empresario la facultad de bajar los salarios y modificar las condiciones de trabajo unilateralmente.

Por primera vez en la historia de la España democrática CCOO y UGT hemos presentado ante la OIT sendas quejas contra el Gobierno de España, por violación de los derechos relacionados con el despido de trabajadores, al vulnerarse el Convenio 158, y por violación de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, al vulnerarse los convenios 87, 98 y 154. El sólo hecho de probarse la vulneración de estos convenios –que los son flagrantemente en al menos ocho supuestos–, sería motivo de inconstitucionalidad de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

El sindicalismo español está luchando contra este estado de cosas con todos los medios a su alcance, siendo apoyado por la mayoría de los trabajadores y amplios sectores de la ciudadanía en manifestaciones masivas y en la huelga general del pasado 29 de marzo. Lo vamos a seguir haciendo, en España y en Europa, acompañando la protesta con propuestas sobre deuda, equilibrio fiscal, crecimiento, empleo, gobierno económico de Europa y política fiscal, reforzamiento y sostenibilidad del Estado de bienestar, etc., que son mucho más justas y eficaces que las fracasadas políticas que padecemos.

Y seguiremos luchando por la restauración del diálogo social y la negociación colectiva que son esenciales para salir de la crisis.

Y pese a la merecida pérdida de credibilidad de la UE, por sus políticas tan profundamente antisociales, decimos que la solución es "más Europa", pero no más de esta mala Europa, sino de una nueva Europa que sea capaz de utilizar sus grandes potencialidades y la solidaridad entre sus Estados para salir de la crisis con políticas que preserven su modelo social. El compromiso del sindicalismo europeo con Europa pasa necesariamente por la refundación de la UE en base a un Nuevo Contrato Social Europeo y la profunda democratización de todas sus instituciones ■

La ITGLWF firma con INDITEX un nuevo Protocolo de RSC¹

Isidor Boix Lluch

Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CCOO

El 4 de mayo, la Federación Sindical Internacional de los trabajadores del Textil, la Confección y el Cuero, ITGLWF, firmó con INDITEX, un nuevo Protocolo para el desarrollo del papel de los sindicatos locales en las condiciones de trabajo de los proveedores de su cadena de producción.

Es posible, aunque no es seguro, que INDITEX sea la empresa que más haya avanzado en los sectores del textil, de la confección, del cuero y del calzado en la aplicación de compromisos de Responsabilidad Social en toda su cadena de producción, pero sí es seguro que es la que mejor ha ido estableciendo compromisos concretos con el sindicalismo organizado para alcanzar tal objetivo. Así se ha ido reconociendo en los Congresos de la Federación Sindical Internacional del sector, la ITGLWF por sus siglas en inglés. Y así se pone de ma-

nifiesto de nuevo con el acuerdo que se ha suscrito el pasado día 4 de mayo en Arteixo por parte del Secretario General de la ITGLWF, Klaus Priegnitz, y el Director de RSC de INDITEX, Félix Poza.

En 2002 iniciamos, por parte de FITEQA-CCOO, la relación con la dirección de INDITEX sobre las cuestiones de RSC en toda su cadena de producción. A lo largo de los 10 años ya transcurridos se han firmado los siguientes acuerdos: en 2007 el Acuerdo Marco Internacional (AMI) con la Federación Sindical Internacional



Maquiladora textil

ITGLWF (el primer AMI del sector textil-confección-cuero, y el primero de todos los AMIs que incluía explícitamente a toda la cadena de producción); en 2010 el Protocolo para su seguimiento sindical en las diversas regiones del mundo en las que se encuentran sus proveedores; en 2011 un "Acuerdo de Intenciones" estableciendo las bases para la implicación de los sindicatos locales en relación con las condiciones de trabajo de los proveedores de los respectivos países, el cual se ha desarrollado en este 2012 con el Protocolo ahora firmado.

Los nuevos derechos implican nuevas responsabilidades de la ITGLWF en la dirección y coordinación de la práctica sindical en la cadena de producción de INDITEX

Para entender el sentido y el valor de tales acuerdos es necesario tener en cuenta que desde el primer momento nos planteamos incidir sindicalmente en el cumplimiento de los compromisos empresariales, aunque fueran unilaterales, como lo eran inicialmente. A lo largo de estos años FITEQA-CCOO, junto con la ITGLWF, hemos intervenido en las diversas situaciones en las que se han suscitado problemas importantes en los proveedores, siendo los primeros y más significativos los de Bangladesh (hundimiento de Spectrum) y Perú (despidos de los sindicalistas de TOPY TOP), intervenciones que contribuyeron decisivamente a la conclusión del AMI. Luego ha sido en Camboya, Portugal, Marruecos, Turquía, Brasil e India, donde la actuación sindical ha ido creando las bases para los sucesivos acuerdos que concretan la propia experiencia de interlocución sindical-empresarial.

Los elementos esenciales del PROTOCOLO de 2012 son:

- Derecho de los sindicatos locales y nacionales, así como de las estructuras regionales de la ITGLWF y de la dirección de ésta, a conocer toda la cadena de producción de su ámbito; acceder a los centros de trabajo que la integran; conocer el programa de auditorías y los fabricantes a auditar; plantear las medidas necesarias para corregir los incumplimientos del AMI; conocer los Planes de Acción Correctivos ante los incumplimientos detectados.
- Nuevos derechos que suponen nuevas responsabilidades: el Protocolo señala la asunción de la responsabilidad de la Federación Sindical Internacional ITGLWF en la gestión de estos derechos y en el tratamiento de la información que de ellos deriva, subrayando sus funciones de dirección y coordinación de la práctica sindical.
- Planes de formación dirigidos tanto a trabajadores y sindicalistas como a directivos y gestores empresariales sobre el propio AMI, los Derechos Fundamentales del Trabajo (libertad sindical y derecho de negociación colectiva en primer lugar), así como sobre organización del trabajo, todo ello estrechamente vinculado al ejercicio de las prácticas antes señaladas.
- INDITEX y la ITGLWF determinarán de mutuo acuerdo los medios que aportará INDITEX para la puesta en práctica de estos acuerdos y la ejecución de lo previsto en ellos.

La dirección de la Federación Sindical internacional ITGLWF se ha planteado establecer un plan de trabajo para la inmediata aplicación de estos acuerdos en toda su cadena de producción, particularmente en las zonas donde se sitúa la mayor concentración de los aproximadamente 1.500 fabricantes y talleres, con unos 700.000 trabajadores, en los que se producen las prendas que comercializa el que se ha convertido en el primer distribuidor de ropa mundial ■

Actividad del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas

Raquel Boto

Adjunta a la Secretaría de Acción Sindical de CCOO

El Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) es fruto del Diálogo Social tripartito y del consenso político (Parlamento, Senado, Subcomisión RSE, proposiciones no de ley...) y nació como el *órgano de mayor rango en Europa sobre esta materia*.

Desde su creación, ha desarrollado una labor de diálogo y consenso que ha contado con la participación de representantes de los principales grupos de interés: administraciones públicas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil. Su contribución no ha podido ser tan fructífera como desde CCOO deseábamos. En parte, debido a cierta dejadez desde el Gobierno -el anterior y también el actual- que ni siquiera le ha dotado de los recursos necesarios¹. Pero especialmente, por el escaso interés que ha mostrado hasta ahora el Grupo Empresarial presente en el Consejo, debatiéndose internamente entre unos pocos que apuestan por cambiar la concepción de la empresa e integrar la RSE en su gestión, frente a una mayoría que sigue entendiendo este concepto como pura estrategia de marketing.

Para que la RSE sea creíble, debe ser medible y contar con un conjunto de indicadores consensuados que evalúe la trans-

parencia, el buen gobierno corporativo, el medioambiente, los derechos humanos, las relaciones laborales, el consumo sostenible, etc. Estos indicadores no pueden sino emanar del propio Consejo. Es más que probable que ésta sea una de las causas que hace que desde algunos sectores y por parte de algunos "expertos", se viertan críticas a la labor realizada hasta ahora y se pongan obstáculos en su desarrollo.

Desde CCOO, estamos interesados en mantener y mejorar su funcionamiento, reforzarle como organismo impulsor de las políticas de RSE y convertirle en un espacio más de diálogo social y concertación, para avanzar en el papel decisivo que los trabajadores y trabajadoras deben tener en un modelo productivo distinto, renovado y dispuesto a afrontar los retos que la sociedad del siglo XXI necesita.

El Pleno del Consejo decidió en su reunión del 3 de mayo de 2011, la creación de tres Grupos de Trabajo para dar cumplimiento

¹ A pesar de que la propia Ley de Economía Sostenible, en su artículo 39, apartado 4, establece que "El Gobierno facilitará los recursos necesarios para que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial pueda llevar a cabo plenamente sus funciones". Por otra parte y ante distintos rumores, es importante aclarar que el Consejo no ha tenido hasta el momento ningún tipo de participación en las convocatorias de subvenciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

a diversos mandatos encomendados a él por la Ley de Economía Sostenible (LES): "Promoción de la RSE" (Art. 39), "Gestión y Funcionamiento del CERSE" (Art. 39); e "Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones" (disposición final trigésima primera). Los Grupos de Trabajo han sido el verdadero motor del Consejo desde su constitución. Los correspondientes documentos se están elaborando² y deberían terminarse para el fin del verano. Por ahora, ningún miembro los ha rechazado expresamente, aunque desde el Grupo Empresarial se ha abierto un período de reflexión, que esperamos no haga que se demore su conclusión.

Además, el CERSE deberá afrontar en los próximos meses no sólo el desarrollo de las funciones encomendadas y los mandatos de la LES, sino los nuevos retos planteados desde el Gobierno español y desde la Comisión Europea.

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha señalado entre los principales objetivos del Gobierno en esta materia, la elaboración un Plan Nacional, que sirva de referente para el desarrollo de la RSE en los territorios de las Comunidades Autónomas y que esté en consonancia con las recomendaciones de la Comisión Europea. Por supuesto, el anunciado Plan debe vincularse al CERSE, "como órgano asesor y consultivo del Gobierno y marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España".

La Comisión Europea publicó en 2011, la Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la "Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas". Esta comunicación plantea importantes retos y oportunidades al CERSE como principal herramienta para el desarrollo de la estrategia europea en España.

La Ley de Transparencia puede ser un instrumento importante para rendir cuentas sobre la responsabilidad social en el ámbito público.

Por otro lado, también la Ley de Transparencia puede ser un instrumento importante para rendir cuentas sobre la responsabilidad social, incluyendo en esto no sólo a las empresas sino también a las Administraciones públicas. El CERSE, la LES y la Ley de Transparencia están interconectadas: las administraciones, organismos y planes públicos deben elaborar informes de sostenibilidad (Art. 35 de la LES). Los indicadores que debe aportar el CERSE (Art. 39) sirven también para el sector público. Y la Ley de Transparencia obliga a la rendición de cuentas, y ésta debe hacerse mediante informes.

Por nuestra parte, no abandonamos en nuestra acción sindical diaria la necesidad de incorporar criterios de RSE, ISR y sostenibilidad.

Esperemos que en septiembre se convoque el Pleno del Consejo y, fruto de los debates previos en los Grupos de Trabajo, se puedan aprobar los tres documentos consensuados referidos anteriormente. En los momentos difíciles, como el actual, se hace más imprescindible que nunca realizar un esfuerzo compartido y es en organismos como el CERSE, que cuentan con la participación de los diferentes actores de la RSE, donde mejor se pueden impulsar los acuerdos necesarios para superarlos.

La Responsabilidad Social (ligada a la Sostenibilidad y a la Inversión Socialmente Responsable) puede y debe ser una de las luces que nos guíe en este camino ■

2 El documento de Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones, está prácticamente finalizado.

Novedades en la doctrina judicial sobre el despido colectivo tras el RDL 3/2012:

El deber de documentación y el grupo de empresas

Francisco José Gualda Alcalá

Responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos CCOO

Ya disponemos de dos resoluciones judiciales, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña de 23 de mayo (Demanda 10/2012) y la del TSJ de Madrid de 30 de mayo (Demanda 17/2012), que han ve-

nido a interpretar la reforma laboral del despido colectivo llevada a cabo por el RDL 3/2012. En los dos casos conocen del nuevo proceso de despido colectivo instado por los representantes de los trabajadores, frente a decisiones empresariales que se querían justificar el amparo del RDL 3/2012, que introduce una nueva regulación tanto en las causas económicas como en el procedimiento de despido colectivo. Ambas sentencias sientan unas bases muy importantes tanto sobre los aspectos procesales como sobre la calificación del despido y el alcance de las irregularidades que se comenten en su tramitación.

En las dos resoluciones judiciales se declara el despido nulo por incumplimiento del deber de documentación para acreditar la causa económica. Además, resuelven aspectos importantes vinculados al concepto de grupo de empresas, que es decisivo para justificar la causa económica. Resumimos las principales aportaciones.



1. La legitimación para impugnar el despido colectivo

La Sala de Cataluña, en la sentencia citada, considera que aunque ni el ET ni la Ley de Reforma de la Jurisdicción Social aluden expresamente a los trabajadores designados para intervenir en el período de consultas cuando no existe delegado de personal o comité de empresa, no por ello carecen de legitimación para interponer la demanda de despido colectivo con efectos generales sobre el conjunto de los trabajadores afectados por el despido. La sentencia del TSJ de Madrid, se admite la legitimación tanto de los representantes unitarios como de la organización sindical CCOO para interponer dicha demanda.



Ciudad de la Justicia de Barcelona

2. El deber de documentación del despido colectivo por causas económicas

La sentencia del TSJ de Madrid considera que no es suficiente una memoria genérica, un balance y las declaraciones del IVA. Resulta necesario aportar toda la documentación exigida en el Reglamento de Despidos Colectivos, que en este punto está en vigor, si bien aclaramos que esta materia está en fase de reforma, ante la que parece inminente aprobación de un nuevo Reglamento.

3. La existencia de un grupo de empresas

Igualmente es muy importante el tratamiento que hace del grupo de empresas. Queda claro que es una materia que se puede y debe enjuiciar en el ámbito del despido colectivo, pues afecta tanto al deber de documentación como a las entidades responsables por el cese.

Se distingue entre el grupo de empresas a efectos mercantiles y el grupo a efectos laborales. El primero sólo exige unidad de dirección y control, y el grupo a efectos laborales la concurrencia de requisitos más estrictos vinculados a la prestación laboral indiferenciada, o a la creación de sociedades ficticias.

En muchas resoluciones judiciales se ha venido entendiendo que el grupo de empresas a efectos mercantiles no tiene relevancia en el despido colectivo, pero ello no es correcto. Como aclara la sentencia del TSJ de Madrid, el Reglamento exige la concurrencia de un grupo de empresas a efectos mercantiles para imponer la obligación de aportar la documentación económica referida al conjunto del grupo.

El grupo de empresas a efectos laborales, si se acredita como es el caso, lo que supone es que la totalidad de las empresas del grupo son responsables del despido, y en concreto, de las obligaciones económicas que genera el mismo, lo que a su vez puede afectar a otros procesos de reclamación de cantidad o de acciones resolutorias por la plantilla. En el caso resuelto por la sentencia del TSJ de Cataluña, se acredita que la empresa se integra en un grupo de empresas a efectos laborales, impone la necesidad de disponer de la documentación económica del conjunto del grupo. Aclaramos que el grupo laboral impone esa documentación de la causa económica, pero igualmente para las demás causas, como las organizativas o productivas, dado que asume la condición de empleador.



4. La Selección de los trabajadores afectados

Según la sentencia del TSJ de Cataluña, en relación con la selección de los trabajadores afectados por la medida, que es aplicable a otros casos como la suspensión de contratos o reducción de jornada, se impone a la empresa el deber de concretar las categorías y los criterios de selección con la suficiente precisión como para evitar que la empresa se reserve el derecho a seleccionar arbitrariamente a los trabajadores. Su incumplimiento genera igualmente la calificación del despido nulo, y no sólo no ajustado a derecho, pues impide que el período de consultas pueda entenderse cumplido en cuanto a sus objetivos y finalidad.

5. El deber de negociar durante el período de consultas

El TSJ de Madrid, en relación con el período de consultas, hace una lectura sustantiva de dicho período, exigiendo que la negociación de buena fe no sea una

mera proclamación legal sin contenido, sino imponiendo una verdadera disposición a llegar a acuerdos, lo que no sucede si la empresa ofrece una postura predefinida e inmodificable, lo que afecta a la validez del despido y permite calificarlo como nulo.

En definitiva, al no existir autorización administrativa previa, es la empresa la que asume la responsabilidad en la gestión del procedimiento de despido, y cobra especial importancia el incumplimiento de los requisitos de forma a los que está sometido. Se trata de unos importantes pronunciamientos, que han sido contestados desde ámbitos empresariales por imponer la nulidad de los despidos, que obliga a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación. Hay que significar que tales elementos formales no son meras exigencias de tramitación, sino que tienen como finalidad asegurar que el período de consultas con los representantes de los trabajadores se cumpla de forma real y efectiva, lo que es una exigencia de la Directiva sobre despidos colectivos ■

Recortes en sanidad y servicios sociosanitarios

Luis Álvarez Agudo

Responsable del Área de Negociación Colectiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO

Valoración del RDL 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

Las medidas que contempla el RDL 16/2012, es otro paso más en un objetivo perfectamente planificado que pretende situar al Sistema Nacional de Salud (SNS) en una situación que justifique su supuesta ineficiencia, y con ello

posibilitar la entrada de la iniciativa privada y promover el doble aseguramiento sanitario. Al mismo tiempo que se quiebra el derecho a la universalidad de las prestaciones cambiando el derecho de ciudadanía por la condición de aseguar-



Manifestación en Madrid en defensa de los servicios públicos

La asociación establecida entre asegurado y beneficiario vincula directamente el derecho a la prestación sanitaria con la afiliación a la Seguridad Social, rompiendo con la universalidad como uno de los principios básicos del Sistema Nacional de Salud, y obligando a determinados grupos de ciudadanos a acreditar su derecho a la asistencia sanitaria

do y bajo la justificación de la crisis económica, de la necesidad de ahorro y de no gastar lo que no se tiene, el Gobierno está tomando una serie de medidas que afectan a nuestros derechos básicos.

El RDL contempla medidas que no solo afectan a la ciudadanía, sus derechos y los servicios que se prestan, también contiene medidas que afectan a los profesionales del sector continuando con las iniciadas en el 2010 y prolongadas en el 2011 que se mantendrán durante este año y posiblemente se desarrollen en el próximo. Los presupuestos sanitarios de las CCAA, en su primera versión, se redujeron significativamente situándose en cotas inferiores a los del 2008, lo que ha provocado una importante reducción de derechos que van a incidir en la calidad asistencial que se presta, no voy a referirme a los económicos de sobra conocidos, pero si quiero destacar el incremento de la jornada, la eliminación de ofertas de empleo público, la amortización de vacantes o la reducción de sustituciones. Estas medidas han sido adoptadas en todas las CCAA y el primer efecto que han generado ha sido la reducción o eliminación de servicios, camas, quirófanos y tratamientos. En Castilla La Mancha han ido más allá y pretenden privatizar hospitales públicos, medida hasta el momento inédita en el SNS. Las medidas que sobre

recursos humanos contempla el RDL, que apenas van a producir el ahorro previsto, tienen un elemento en común: han sido adoptadas sin un mínimo proceso de información y negociación, son fruto de la imposición del Gobierno del PP.

Con respecto a las medidas no laborales contempladas en el RDL 16, en primer lugar resaltar lo poco relacionado que están el título de la norma y el contenido de las medidas que ni contribuyen a la sostenibilidad del SNS ni a mejorar la calidad y la seguridad de las prestaciones. La mayoría de ellas reducen derechos de la ciudadanía e incrementan los porcentajes de copago o repago, o instauran nuevos conceptos que serán también objeto de copagos. Desconfiamos que las medidas expuestas puedan generar el ahorro de los 7.000 MM de euros anunciados. Los cálculos más optimistas de expertos en economía sanitaria los sitúan en el entorno de los 4.000 MM. Por el contrario sí se puede afirmar que van a generar más desigualdades entre la población.

Por otra parte, la asociación que se establece entre asegurado y beneficiario vincula más directamente el derecho a la prestación sanitaria con la afiliación a la Seguridad Social, rompiendo con la universalidad como uno de los principios básicos del SNS: Determinados grupos de ciudadanos, entre ellos los mayores de 25 años que no hayan cotizado deberán acreditar, mediante un proceso excesivamente burocratizado, su derecho a percibir asistencia sanitaria.

El colectivo de inmigrantes sigue estando en la diana de las políticas del PP, este RDL es una nueva muestra. A quienes no cotizan a la Seguridad Social, y pese a no existir evidencia de que abusen de las prestaciones del SNS, bajo la justificación de un turismo sanitario más propio de ciudadanos de la Unión Europea, les limitan la atención sanitaria a la atención de menores, embar-

zadas y urgencias, lo que va a provocar que estas últimas se sobresaturen al convertirse en la única vía de entrada al sistema sanitario. El pretendido ahorro se convertirá en un mayor gasto. A ello debemos añadir la última ocurrencia de la Ministra que va a potenciar los convenios entre CCAA y ONG's para que presten cuidados sanitarios a los inmigrantes.

En cuanto a los nuevos copagos son totalmente rechazables, desde el que se aplica a pensionistas y las formas en que van a percibir por parte de las CCAA los reembolsos del exceso gastado en farmacia a la del transporte sanitario no urgente, que afectaría a quienes tengan que acudir regularmente al hospital, bien a recibir tratamientos de diálisis o terapias de rehabilitación, entre otras. Con medidas de este tipo muestran que han optado por la vía más fácil: hacer recaer el coste sobre los más débiles en vez de establecer medidas organizativas y de control del gasto.

En relación a la prestación farmacéutica, van a surgir problemas con los datos económicos que deben contener las tarjetas sanitarias para la clasificación en la escala de los repagos, el coste que va a implicar

este incremento burocrático va a anular, o al menos reducir sensiblemente, el ahorro previsto. Sería interesante conocer con claridad qué condiciones se han determinado para que tanto la industria farmacéutica como las oficinas de farmacia, participen en este esfuerzo por reducir costes.

La definición de un nuevo modelo de cartera de servicios del SNS en tres niveles (básica, suplementaria y accesoria) pretende: eliminar servicios y prestaciones actualmente cubiertos, introducir fórmulas de repago e impedir que cualquier CCAA incremente su cartera de servicios. El Consejo Interterritorial acordará la cartera básica contemplando entre otros criterios, el económico y el organizativo.

Los problemas del SNS no están en el gasto, tenemos un gasto sanitario bajo con un crecimiento moderado. Los problemas están en la recaudación y en que la financiación no es finalista. Está demostrado que los copagos aumentan el gasto, empeoran la salud de los pobres y la recaudación es escasa. Es necesario asegurar la suficiencia financiera, incrementar la recaudación recuperando impuestos y establecer una financiación finalista para el SNS ■



Manifestación en Madrid en defensa de los servicios públicos

Respondiendo desde la movilización

Antonio Pino Cancelo

Secretario general de CCOO de Asturias

Los trabajadores y trabajadoras, y la sociedad en su conjunto, saben lo mucho que está en juego y el imprescindible papel que juega la movilización para detener esta ofensiva de los poderes financieros y empresariales, de la derecha política y el coro mediático a sus órdenes.

Las movilizaciones llevadas a cabo en los últimos meses por los sindicatos contra las medidas regresivas impuestas por el Gobierno de Mariano Rajoy, han sido respaldadas de forma masiva por la ciudadanía, consciente de la gravedad del ataque que están sufriendo los derechos laborales y sociales conquistados durante las tres últimas décadas en nuestro país.

En Asturias, una región de enorme tradición reivindicativa y de lucha, la respuesta ha superado incluso las previsiones de las organizaciones sindicales: desde las 80.000 personas que se manifestaron el 11 de marzo en Gijón, en la segunda gran movilización contra la reforma laboral previa a la huelga general, y la multitudinaria manifestación del 29 de marzo en Oviedo como cierre a la exitosa jornada de paro, que reunió a más de cien mil personas, a las decenas de miles que lo hicieron en Avilés en el Primero de Mayo más numeroso de los celebrados en la última década, pasando por la masiva contestación ciudadana que vivimos el 29 de abril en Gijón contra los recortes en sanidad y educación.

Pero la respuesta sindical y la contestación ciudadana no se han detenido, teniendo su continuidad con la huelga en la enseñanza del día 22 de mayo y las concentraciones del 23 y 24 contra la reforma laboral del PP, la más inútil, ineficaz e injusta de la democracia. Porque la lucha debe ser sostenida en el tiempo, hasta que el Gobierno rectifique. Los trabajadores y trabajadoras, y la sociedad en su conjunto, saben lo mucho que está en juego y el imprescindible papel que juega la movilización para detener esta ofensiva de los poderes financieros y empresariales, de la derecha política y el coro mediático a sus órdenes.

Y es que la gravísima situación que atravesamos tiene actores y políticas responsables: las medidas aplicadas en los últimos meses por las instituciones europeas y seguidas de manera sumisa en nuestro país por el Gobierno del Partido Popular, son suicidas económicamente y claramente antidemocráticas, puesto que lejos de beneficiar al conjunto de los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país sólo han conseguido incrementar el desempleo y extender aún más la pobreza y la desigualdad.

El Partido Popular –que se había comprometido durante la campaña electoral a no abaratar el despido, a no rebajar las pensiones, a no subir los impuestos y a no tocar la sanidad y la educación públicas– está aplicando recortes que dinamitan las bases de nuestro Estado de bienestar. Ese mismo partido que avala, mientras tanto, una indecente amnistía fiscal para los defraudadores.

El Gobierno insiste en que no hay otras alternativas, pero vuelve a mentir. Porque hay formas distintas de salir de la crisis. Entre otras medidas, los sindicatos hemos propuesto una profunda reforma fiscal para que, justamente, paguen más quienes más ingresan; la persecución decidida del fraude y la economía sumergida; la aplicación de un impuesto a las transacciones financieras. Los sindicatos hemos propuesto también un gran pacto de Estado para impulsar la inversión pública generadora de empleo. Un gran acuerdo nacional que restablezca la dignidad y la seguridad en el trabajo.

En Asturias la situación se ha vuelto particularmente grave en los últimos meses, con la región atrapada en una profunda crisis económica, acercándose a la dramática cifra de 100.000 parados y con el sector industrial en la cuerda floja. Arcelor-Mittal advierte con el cierre de instalaciones a causa, en buena medida, de los elevados costes de una tarifa eléctrica que también podría ahuyentar a otras multinacionales, con consecuencias catastróficas para Asturias. La Fábrica de Armas de Oviedo acaba de anunciar su clausura. Y los comprometidos fondos mineros, que surgieron para mitigar el cierre de explotaciones en las comarcas afectadas, no acaban de llegar, mientras se recortan ayudas a la minería del carbón que pue-

den abocar al cierre inmediato de centros de trabajo lo que ha disparado la conflictividad social y las movilizaciones. La crisis, los recortes y la ausencia de una política industrial activa y eficaz por parte de los gobiernos central y regional, nos colocan al borde del abismo.

Por si fuera poco, la región ha sufrido una crisis política sin precedentes, por la falta de entendimiento entre los partidos de derechas (Foro y PP), lo que nos abocó a celebrar dos elecciones autonómicas en menos de un año y a una parálisis en la acción del Gobierno de Cascos, que ha provocado un mayor agravamiento de la crisis. Bien es cierto que, por ésta y aquélla razón, el Ejecutivo de Foro no impuso en Asturias los severos recortes en sanidad y educación aplicados por el PP desde Madrid (aunque ya se han anunciado 500 interinos menos y algunos ajustes en sanidad), pero la reciente advertencia de intervención de las cuentas regionales por parte del ministro Montoro, injustificada e irresponsable a todas luces, podría ser más que un aviso de imposiciones futuras si el próximo Gobierno regional no lo evita.

Porque Asturias necesita, y de manera urgente, que el nuevo Gobierno, presidido por el socialista Javier Fernández, afronte el reto de sacarnos del marasmo, impulsar la economía y generar empleo. Un Gobierno que garantice la protección de los más desfavorecidos, sin plantear recortes en servicios esenciales, como la educación y la sanidad, y que reactive el salario social y la atención a la dependencia, dado el alto índice de personas sin recursos ni protección en nuestra comunidad autónoma. Pero si la apuesta fuera por los recortes en los servicios públicos, CCOO llevaría a cabo las movilizaciones necesarias ■

