

accionesindical

CONFEDERAL

contacta: amartin@ccoo.es

INFORMATIVO
CONFEDERAL DIGITAL
NOVIEMBRE 2009 NÚM. 5



Secretaría de Acción Sindical
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

SUMARIO

3

La regulación salarial en la negociación colectiva de 2009

4 y 5

El empleo y los salarios en el centro del debate sindical

Estadísticas

6

Una mirada al sindicalismo internacional

7 y 8

El ERE desde un punto de vista legislativo

9

La prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos

10 y 11

Sostenibilidad económica, social y ambiental

12 y 13

Un acuerdo para la transformación de la función pública

14 y 15

La Responsabilidad Social de las Empresas: una inversión de futuro

QUE NO SE APROVECHEN DE LA CRISIS



MOVILIZACIÓN GENERAL

Atocha-Puerta de Alcalá
El 12 del 12 a las 12 h.



Editorial

El pasado 21 de septiembre, el Consejo Confederal de Comisiones Obreras, marcó las prioridades del trabajo sindical para los últimos meses del año, centrándolo en desbloquear la negociación colectiva de 2009, preparando la del próximo año y en recuperar el diálogo social, en el marco de la defensa del empleo y los derechos laborales y sociales de las trabajadoras y trabajadores, ante la continuidad de la crisis y los intentos de ciertos sectores empresariales y políticos de propiciar una salida a la misma debilitando los derechos laborales y al movimiento sindical.

Con estas prioridades como meta, la CS de CCOO, junto a la Unión General de Trabajadores, ha adoptado una serie de iniciativas en las que se combinan el diálogo y la movilización, en torno a la negociación colectiva, el empleo estable y con derechos frente a

la destrucción de puestos de trabajo y la temporalidad injustificada, la protección social, las inversiones productivas y el cambio de patrón de crecimiento.

También para influir, desde la perspectiva sindical, en la reforma de la Ley de Extranjería y en el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2010 ante el que se ha presentado, por primera vez, un documento unitario con el análisis y propuestas sindicales, o ante la próxima presidencia española de la Unión Europea, en el primer semestre del próximo año.

Para explorar las posibilidades de recuperar el diálogo social con las organizaciones empresariales, se concertó un encuentro para evaluar el estado de la negociación colectiva de 2009 y buscar vías de salida al importante número de conflictos provocados por el bloqueo de aplicación de los incrementos ya pactados para 2009 y el retraso y conflic-

Editorial

tividad en las negociaciones de convenios que tienen que renovarse.

De este encuentro surgió la creación de un grupo de trabajo que ha estado identificando los conflictos por bloques de aplicación del incremento salarial, muchos de ellos con procesos en instancias judiciales, y los conflictos más acusados en las negociaciones que aún están sin cerrar.

En el primer caso, los conflictos identificados en el breve plazo en que se han dado las confederaciones empresariales y sindicales para ello, han sido 135 convenios que abarcan a 1.193.000 personas, siendo los sectores más afectados construcción y obra pública; derivados del cemento; industria del corcho y de la madera; campo; industria agroalimentaria; contact center (telemarketing); comercio en general y comercio especializado; hostelería; servicios de limpieza y otras actividades ligadas a servicios públicos a la ciudadanía desarrollados mediante empresas privadas; transporte de mercancías y transporte de viajeros por carretera; captación, distribución y tratamiento de aguas.

cerrada para 2009 no han tenido excesivas dificultades para la ratificación de los compromisos salariales pactados.

Durante los encuentros mantenidos en los meses de octubre y comienzo de noviembre, además de avanzar en la identificación de los conflictos y de sus causas, y tras sortear importantes diferencias en relación con las actuaciones que sería necesario impulsar para superar los conflictos más importantes, se consiguió consensuar con las organizaciones empresariales un procedimiento de actuación en el que se insta a las partes implicadas en los conflictos abiertos a resolverlos, mediante la negociación directa o con la participación de los organismos de mediación y arbitraje, antes de finalizar el año. Con ese objetivo, se comprometen, las confederaciones empresariales y sindicales, a llevar a cabo ante sus organizaciones y representados las actuaciones que sean necesarias para que esto se lleve a efecto antes de abordar la negociación de un acuerdo plurianual, cuyo inicio se prefigura para antes de que finalice 2009.

Para activar la solución de los conflictos en la línea contemplada en el "Compromiso de Actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente de 2009", Comisiones Obreras, a través de sus federaciones sectoriales, promoverá la convocatoria urgente de las Comisiones Paritarias de los convenios vigentes que aún no han firmado las tablas salariales de 2009 para hacerlo y aplicar, antes de finalizar el año, el incremento salarial correspondiente, en el respeto de los términos acordados en la negociación del convenio, recordando que, cualquier modificación que pudiera plantearse sobre lo acordado en su día, deberá ser objeto de tratamiento y aprobación en el ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio.

CCOO considera necesario que junto a todas las iniciativas de diálogo y negociación, se impulse un amplio proceso de movilización sindical y social, que permita la expresión pública de las principales preocupaciones de la población trabajadora y por ello, junto con iniciativas descentralizadas que se promuevan en las comunidades autónomas o en sectores, ha concertado con la UGT, la [convocatoria](#) de una gran concentración de ámbito nacional, que se desarrollará en Madrid el próximo 12 de diciembre. ■

[EL TRABAJO LO PRIMERO.]
POR EL

Otros sectores, como la industria del metal, aunque tienen algunos conflictos por bloqueo de la revisión pactada, la mayoría de la conflictividad está centrada en las negociaciones abiertas para la renovación de los convenios. En el caso de los convenios del metal (siderometalurgia, talleres de reparación, metalgráficas, mantenimiento industrial,..) la convocatoria de huelga lanzada por las federaciones sectoriales de CCOO y UGT para el 28 de octubre, hizo activar las negociaciones con resultado de firma de diez preacuerdos en poco más de una semana.

Algunos sectores, como la industria química, textil confección, industria de droguerías y perfumerías, banca, ahorros, seguros, empresas de trabajo temporal, entre otros, con la negociación

Negociación Colectiva

La regulación salarial en la negociación colectiva de 2009

Esmeralda Sanz Berzal
Secretaría confederal de Acción Sindical

Se han analizado todas aquellas cláusulas reguladoras de los incrementos salariales, revisiones de los mismos en convenios colectivos plurianuales y cláusulas de inaplicación salarial en los sectoriales.

El análisis de la regulación del incremento salarial en 106 convenios colectivos que iniciaron su vigencia en 2009 (22 sectoriales y 84 de empresa, el 89% de las cuales con plantillas de 50 o más trabajadores/as) y publicados hasta septiembre de este mismo año evidencia, en primer término, la existencia de múltiples y variadas formulaciones tanto del incremento salarial como de su revisión o de la aplicación de la retroactividad en las cláusulas de garantía.

lectivos o categorías profesionales; incoherencias entre lo establecido en convenio y el incremento recogido en la Hoja Estadística motivadas, en buena medida, por la inexistencia de criterios para su cumplimentación; y, finalmente, en relación con las cláusulas de garantía salarial, si bien éstas se establecen en general al alza, hay convenios que difieren de esta regla, de modo que en caso de que el IPC real resultara inferior al incremento salarial aplicado, surge la posibilidad de que la revisión pudiera ser interpretada a la baja, dando lugar a la judicialización sobre la interpretación del sentido y los efectos de la propia cláusula pactada.

En el capítulo de novedades encontramos la introducción de medidas especialmente dirigidas al incremento de los niveles salariales más bajos (estableciendo un salario mínimo; aplicando porcentajes de incremento salarial más altos para las categorías profesionales más bajas; o fijando una cifra mínima de incremento para aquellos salarios que, por la aplicación del aumento general, quedarán por debajo de la misma); la resolución por parte de algunas empresas relativamente pequeñas, del incremento salarial a aplicar en caso de que se produzca una prórroga automática del convenio, mediante la utilización del IPC del año anterior como referencia; algún convenio de empresa en el que, en atención a la actual crisis económica, se había pactado la congelación salarial durante su vigencia, se ha introducido una hipotética actualización de tablas a su finalización en base a la evolución del IPC durante el periodo considerado; finalmente, y en relación a las cláusulas de garantía salarial, algunos convenios de empresa que han pactado el incremento salarial en base al IPC del año anterior, han incluido cláusulas de revisión y/o garantía salarial, cuando hasta ahora éstas se introducían únicamente cuando el incremento se efectuaba en base al IPC previsto o al IPC real, de forma que compensara la posible desviación de la inflación real sobre la prevista o sobre el porcentaje fijado como anticipo del mismo. ■

El incremento salarial inicialmente pactado para este año en la muestra de convenios ha sido del 2,81% a nivel general, el 2,09% en los de empresa y el 2,87% en los sectoriales. En cinco convenios sectoriales, sin embargo, que afectan a 180.489 personas (el 62% del total de los afectados por convenio sectorial), y en trece convenios de empresa, que afectan a 2.380 (el 11 % del total de personas afectadas por convenios de empresa) han pactado un incremento salarial igual o superior al 3%.

La mayoría de los convenios regula el incremento salarial en base al IPC previsto (el 39,6%) o al IPC del año anterior (el 30,7%); sólo el 7,9% emplean como referencia el IPC real y el 21,6% restante presenta otras estipulaciones. Por otra parte, la inmensa mayoría de los que han utilizado como referencia el IPC del año anterior o el IPC previsto lo han hecho pactando un porcentaje adicional al mismo. En concreto, el 67% de los convenios que han referenciado el incremento en el IPC anterior lo han pactado con un porcentaje adicional, entre los convenios sectoriales este porcentaje se eleva hasta el 87,5% mientras que se queda en el 59% en los de empresa. En menor medida ocurre con el IPC previsto, siendo el 34% de los convenios los que han incorporado un incremento adicional, porcentaje superior como en el caso anterior entre los sectoriales (el 57%) que entre los de ámbito empresarial (28%).

Tras estos datos numéricos quisiera, sintetizando mucho, detenerme en algunos aspectos problemáticos de la redacción dada por los convenios y, finalmente, destacar ciertos indicios de posibles cambios en estas regulaciones.

Entre los problemas que se evidencian podemos subrayar la existencia de regulaciones confusas y/o aspectos básicos que no quedan plenamente determinados y pueden ser origen de futuros conflictos colectivos; la utilización de criterios diferentes para establecer el incremento salarial para los distintos co-

Negociación colectiva

El empleo y los salarios en el centro del debate sindical

Rita Moreno Preciado
Secretaría confederal de Acción Sindical

Las diferentes intervenciones dejaron constancia de las iniciativas sindicales para el inmediato futuro, en las que se combinan el diálogo y la movilización, las dos herramientas habituales de la acción sindical.

Las Jornadas “Consolidar el empleo y reforzar los derechos laborales en la negociación colectiva”, organizadas por la Secretaría confederal de Acción Sindical y celebradas los días 21 y 22 de octubre, en la sede de CCOO de Madrid, reunieron a 78 responsables sindicales de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO y responsables y colaboradores de diferentes secretarías de la Confederación Sindical.

El acto de inauguración de las Jornadas contó con la presencia e intervención del Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, el Secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, el Secretario general de la Unión Sindical de Madrid Región, Javier López y el Secretario confederal de Acción Sindical, Ramón Gorriiz. También asistieron como invitados el Director general de Trabajo, el Secretario general del FOGASA y el Director de la Fundación SIMA.

Las diferentes exposiciones y debates dejaron constancia de la situación más actual y de las iniciativas sindicales para el inmediato futuro, en las que se combinan el diálogo y la movilización, las dos herramientas habituales de la acción sindical.

Así, en torno a la fuerte conflictividad en la negociación colectiva provocada por los incumplimientos de los incrementos salariales ya pactados y las dificultades para cerrar las negociaciones abiertas, se informó de los trabajos que se están abordando en la mesa de diálogo establecida con las patronales CEOE y CEPYME para explorar salidas a las situaciones más conflictivas, se anunció la movilización general convocada por CCOO y UGT para el próximo 12 de diciembre; se manifestó el apoyo a la convocatoria de huelga en el sector del metal para el próximo 28 de octubre, generalizada a todas las provincias donde la negociación está estancada y que se extenderá al sector de metalgráficas, y se felicitó por el principio de acuerdo alcanzado en estos días en

las negociaciones de los convenios del metal de Madrid y de Pontevedra.

El fuerte desplome del empleo, provocado por la drástica extinción de los contratos temporales y los despidos individuales, los expedientes de regulación de empleo, los cierres de centros de trabajo y las reestructuraciones de grandes empresas, estuvo muy presente en los debates. La situación en la empresa OPEL, también tuvo una referencia expresa en varias intervenciones, y debemos valorar que la firmeza de las organizaciones sindicales y de la plantilla haya producido el reciente cambio en las posiciones iniciales de la multinacional MAGNA, por lo que saludamos el preacuerdo alcanzado el 22 de octubre.

De todas las mesas de debate surgieron importantes aportaciones para la elaboración de los criterios de negociación colectiva que próximamente serán aprobados por CCOO y para consensuar con la Unión General de Trabajadores una propuesta sindical unitaria que sirva de base para la negociación de un acuerdo interconfederal plurianual, si previamente se desbloquea la negociación de 2009, y para orientar así negociación colectiva del próximo año que estará marcado todavía por la crisis económica y de empleo.

En la primera mesa de debate, Ramón Gorriiz, centró su intervención en la delicada situación del diálogo social y en las recientemente iniciadas negociaciones con las organizaciones empresariales para intentar desbloquear la negociación de los convenios y abordar después la posibilidad de establecer un acuerdo plurianual para la negociación colectiva de los próximos años. El Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria, Carlos Bravo, intervino sobre el estado de los debates en torno a la renovación del Pacto de Toledo y de la comisión de diálogo social sobre pensiones e integración de los regímenes especiales en el régimen general (agrario y empleadas de hogar); sobre el contrato individual de prejubilación y sobre el desarrollo

Descarga datos estadísticos negociación colectiva



Acciones formativas sobre Base de Datos Tabulares del Sistema de Información sobre Negociación Colectiva (SINC)



Negociación colectiva

de la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva. La perspectiva y experiencia sectorial la introdujo José Vicente Canet, Secretario de Acción Sindical de la Federación Agroalimentaria.

La Secretaria confederal de Empleo y Migraciones, Paloma López, intervino sobre la necesidad de redoblar el trabajo e intervención sindical en la negociación de los procesos de reestructuración vía ERE para la objetivación de la causa del expediente y garantizar la proporcionalidad de las medidas a incluir en el Plan Social de Acompañamiento. También expuso la exigencia del sindicato acerca de la modificación de la Ley Concursal (garantía de los créditos salariales; reconocimiento de la representación sindical y recuperación del papel de la instancias laborales en los procesos concursales para que la Autoridad Laboral sea quien determine la autorización de las medidas (extinciones colectivas, suspensión de contratos, modificación de condiciones, traslados, etc).

Enrique Lillo, responsable del Gabinete Interfederal, hizo especial hincapié en la necesidad de una reforma fiscal que equipare el tratamiento fiscal de la

indemnización por extinción colectiva a la del despido improcedente y, en la no imputación fiscal de la póliza al trabajador en los supuestos de prejubilación.

El Secretario confederal de Formación para el Empleo, Fernando Puig Samper, centró su intervención en los criterios para abordar, a través de la acción sindical y la negociación colectiva, el impulso de la formación permanente, el reconocimiento de la cualificación y la tutela de los derechos de quienes realizan prácticas no laborales en las empresas. Pedro Linares, Secretario confederal de Salud Laboral, centró su intervención en torno a las propuestas para desarrollar, a través de la negociación colectiva, algunos elementos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, entre ellos, la figura de los agentes sectoriales de prevención que permitirá la intervención en el ámbito de las empresas sin representación legal de los trabajadores.

El segundo día, se desarrolló una mesa de debate con experiencias sectoriales en torno al tema "Flexibilidad y seguridad en los tiempos de trabajo y descanso", con intervenciones de los responsables de Acción Sindical de la Federación de Enseñanza, Bernat Asensi, de la Federación de Servicios Administrativos y Financieros, Manuel Sánchez y de la Federación de Actividades Diversas, Jesús Martínez.

Rita Moreno, expuso la situación en torno a la negociación colectiva de 2009, con la identificación de los conflictos a través de la información remitida por las organizaciones y la utilización del sistema de información de la negociación colectiva (SINC) de Comisiones Obreras para el análisis de los convenios y acuerdos colectivos.

Amaia Otaegui, desde un análisis conceptual, y Ramón Gorriç, con las propuestas confederales, iniciaron el debate sobre la Estructura y articulación de la negociación colectiva que se complementó con la mesa de experiencias y reflexiones sectoriales, en la que participaron los responsables de Acción Sindical de la Federación de Industria, Vicenç Rocosa, de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Emilio Cobos, de FITEQA, Salvador López, y de FECOMA, José Luis López. Tras el debate posterior, en las conclusiones realizadas por Ramón Gorriç, quedó recogido el compromiso de realizar, en unos meses, una Jornada monográfica sobre esta materia. ■



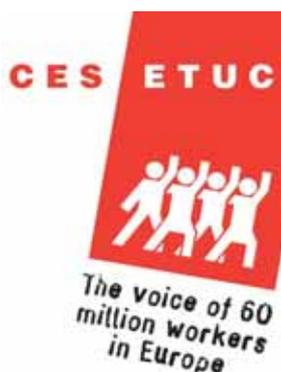
CCOO confederación sindical de comisiones obreras
secretaría de acción sindical

JORNADAS ACCIÓN SINDICAL

Consolidar el empleo y reforzar los derechos laborales en la negociación colectiva

Madrid, 21 y 22 de octubre 2009
Salón de actos 2ª planta - C/Lope de Vega, 38
Sede de la Unión Sindical de CCOO de Madrid-Región

Europa



La Secretaría de Acción Sindical está presente en los grupos de trabajo de participación y de coordinación de la negociación colectiva de la CES

Una mirada al sindicalismo internacional

Amaia Otaegui Jáuregui

Secretaría confederal de Acción Sindical

·Grupo de trabajo participación de los trabajadores en la CES 1 de octubre de 2009.

Este grupo aborda la nueva directiva sobre constitución de comités de empresa europeos e información y consulta a los trabajadores, con el compromiso de elaborar una guía para la aclaración de aspectos clave como los plazos y condiciones para la adaptación de la nueva directiva a las legislaciones nacionales de los países miembros. La propuesta de la presidencia sueca sobre el estatuto de la pyme europea ha recibido numerosas críticas de la CES porque no incide en cuestiones clave como el umbral a partir del cual se considera una sociedad anónima europea, y el procedimiento necesario para incorporar el derecho a la información y consulta a los trabajadores.

Además se trata el tema de los acuerdos transnacionales, respecto a los cuales se informa que desde la Unión Europea se va a constituir un grupo formado por 45 expertos con presencia de los países y los interlocutores sociales que, con plazo de 2011, redactarán un informe sobre este tema, con especial atención a los acuerdos sobre responsabilidad social empresarial y, en ellos, los temas principales a abordar se refieren a la representatividad y legitimidad de los sujetos firmantes en cada país.

·Grupo de trabajo de coordinación de la negociación colectiva de la CES el 6 de octubre de 2009.

Los informes de la evolución de la negociación colectiva a partir de las estadísticas e información cualitativa entregada por los sindicatos confirman que, a pesar de las importantes diferencias y evoluciones existentes, el contexto actual de crisis económica acentúa enormemente los problemas de desempleo, con el resultado de un aumento del poder de los empresarios en la mayor parte de los contenidos considerados en la negociación colectiva.

La discusión que se abre respecto a la oportunidad o no de creación de un referente europeo en torno al salario mínimo confirma asimismo la impresión de que la crisis tiene un considerable efecto en la acentuación de la competencia sindical, reflejo a su vez de la competencia entre los países que componen la UE. Con este tema se va a realizar una Conferencia Europea los próximos 30 y 31 de octubre en Bruselas.

Se debate finalmente sobre los contenidos de una futura resolución de la CES sobre la negociación colectiva para 2010, incluyendo tres capítulos sobre dinámica económica y productividad, empleo y protección social.

·Simposium OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva en Ginebra del 12 al 15 de octubre.

Con motivo de la celebración del 60 aniversario del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva nº 98, firmado el 8 de junio de 1949 en la ciudad de San Francisco, se celebró un simposio internacional que tenía por objeto examinar las tendencias y los acontecimientos recientes en materia de negociación colectiva y de protección del derecho a la sindicalización e identificar las políticas y estrategias que fortalezcan la capacidad de los sindicatos para organizarse y negociar colectivamente con carácter universal.

Las ponencias de los participantes en inglés, francés y castellano, están a disposición de los interesados en el sitio web de la OIT. ■



Empleo

Las causas motivadoras del ERE han de justificarse convenientemente y, de no hacerse, hemos de oponernos a abordar la negociación de cualquier medida que, sin estar justificada, afecte negativamente a los trabajadores

El expediente de regulación de empleo desde un punto de vista legislativo

Enrique Lillo Pérez
Gabinete Interfederal

La causa justificativa del Expediente de Regulación de Empleo debe deducirse de la documentación que la representación de la empresa debe entregar a la representación legal de los trabajadores antes de iniciarse el periodo de consultas, y esta documentación ha de estar auditada conforme exige el reglamento de despidos y traslados colectivos de 1996.

Por lo tanto, junto con los balances, las memorias económicas, las cuentas de resultados, el plan de viabilidad, el plan social de acompañamiento, debe acompañarse inexorablemente el informe de auditorias.

De no ser así el periodo de consultas no puede iniciarse, puesto que no se cumple los requisitos formales de entrega de documentación legalmente obligatoria y, por lo tanto, la negociación no puede comenzar.

en la norma, obstaculizando la labor de representación colectiva y, colocando a los afectados y a sus representantes en una situación de absoluta indefensión.

Cuestiones que de manera ineludible hemos de argumentar tanto de manera directa ante la Administración (Inspección y Direcciones de Trabajo), como en el correspondiente Informe contradictorio que ha de entregarse a la finalización del periodo de consultas.

Por tanto, dentro de las competencias que la ley reconoce a la representación legal de los trabajadores durante el periodo de consultas, lo prioritario y estratégico ha de ser el análisis de la causa alegada, explorando de forma precisa y contextualizada tanto la realidad empresarial, su actividad y organización, como los efectos indirectos que la situación genera en aquellas otras empresas y trabajadores que sean funcionalmente dependientes de la marcha económica y productiva de aquéllas.

Si existen causas motivadoras del ERE han de justificarse convenientemente y, de no hacerse, hemos de oponernos a abordar la negociación de cualquier medida que, sin estar justificada, afecte negativamente a los trabajadores y, exclusivamente se instrumentalicen por las empresas, para aumentar los márgenes de rentabilidad económica y de negocio.

Ineludiblemente hemos de ahondar en la evaluación y la objetivación de los planteamientos empresariales, exigiendo que estos se correspondan con un "estándar de conducta socialmente aceptado y responsable". En consecuencia, a modo de ejemplo, no cabe aceptar:

·La subcontratación y/o externalización de actividades ó tareas, orientadas exclusivamente a un ahorro de costes laborales (por no ser causa justificativa, y por tanto, rechazada por la jurisprudencia.

·La extinción de contratos estables que son sustituidos posteriormente por temporales, ni cambios contractuales que transforman la relación laboral precarizando las condiciones laborales (en



De no proceder en los términos solicitados se estaría vulnerando el principio de buena fe negocial contemplado

Empleo

el primer supuesto, la jurisprudencia exige amortización, es decir, pérdida de empleos y no sustitución).

·Las situaciones de vaciamiento patrimonial de una empresa por su transferencia a otra empresa controlada por los mismos accionistas o los mismos socios, puesto que en este caso sería de aplicación la doctrina jurídica denominada levantamiento del velo y, por lo tanto, habría una responsabilidad solidaria entre ambas sociedades o grupos que tienen unidad de socios o accionistas, unidad de dirección y confusión patrimonial.

·“Expedientes preventivos” que se plantean para “evitar” pérdidas futuras ó hipotéticas. Por el contrario, debemos exigir una mayor participación en la organización del trabajo con el fin de ir articulando por acuerdo medidas preventivas que eviten o minimicen situaciones traumáticas o de reestructuración futuras).

·Las situaciones de pérdidas económicas en un centro de trabajo, pero no en la empresa o grupo global y unitariamente considerado.

·Planteamientos de listados nominativos de afectados que no responden a criterios objetivos (porque ha de permitirse introducir criterios de voluntariedad o permuta entre aquellos trabajadores y trabajadoras que integran el volumen de afectados).

El Plan Social de Acompañamiento

La existencia del Plan Social de Acompañamiento tiene notables ventajas para los trabajadores afectados y, a su vez, incide de manera positiva sobre el mercado de trabajo, al minimizar el impacto social del ajuste de plantilla que plantea el empresario, por un lado, reduciendo a lo estrictamente necesario el número de extinciones a llevar a cabo y, por otro, presentando un abanico de alternativas a los trabajadores que ven extinguidos sus contratos a fin de facilitar su acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, una mala utilización del citado plan nos obliga a introducir fórmulas de control en cuanto a su contenido.

El Plan Social de Acompañamiento ha de comprender el conjunto de soluciones colectivas e individuales a aplicar a los trabajadores desde el objetivo compartido de atenuar o reducir los efectos negativos sobre la plantilla, “debiendo de acompañarse a la documenta-

ción iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas.....” (Art. 51.4 ET y RD. 43/1996).

Las propuestas sindicales sobre los contenidos del Plan Social de Acompañamiento a modo de ejemplo pueden ser las siguientes:

·Movilidad funcional interna mediante programas de formación y recualificación.

·Medidas de recolocación tanto interna, en otros centros o empresas de la sociedad, como externa – creación de empresas o actividades alternativas -.

·Acuerdos temporales sobre inaplicación de incrementos pactados con cláusulas de posterior recuperación y actualización salarial.

·Acuerdos temporales sobre flexibilidad horaria y de turnos de trabajo.

·Ayuda individualizada a la búsqueda de empleo.

·Bolsas de empleo.

·Excedencias temporales remuneradas.

·Medidas de apoyo al autoempleo.

·Jubilaciones parciales.

·Prejubilaciones.

·Indemnizaciones.

·etc.



Para posibilitar la consecución de dichos objetivos es primordial que la representación de los trabajadores en general, y el sindicato en particular, desarrolle un papel activo a lo largo de la tramitación del ERE, rechazando planteamientos que carezcan de legalidad o contengan elementos de carácter fraudulento, y, especialmente, contraponiendo propuestas y alternativas, elaborando informes, recursos etc... En definitiva, se trata por tanto de agotar las vías de intervención sindical haciendo uso de todas las posibilidades que la ley reconoce en relación con los derechos de representación colectiva. ■

Diálogo Social



CCOO tiene muy claro que la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos solo debe afectar a aquellos sin trabajadores a su cargo.

La prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos: la historia interminable

Jordi Ribó Flos
Secretario confederal de
Economía Social y Autoempleo

Este es uno de los compromisos alcanzados en el diálogo social, que debía haber estado listo a 30 de junio y que todavía está en fase de discusión, o mejor dicho, más que de discusión (que nunca la hubo entendida como negociación), en fase de alegaciones.....y ya vamos por las segundas.

El proyecto que el Gobierno nos presentó a finales de julio, era un proyecto que no podíamos aceptar por varias cuestiones:

- Se entregaba la gestión de la prestación a las Mutuas de Accidentes.
- Era un sistema mixto y voluntario de aseguramiento, que incorporaba a autónomos-empresarios y a socios o administradores de empresas.
- Contenía varias inconcreciones muy peligrosas, que podían poner en juego desde temas relacionados con cuotas a la Seguridad Social, viabilidad del mismo, confusión en las recaudaciones y posterior distribución, etc.
- No se vinculaban políticas activas de búsqueda o creación de empleo.
- Existían agravios comparativos en relación a los trabajadores asalariados.

A principios de septiembre entramos las alegaciones, que tratamos en una reunión el día 23 de septiembre y el 19 de octubre hemos recibido la propuesta con los temas recogidos por el Gobierno, fruto de las reuniones con las asociaciones de autónomos, las patronales y los sindicatos más representativos. Esta nueva propuesta recoge gran parte de enmiendas de carácter técnico realizadas por CCOO (debemos decir que el trabajo realizado por nuestro Gabinete Jurídico Confederal ha sido excelente en todos los terrenos), pero en los temas de fondo estamos como al principio: gestión por parte de las mutuas, sistema mixto y voluntario e inconcreciones en el llamado "compromiso de actividad", en cuanto a contenidos y ante qué entidad se suscribe.

El problema de fondo radica en considerar a los autónomos como un todo

homogéneo, sin discernir que hablamos de trabajadores por cuenta propia y también de empresarios. Nosotros tenemos muy claro que una prestación de este carácter sólo debe afectar al autónomo sin asalariados a cargo, y que la gestión de esta prestación debe efectuarla el Estado en cuanto administración pública. Creemos que se abre un precedente peligrosísimo si se entrega una prestación de este carácter a la gestión de las Mutuas de Accidentes. Es abrir una espita por la cual alguien puede sentir tentaciones de regular más prestaciones que gestionan los Servicios Públicos de Empleo o la Seguridad Social. Tenemos que añadir además que, en algunas fases de estas discusiones nos hemos sentido ninguneados, o por lo menos, no se ha tenido en cuenta con la misma atención a los sindicatos confederales que a algunas asociaciones de autónomos.



Comisiones Obreras irá a la reunión el jueves 30 de octubre con nuestros planteamientos claros, sabiendo que las asociaciones de autónomos están en el fondo de acuerdo con la propuesta gubernamental y que ésta es una dificultad, pero vamos a discutir, y en el trámite parlamentario que se iniciará vamos también a plantear las modificaciones al proyecto de ley con relación a los criterios que tenemos acordados. En resumen, somos partidarios de una prestación por cese de actividad para los trabajadores autónomos que no tienen asalariados a su cargo, gestionada por los servicios públicos de empleo, vinculada a políticas formativas, que nazca de un esfuerzo contributivo y que no genere agravios en ninguna dirección. ■

Política Sectorial

El documento "Líneas básicas del anteproyecto de la Ley de Economía Sostenible" no contiene medidas para el fomento de una política sectorial activa, mediante políticas transversales y sectoriales que incrementen el peso de la industria en nuestra economía.

Sostenibilidad económica, social y ambiental

Javier Jiménez Martín
Secretaría confederal de Política Sectorial

El punto de partida del documento "Líneas básicas del anteproyecto de la Ley de Economía Sostenible" (LES), basado en la sostenibilidad económica, ambiental y social, junto a la necesidad de establecer un marco de apoyo para revitalizar la economía, generar empleo y sentar las bases de un nuevo modelo económico, lo compartimos.

Pero el documento se trata de una "memoria justificativa" donde se indican los principales enunciados de algunas de las medidas que el Gobierno tiene previsto adoptar.

Su contenido no ofrece continuidad con el documento entregado a los interlocutores sociales en el mes de mayo, (que entendíamos como una buena base de partida ya que contenía los elementos necesarios para una revisión a fondo del modelo productivo) ya que no encuentran reflejo o lo hace mediante vagas referencias, muchas de las líneas de actuación que contenía aquel.

No contiene medidas para el fomento de una política sectorial activa, mediante políticas transversales y sectoriales que incrementen el peso de la industria en nuestra economía, reforzando el tejido productivo y promoviendo nuevos procesos industriales.

No se incorporan medidas que a nuestro juicio, son necesarias para la reactivación de la economía, como la reforma del sistema financiero, fijando objetivos concretos de recapitalización de entidades, o promoviendo la integración entre las Cajas de Ahorros sin alterar la naturaleza jurídica de las mismas.

Tampoco se establece un marco regulador de la política energética mediante la definición del "mix" energético y la revisión del marco tarifario y de primas a la producción, o la variación en la intensidad de las medidas de reforma del sector turístico en la línea de su sostenibilidad, mejora de la calidad y especialización de la oferta.

El documento parece dibujar una nueva ley "paraguas", que no permite apreciar el conjunto de actuaciones de manera integrada, con algunas propuestas que ya forman parte del Plan Nacional de Reformas o del Plan "E", o medidas que se encuentran en trámite parlamentario, como las referidas a simplificación administrativa y eliminación de autorizaciones y procedimientos administrativos en el marco de la transposición a la legislación nacional de la Directiva de Servicios, que ya estaban previstas.

Además, resalta la superposición de diferentes propuestas con procesos abiertos en la actualidad, como el desarrollo de una nueva Ley de Ciencia o la revisión del Plan Avanza para la reducción de la brecha digital y el fomento de la sociedad de la información, o son la variación parcial de orientación de instrumentos en vigor, como el Plan Nacional de Vivienda.

La financiación está aún pendiente de concretar, siendo éste un instrumento clave, y debe quedar claro en su desarrollo el origen de las fuentes de finan-



Política Sectorial

ciación, la forma de las ayudas (créditos, subvenciones, fórmulas de cooperación entre la iniciativa pública y la privada...), beneficiarios, ámbito sectorial y los periodos de ejecución.



No creemos que sea posible llevar a cabo un cambio de esta magnitud, tan sólo a través de la adecuación del marco jurídico. Para CCOO es necesario definir los objetivos a alcanzar con este nuevo modelo productivo. La consecución de los siguientes objetivos, no recogidos en el documento del Gobierno, es fundamental para lograr un cambio de modelo productivo en España:

–Mejora de la calidad del empleo y aumento de la productividad no basada en bajos costes laborales.

–Equilibrio en la balanza de pagos por el aumento de las exportaciones, mediante un aumento de la competitividad de los productos y procesos españoles vía diseño e innovación y disminución de la dependencia energética.

–Un sistema fiscal redistributivo, progresivo y que genere recursos suficientes para la sostenibilidad del Estado de bienestar.

Para ello se deben fijar diferentes líneas de actuación estratégica, coherentes con el diseño de un nuevo marco que facilite el cambio del patrón de crecimiento de nuestra economía:

–Acometer nuevos programas de inversión pública tanto en lo que se refiere a la dotación de infraestructuras físicas como tecnológicas

–Adoptar medidas encaminadas al aumento del parque de viviendas de alquiler, acelerar la construcción de equipamientos educativos y sanitarios y abordar un Plan para la rehabilitación urbana y de vivienda.

–Desarrollar la aplicación de la Ley de Dependencia, urgir la puesta a disposición de los servicios de proximidad y el fomento de las políticas de conciliación y planes de igualdad.

Reforma del sistema financiero:

–Desarrollar la Sociedad de la Información, ordenar y priorizar las inversiones públicas en I+D+i en la actividad productiva, mejorar y dotar de un marco estable el sistema Ciencia – Tecnología – Empresa, fomento de patentes y ciencia básica y aplicada.

–Reactivar el fomento de una política sectorial activa, mediante un Plan industrial, que fije un marco estable de políticas transversales y sectoriales que incremente el peso de la industria en nuestra economía, reforzando el tejido productivo, la cooperación empresarial y la internacionalización.

–Crear un marco regulador de la política energética que asegure el abastecimiento, la reducción de gases de efecto invernadero, la eficiencia y el ahorro energético.

–Agroalimentación sostenible y de calidad.

–Reforma del sector turístico en la línea de su sostenibilidad, mejora de la calidad y especialización de la oferta.

–Pacto Educativo.

–Pacto Sanitario.

Diálogo social

■■■■■■■■■■
EBEB:
Estatuto básico
del empleado
público

■■■■■■■■■■
El Acuerdo
contiene
50 medidas,
algunas de ellas
muy ambiciosas e
innovadoras;
que superan con
mucho el mero
pacto de rentas,
y que persiguen
poner al sector en
consonancia y a
la altura del papel
que ha de jugar lo
público en los
próximos años.

Un acuerdo para la transformación de la función pública

Juan Carlos Rodríguez de la Coba
Secretario de Negociación Colectiva
Federación de Servicios a la Ciudadanía

El Acuerdo ha de confirmar las expectativas que se han venido depositando en el EBEP como herramienta necesaria para la inaplazable transformación de las Administraciones Públicas al objeto de hacerlas más útiles, más eficaces y más eficientes.

En el año 2004 se constituyó por iniciativa de la Mesa de Diálogo Social, un foro específico para la Función Pública, de carácter bipartito (Gobierno-Sindicatos) y en el que, además del Área Pública de CCOO y de UGT, se incorporó, por invitación de éstas, la Central CSI-CSIF.

Su primer acuerdo, en aquel mismo año, llevó al cumplimiento del largamente demorado mandato constitucional de dotar al personal al servicio de las Administraciones Públicas de un Estatuto Básico, lo que se hizo por Ley 7/2007, de 12 de abril.

El texto que acabamos de suscribir este 25 de septiembre, es el primer **Acuerdo** alcanzado en este nuevo marco legal y ha de confirmar las expectativas que se han venido depositado en el EBEP como herramienta necesaria para la inaplazable transformación de las Administraciones Públicas al objeto de hacerlas más útiles, más eficaces y más eficientes.

Supone, en plena ofensiva de los sectores más conservadores del país contra la utilidad y alcance del Diálogo Social, la demostración de la necesidad y oportunidad de este ámbito de negociación colectiva reforzada.

Y lo hace, adaptándose a la articulación de la negociación establecida en el EBEP y a la estructura territorial de la que democráticamente nos hemos dotado en nuestro país, a la vez que respetando el marco competencial de cada una de las administraciones: la General del Estado, de las Comunidades Autónomas y las de las Entidades y Corporaciones Locales.

Su redactado reivindica el papel del Estado, en plena resaca de la mayor crisis conocida de la economía mundial, con causas y responsables suficientemente señalados en los últimos tiempos, -que no puestos en evidencia-, apostando por la modernización y mejora de los servicios prestados al conjunto de la ciudadanía: administraciones, justicia, servicios educativos y sanitarios, de emergencias y seguridad ciudadana,

de apoyo a las personas dependientes, de extinción y prevención de incendios, de lucha contra el fraude, etc, garantizando en todos ellos el mantenimiento del empleo público.

El Acuerdo contiene 50 medidas, algunas de ellas muy ambiciosas e innovadoras; que superan con mucho el mero pacto de rentas, y que persiguen poner al sector en consonancia y a la altura del papel que ha de jugar lo público en los próximos años. Con la aspiración de jugar un papel de liderazgo y referencia en temas tan importantes como el empleo de calidad, la responsabilidad social, la igualdad, la formación o la mejora y agilización de los procedimientos de resolución de conflictos a través de la mediación y el arbitraje u otros tan novedosos como la e-administración, el teletrabajo o el compromiso con el medio ambiente, entre otras materias.



Diálogo social

Pero no solamente como suministrador de servicios de calidad, prestados por personas motivadas, comprometidas y socialmente reconocidas, sino con vocación de anticiparnos y aumentar la capacidad de adaptación a los cambios que hemos de afrontar.

En el plano retributivo, quizá lo más significativo resulte el que hoy se ha impuesto el diálogo y el acuerdo, frente a épocas anteriores y en las que, ante dificultades económicas que no parecen comparables a las que hoy enfrentamos, se actuó incumpliendo acuerdos entonces en vigor y adoptando unilateralmente una congelación del salario del conjunto del empleo público por parte de aquel gobierno.

Conscientes ahora de los difíciles momentos que todos tenemos aún por delante en nuestro país, las organizaciones sindicales firmantes, hemos convenido en la necesidad de arrimar el hombro, convencidos de lo oportuno de aportar nuestro esfuerzo voluntario y responsable, contribuyendo así solidariamente a la reducción del gasto con un incremento salarial básico muy reducido para el año en ciernes, pero que garantiza el poder adquisitivo en la Función Pública para el resto de la legislatura.



De hecho, el resto de organizaciones sindicales del ámbito de la Mesa General de las AAPP, con una posición prefijada de antemano contra una nueva congelación de los salarios, no han sabido reaccionar a tiempo y mantienen ahora un discurso, al margen de la realidad, contra el acuerdo y contra un hecho que no se ha producido: la citada congelación.

El recurso a una cláusula de revisión salarial, tanto tiempo negado por una constreñida consideración del derecho a la negociación colectiva en este sector,

garantiza la percepción de las desviaciones producidas entre los incrementos salariales pactados y el coste real de la vida, expresado a través del IPC, durante los años de su vigencia. Pero además, nos dota de mecanismos que nos permiten operar con flexibilidad, acompasando la recuperación del poder adquisitivo a la reactivación económica.

Si en este sentido, hemos procedido a aproximar el sector al resto del tejido productivo en cuanto al derecho a la negociación colectiva, ha sido así también respecto a la jubilación parcial, cuestión en la que la voluntad de los legisladores recogida en el texto articulado del EBEP, ha sido obstaculizada hasta hoy en su aplicación por distintos gestores, hasta el punto de que los tribunales de justicia han tenido que habilitar su aplicación a través de varias sentencias.

Cuando se concluya la adaptación normativa, prevista en el Acuerdo antes de 2011, las trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos serán idénticos al resto de los de este país respecto a esta fórmula de jubilación contemplada en la legislación general de la Seguridad Social.

Está en el compromiso de los firmantes, el establecer los principios de colaboración y cooperación entre sus partícipes como clave para su implementación, pues precisa de desarrollo legislativo y normativo para algunos de sus contenidos. Así como, al menos en nuestra opinión, también requiere de una modernización del marco legislativo y del sistema de financiación de las Corporaciones Locales que no se puede seguir posponiendo *sine die*. Tenemos un arduo trabajo por delante.

Para el éxito de estos objetivos, contamos con una infinita capacidad de trabajo y de propuesta y del compromiso de esta nueva organización, la Federación de Servicios a la Ciudadanía, junto con el resto de federaciones del Área Pública, en donde hemos establecido un nuevo tiempo de cogobierno y construcción colectiva y que ha sido uno de los pilares del éxito de la negociación.

Esperemos que este Acuerdo del Foro del Diálogo Social en las AAPP, pueda inspirar la adopción de otros en el ámbito tripartito de necesidad e importancia incuestionables, de modo que el papel de los interlocutores sociales esté a la altura de las exigencias que la sociedad española sin duda les reclama. Al menos así deseáramos haberlo puesto en evidencia los partícipes de este Acuerdo. ■

RSE

La aportación de recursos públicos con el fin de superar situaciones de dificultad debe estar vinculada, a compromisos concretos de mantenimiento y fomento del empleo por parte de la empresa beneficiaria.

Jornadas "La Responsabilidad Social de las Empresas: una inversión de futuro"

Raquel Boto Gil
Secretaría confederal de Acción Sindical

Los días 14, 15 y 16 de octubre se celebraron en Madrid, las Jornadas sobre "Responsabilidad Social de las Empresas, una inversión de futuro" en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, organizadas por las Secretarías Confederales de Acción Sindical, y de Economía Social y Autoempleo, y FOREM. En ella se reunieron cerca de 100 personas, mayoritariamente responsables sindicales de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO.

La presentación de las Jornadas contó con la presencia de la Secretaria General de Empleo del MTIN, Maravillas Rojo y el Secretario confederal de Acción Sindical, Ramón Górriz. La Secretaria General de Empleo, consideró la RSE un eje estratégico en el que avanzar con una acción conjunta y el

compromiso de ser "transparentes". En su intervención Ramón Górriz destacó la importancia de la Responsabilidad Social en tiempos de crisis, e insistió en acentuar la implicación de los sindicatos en las empresas. En este sentido, subrayó la necesidad de llevarla a todas las empresas "como una inversión de futuro", y que las empresas tomen conciencia de ello, junto a trabajadores y sindicatos, para crear un nuevo modelo productivo. Además, denunció que algunas empresas están utilizándola como elemento para debilitar la negociación colectiva.

La primera jornada finalizó con una mesa de debate sobre "Educación y difusión de la Responsabilidad Social de las Empresas", que se abrió con una ponencia Eva Fernández de la Fundación Paz y Solidaridad, quien afirmó que la formación y divulgación de la RSE debe ser integral, transversal y comprender al conjunto de la sociedad. Los sindicatos deben atender a los programas de formación continua, para que los trabajadores y las trabajadoras, y sus representantes reciban formación en esta materia.

En el segundo día de las Jornadas, se presentaron cuatro mesas de debate, la primera en torno a la Responsabilidad Social en las Empresas, crisis y modelo productivo, que contaba como ponente con Walter Cerfeda, Secretario de la CES, que nos expuso la situación de parálisis sobre la RSE en la Comisión Europea, debido a la actitud empresarial, y la necesidad desde los Sindicatos de impulsar cinco criterios: un balance social de partida y un informe anual sobre las actividades desarrolladas en la empresa, con participación de los sindicatos; la certificación de RSE deben referirse no sólo al producto final, sino a toda su trazabilidad; inclusión de criterios de RSE para tener acceso a recursos y financiación pública por parte de las empresas; recursos de formación tripartitos; y fijar requisitos para certificar acciones en RSE junto a una Agencia



RSE

Pública que realice un seguimiento de esta actividad.

El tema de la segunda mesa fue la RSE, cooperación y multinacionales españolas, y contó con la ponencia de Félix Ovejero, de la SC de Cooperación Sindical al Desarrollo. Se reivindicó la posición de los sindicatos como agentes de la cooperación al desarrollo. Además, la falta de transparencia con la que las empresas utilizan los fondos y créditos de la Ayuda Oficial al Desarrollo hacen necesario que se condicionen estas ayudas a la adopción de compromisos en RSE cuantificables y medibles.



La cuarta mesa se centró en la Transparencia, sostenibilidad y memorias de RSE, con la intervención de Isidor Boix, Secretario de Acción Sindical Internacional y Cooperación de FITEQA, en la que dejó claro que es imprescindible el control de los compromisos asumidos, así como la intervención sindical con el Sindicalismo Supranacional en la internacionalización de los proce-

sos, pero incidiendo y participando en la Empresa matriz.

La última mesa de esa sesión se refirió a la Inversión Socialmente Responsable, con Laura Pinyol, Secretaria Confederal de Participación Institucional, como ponente. Hizo hincapié en la inclusión de criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno en la selección de las inversiones. Nos informó sobre la elaboración de indicadores propios de CCOO, y la intervención en ISR en fondos de pensiones (C. de Control), juntas de accionistas, memorias, desarrollo de códigos éticos, órganos de gobierno con participación sindical, en la PYMES, utilizando la ISR como instrumento de acción sindical, vinculado a un modelo desarrollo más justo y sostenible

El tercer día de jornadas contó con una Mesa Redonda de Experiencias y Buenas Prácticas en empresas y sectores, con las intervenciones de Palmira García, Secretaria Sector Eléctrico-Industria; José Carlos González, Secretario de RSE-COMFIA; Elena López, Secretaria de Economía Social y Autoempleo-FSC Jesús Ribera, responsable de los CEE y Multinacionales-FITEQA; Vicente Sánchez, Formación Sindical y Estudios Sectoriales-FECOMA. En ella se propusieron interesantes experiencias que incorporar a los criterios conjuntos, y la necesidad de una mayor implicación sindical en la responsabilidad social y de coordinación entre las organizaciones federales y territoriales.

Las Conclusiones y la Clausura de las Jornadas corrieron a cargo de Jordi Ribó, Secretario Confederal de Economía Social y Autoempleo, quien subrayó como primera necesidad la participación del Sindicato en la RSE; la obligación de aplicar ésta a toda la cadena de valor en las empresas; la obligatoriedad de transparencia en su desarrollo en las empresas; la profundización de los temas vinculados a la responsabilidad social en la Organización, enlazando con programas de formación sindical en este tema. Hemos fijado un gran objetivo, en consonancia con lo aprobado en nuestro 9º Congreso: la RSE debe convertirse en un espacio de intervención sindical que tiene que ver con los compromisos que contraen las empresas para que su actividad sea socialmente responsable, devolviendo el protagonismo a trabajadores y trabajadoras, y a sus organizaciones sindicales, y ganando en los derechos laborales. ■