



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Negociación y movilización
por un pacto global **02**

Criterios para la
negociación colectiva 2011 **06**

Las políticas activas de
empleo **09**

Frente al retraso de la edad
de jubilación **11**

Debate en la CES **14**

Comités de empresa
europeos **16**

Jornadas sobre
Negociación Colectiva **18**

Guía Laboral del MTIN **20**

Libertad sindical y
negociación colectiva **21**

Negociación del Convenio
General del Metal **24**

COMFÍA gana las
elecciones **26**

Elecciones sindicales en el
País Valenciano **28**



www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

El Consejo Confederal de CCOO se ha reunido con carácter extraordinario el 11 de diciembre para analizar la situación de las negociaciones abiertas con el Gobierno. Ignacio Fernández Toxo ha propuesto explorar la posibilidad de un acuerdo global para enfrentar la crisis en el que participarían las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno, con la decidida intervención, en su ámbito, de las fuerzas políticas parlamentarias. El informe ha sido aprobado por 158 votos a favor, 1 en contra y 15 abstenciones.

Negociación y movilización por un pacto global

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El Gobierno español apuesta por intensificar el conflicto social al anunciar una reforma de las pensiones mediante la aprobación del Anteproyecto de ley por el Consejo de Ministros, el próximo 28 de enero, y cuyos elementos más difundidos son el de extender la edad de jubilación a los 67 años y la ampliación del número de años de cotización sobre los que calcular el valor de la pensión, entre otras medidas, todas ellas en clave de restricción de los derechos actuales.

Hizo este anuncio tras aprobar en 2010 un plan de ajuste presupuestario que ha congelado las pensiones, ha rebajado el salario de los empleados públicos, ha traído derechos a las personas dependientes, ha retirado recursos del estímulo a la actividad económica –ajuste presupuestario que tiene su continuidad en los Presupuestos aprobados para 2011–; después de haber promovido y aprobado la ley de reforma laboral. Por si fuera poco, el 3 de diciembre volvió a insistir en su política económica anti-social aprobando un plan

de choque, otra vez por decreto, que incluye medidas como la eliminación de la ayuda de 426 euros mensuales del Programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI), lo que agrandará la cifra actual de 476.000 hogares sin ningún tipo de ingreso;

la reducción de la carga fiscal a las empresas; la puesta en marcha de un nuevo proceso de privatizaciones de empresas, entre ellas AENA y Loterías del Estado; o la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las nuevas contrataciones que se realicen en las Administraciones Públicas.

Y remata el año con el anuncio de importantes subidas para 2011 en las tarifas del gas (3,9%), de la luz (9,8%) y de los trenes, tanto de alta velocidad (2,3%) como de cercanías y media distancia (3,1%); mientras que, por el contrario, aprueba un incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2011 de sólo el 1,3%, incremento que significará pérdida de poder adquisitivo al quedar, con seguridad, muy por debajo del previsible IPC de 2011, abandonando por completo su compromiso electoral y de investidura de situar el SMI en 800 euros al finalizar la legislatura.

Todas estas medidas confirman la deriva neoliberal del Gobierno adoptada con el ánimo, o la excusa, de satisfacer los intereses de los mercados a costa de desatender los intereses económicos y sociales de la mayoría de la ciudadanía y, en concreto, de su base social y electoral. En pocos meses, el Gobierno ha pasado del discurso que aseguraba "que de esta crisis no se iba a salir con menos derechos sino con más" a debilitar materias esenciales del Derecho de Trabajo y a un cuestionamiento drástico de los sistemas de protección social.

Y a las medidas del Gobierno central, han seguido las de las comunidades autónomas, especialmente graves las aprobadas por los



La movilización continúa en la calle, en los centros de trabajo y en las instancias judiciales

Gobiernos de Madrid y de Murcia, anulando derechos laborales de los trabajadores públicos y derechos sindicales de sus representantes, establecidos en convenios y acuerdos colectivos, a través de leyes impuestas sin diálogo previo –ni social ni parlamentario– y sustentadas en las mayorías absolutas que detenta el Partido Popular en estas comunidades.

La gravedad de las medidas impuestas por estos dos Gobiernos regionales es aún mayor al haber incluido decisiones que afectan a derechos constitucionales y que, por tanto, trascienden las competencias de las comunidades autónomas, invadiendo las del Estado. Por este motivo, CCOO y UGT han presentado sendos escritos dirigidos a la Presidencia del Gobierno de España en los que demandan del Gobierno que promueva conflicto de competencia, al amparo de la Constitución Española, contra las decisiones adoptadas por las comunidades autónomas de Madrid y de Murcia.

Frente a estas agresiones también se han producido importantes movilizaciones, las más significativas en la Región de Murcia, donde ya se han realizado cinco manifestaciones, con asistencia de decenas de miles de personas.

Tras más de medio año desde el inicio de la reforma, la situación del mercado laboral confirma que sus resultados son nulos en cuanto a generar empleo, estabilidad y reducción de la dualidad laboral, objetivos que sustentaban la justificación oficial del real decreto y de la posterior ley de reforma laboral, confirmándose, por el contrario, lo que los sindicatos veníamos denunciando, que esta reforma iba a institucionalizar la dualidad de nuestro mercado de trabajo, que no generaría empleo, que haría el despido más fácil y barato, que debilitaría la negociación colectiva y que abriría la puerta a la privatización de la intermediación laboral en detrimento de los Servicios Públicos de Empleo, y de su necesario reforzamiento

para ganar en eficacia y calidad de servicio a las personas desempleadas en la búsqueda de empleo.

En cuanto a las medidas anunciadas para la reforma de las pensiones, hay que remarcar que resultan, una vez más, injustas, excesivas e innecesarias para garantizar la sostenibilidad presente y futura de nuestro sistema público de pensiones. El objetivo de los sindicatos sigue siendo pagar más y mejores pensiones y durante más tiempo, para lo cual, como en ocasiones anteriores, estamos dispuestos a dialogar y acordar las actuaciones necesarias, incluidas las que supongan incrementar los ingresos del sistema, a la vez que rechazaremos con contundencia cualquier propuesta que no sea necesaria y que resulte desproporcionada o injusta, como es la ampliación de la edad de jubilación a los 67 años.

Los pasados 15 y 18 de diciembre, convocadas por CCOO y UGT, y con el apoyo de muchas otras organizaciones sindicales y sociales, decenas de miles de personas se manifestaron en todo el país para protestar contra la política de recortes salariales y sociales y muy especialmente contra la pretensión de ampliar la edad de jubilación. También para exigir que el Gobierno restañe el daño causado al diálogo social y la negociación colectiva de los empleados públicos, recuperando la senda trazada en los Acuerdos de los Empleados Públicos firmados en septiembre de 2009 y con vigencia hasta finales de 2012. Pocos días después, el 29 de diciembre, se conocían las conclusiones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, con recomendaciones de "compromiso", dada la falta de acuerdo sobre la ampliación de la edad de jubilación, y una crítica, asumida por todos los grupos, de la decisión de congelación de las pensiones adoptada por el Gobierno.

Es decir, que para su objetivo de retrasar la edad mínima para la jubilación, el Gobierno no ha obtenido el apoyo de los grupos parlamentarios en el seno de la Comisión del Pacto de Toledo. Pero será el 25 de enero, cuando las conclusiones se debatan y voten en el Pleno del Congreso.

Esta fecha y la del 28 de enero, en la que se reunirá el Consejo de Ministros para apro-

bar, entre otros asuntos, el anteproyecto de ley de reforma de las pensiones, son una referencia para el proceso de reuniones abierto en los primeros días de enero entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT, proceso de negociación que es uno de los primeros resultados de la huelga general del 29 de septiembre, tras un largo periodo de ruptura del diálogo social.

En las reuniones mantenidas se han explorado las posiciones en torno a tres temas esenciales: la reforma laboral aprobada a mediados del año pasado, los temas de Seguridad Social y reforma de las pensiones y la reforma de la negociación colectiva, comprometida en el marco del diálogo social bipartito entre las confederaciones empresariales y sindicales.

Se han constatado importantes diferencias en los tres temas, algunas de ellas se presen-

tiva para el despido; la participación sindical en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de descuelgue de los contenidos regulados por convenio colectivo. Complementariamente, se abordarán las políticas activas de empleo, la formación y un plan de choque para impulsar el empleo de las personas jóvenes y de los parados de larga duración.

Mantenemos, además, la exigencia sindical de corregir el conjunto de medidas lesivas e ineficaces introducidas en la reforma laboral, más allá de alguna posible suavización que pudiera introducirse en el desarrollo reglamentario de la ley. La vía más efectiva se la ofrecemos los sindicatos en otro escenario, a través del debate de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que presentaremos UGT y CCOO con el aval de centenares de miles de personas, debate donde el Gobierno y los Grupos Parlamentarios tendrán la oportunidad de enmendar los errores y aprobar medidas realmente efectivas para mejorar la estabilidad del empleo y reducir la dualidad y precariedad del mercado de trabajo.

Tras la presentación, el pasado 9 de diciembre, de la ILP, ya se ha obtenido el visto bueno de la mesa del Congreso y el 21 de diciembre se obtenía la de la mesa del Senado, estando a la espera de que, en breve, se pronuncie la Junta Electoral Central para dar inicio formal al proceso. Aunque el plazo legal para la recogida de firmas es mayor, CCOO y UGT nos hemos marcado el objetivo de presentarla, con el máximo de firmas posible, a finales de marzo o principios de abril.

Comisiones Obreras aboga por un pacto global

tan a día de hoy, 11 de enero, como insalvables, pero los sindicatos estamos dispuestos a agotar todas las posibilidades de negociación, y todos los escenarios, con el objetivo de alcanzar, si fuese posible antes del 25 de enero, acuerdos sobre las diferentes materias. Desde la fortaleza que aporta la unidad de acción de CCOO y UGT, centraremos nuestros objetivos en los elementos más esenciales en cada materia.

En relación a la reforma laboral destacamos como elementos básicos a alcanzar en este escenario de negociación: la eliminación de la previsión de pérdidas como causa obje-



CCOO realizará todos los esfuerzos necesarios para conseguir un acuerdo en materia de pensiones, pero no dejará de responder con la contundencia necesaria ante un eventual desacuerdo

Sobre la reforma de la negociación colectiva, el proceso de negociación comprometido con las confederaciones empresariales ha estado mediatizado en estos últimos meses por la crisis interna de la CEOE. El 21 de diciembre se celebraron las elecciones para cubrir la presidencia, saliendo elegido Joan Rosell, y posteriormente se han ido conociendo los cambios en la composición de todo el equipo ejecutivo.

En relación a esta reforma, uno de los elementos esenciales en la alternativa sindical unitaria, evitar que se abra paso la eliminación de la ultraactividad del convenio colectivo (reivindicación tradicional de las organizaciones empresariales, a la que parecen haberse sumado recientemente ciertas instancias del Gobierno) porque implicaría la

desaparición de la prórroga automática que actualmente se produce cuando finalizada la vigencia de un convenio la empresa y los trabajadores no han alcanzado un nuevo acuerdo. Quitar la ultraactividad supondría, pues, que ante la negociación de un nuevo convenio, los derechos y condiciones pactadas en el anterior no servirían de base sobre la que acordar nuevas mejoras, sino que el diálogo partiría de cero. Por el contrario, perseguimos fortalecer la eficacia del convenio colectivo, ampliar la cobertura de la negociación colectiva a quienes aún carecen de ella y reforzar el papel interlocutor de los sindicatos en la empresa.

En cuanto a la reforma del sistema de pensiones, exigimos que las medidas no se centren exclusivamente en reducir el crecimiento del gasto de las pensiones del Régimen General, sino que debe actuarse también para incrementar los ingresos y evitar

comportamientos abusivos. Nuestros objetivos esenciales son: recuperación del poder adquisitivo de las pensiones; consensuar una reforma equilibrada que preserve las características básicas del sistema de pensiones; reforzar la contributividad pero con alternativas a los impactos desiguales sobre quienes por razones sociales o históricas tienen carreras más cortas; rechazar el retraso general y obligatorio de la edad de jubilación y reconducir la propuesta del Gobierno hacia opciones voluntarias e incentivadas para extender la edad de jubilación.

Es necesario abordar los retos del sistema público de pensiones, sin recortar derechos a los trabajadores y trabajadoras, dentro del marco de consenso político y concertación social que ha sido la base de solidez y eficacia de las reformas adoptadas desde que se aprobó el Pacto de Toledo, reformas que no deben producirse para calmar exigencias coyunturales y desmedidas de los mercados, sino porque sean necesarias para garantizar la calidad del sistema y preservar sus niveles de protección en el futuro, frente a los retos demográfico y financiero y la aún insuficiente tasa de actividad de la población española.

Este conjunto de objetivos ha sido la base del debate y aprobación del último Consejo Confederal de CCOO. Las próximas semanas serán intensivas en la negociación; también en la movilización, convocando asambleas y actos en las empresas, sectores y territorios, para hacer llegar a las trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la ciudadanía las posiciones sindicales y las razones que las justifican.

Finalmente, se ha previsto la convocatoria de una nueva reunión extraordinaria del Consejo Confederal para analizar los resultados de las reuniones que mantendremos UGT y CCOO con el Gobierno y con las confederaciones empresariales, y tomar decisiones tanto en el supuesto de que puedan alcanzarse acuerdos que pueda ratificar la Confederación como, en caso contrario, ante un eventual desacuerdo, adoptar el tipo de movilización general que requiera la situación.

Criterios para la negociación colectiva 2011

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El año 2010 deja un rastro especialmente negativo al sumar a la continuidad de la crisis económica y la dimensión alcanzada en sus efectos de destrucción de empleo, el giro drástico en la política económica y social del Gobierno y un segundo año consecutivo de conflictividad y ralentización en la negociación de los convenios colectivos.

La evolución del índice de precios al consumo de 2010 puede conducir a una pérdida del poder adquisitivo que debería ser compensada en la negociación de 2011 y 2012

Otro elemento profundamente negativo por su repercusión sobre los trabajadores y la población en general es la evolución de los precios al consumo en 2010, donde el IPC del mes de noviembre ya muestra los resultados de una excesiva traslación a precios de la subida del IVA, con un comportamiento empresarial injustificado e insolidario que no se ajusta a la evolución de los salarios pactados, ni a los compromisos que se desprenden del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en febrero de 2010, con vigencia hasta 2012.

El índice general de precios al consumo de la economía española en 2010 puede alcanzar el 2,5% como valor interanual a diciembre, lo que conducirá, si no se arbitran y genera-

lizan cláusulas de garantía salarial efectivas, a una pérdida del poder adquisitivo en 2010 que debería ser compensada en la negociación de 2011 y 2012.

La desigual participación de las rentas salariales y del excedente empresarial que se ha producido en estos años de crisis económica, nos obliga a ser más exigentes en el cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos en el AENC 2010-2012 no sólo en relación a los incrementos salariales y las cláusulas de garantía, sino especialmente en relación a los compromisos de estabilidad del empleo e inversión productiva.

La conflictividad y judicialización de los conflictos en torno a la negociación colectiva de 2009 en el sector privado, se ha extendido en 2010 al ámbito de las Administraciones, empresas y entes públicos, donde las medidas aprobadas por el Gobierno han supuesto una clara vulneración del derecho a la negociación colectiva tanto del personal funcionario como, de forma aún más evidente, del personal laboral de las Administraciones Públicas, empresas, entes y organismos de titularidad pública, que tienen convenios colectivos en vigor y que han visto cómo los compromisos salariales pactados han sido unilateralmente anulados o modificados.

La propuesta sindical unitaria, promovida por CCOO y UGT, frente a la política de recortes de las rentas salariales, de los derechos laborales y de la inversión pública, con sus secuelas de destrucción de empleo y aumento de la precariedad

laboral, incluye entre sus objetivos fortalecer el papel de la negociación colectiva. En el marco de este objetivo nos planteamos recuperar la prevalencia de la negociación colectiva, laminada en la reforma laboral con la facilitación de los descuelgues salariales y la modificación de condiciones de trabajo colectivas establecidas en los convenios colectivos y la anulación de los acuerdos del personal funcionario de las Administraciones Públicas, así como garantizar que la reforma de la negociación colectiva se produzca a través del diálogo social y no sea otra más de las reformas impuestas por el Gobierno al dictado de poderes exógenos, al margen de quienes ostentan la responsabilidad directa sobre esta materia, las organizaciones sindicales y empresariales.

Partiendo de un escenario tan negativo como el que nos ha dejado 2010 y las no menos preocupantes previsiones para 2011, debemos incrementar la capacidad organizativa, de propuesta, de coordinación y de movilización del conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO y reforzar aún más la unidad de acción con UGT para afrontar los procesos de negocia-

ción colectiva y diálogo social con mejores expectativas a favor de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La negociación sectorial y de empresa y la acción sindical que se desarrolla cotidianamente en los centros de trabajo, han de tener muy en cuenta los cambios introducidos por la reforma laboral y el decreto de recorte salarial a los empleados públicos, con el fin de adoptar las iniciativas más adecuadas para defender los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, tratando de solventar los aspectos más negativos de la nueva regulación legal y, en concreto, los relacionados con la regulación de la contratación, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del incremento salarial, los sistemas de mediación y arbitraje y el papel de las comisiones paritarias en estos supuestos.

La previsión de negociación colectiva para 2011 se cifra, con datos del registro de convenios hasta el 30 de noviembre de 2010, en 2.332 convenios que extienden su vigencia a este año con un determinado incremento salarial ya comprometido, y 1.850 convenios cuya vigencia finaliza en 2010 y que, por tanto, deberá ser negociada su reno-



vacación. Los 2.332 convenios que ya tienen comprometido un incremento salarial para 2011 afectan a 5.273.173 trabajadores y trabajadoras, mientras que los 1.850 que tienen que ser renovados, afectan a 3.766.361.

La previsión de convenios a negociar y a revisar es dinámica y las cifras se modifican mes a mes, a medida que entran en registro convenios que estaban pendientes. Completa el escenario, la negociación de aquellos convenios que, teniendo vigencia vencida en años precedentes, aún no la han concluido.

Los objetivos esenciales que CCOO va a situar en el ámbito de la negociación colectiva en 2011, son los siguientes:

- Hacer frente a los efectos de la reforma laboral en aquellos contenidos que guardan relación directa con la negociación colectiva, el despido y la modificación de las condiciones de trabajo.
- Erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.
- Garantizar una ganancia moderada o el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la mejora de los más bajos.
- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilizado, formación, I+D, innovación...).
- Recuperar el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública firmado el 25 de septiembre de 2009 con vigencia hasta 2012, roto con el recorte salarial impuesto con el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, e incumplido de manera expresa y flagrante por el Ejecutivo en el resto de sus compromisos.



Las políticas activas de empleo como respuesta a las necesidades de sus usuarios

Paloma López Bermejo
Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

Las políticas activas de empleo deberían constituir un sistema integral, necesariamente vinculado a un proceso de reactivación económica que genere empleo, y con una dotación económica suficiente para desarrollar una planificación de programas, evaluables y de calidad, que respondan a las necesidades individuales de quienes las utilizan.

Asistimos estos días al debate sobre la reforma de las políticas activas de empleo (PAE), que deberían servir para mejorar la situación de las personas en desempleo y lograr la vuelta al trabajo en el menor tiempo posible pero que, sin una reactivación económica que cree empleo, podría conducirnos a una situación de trabajadores y trabajadoras plenamente preparados para incorporarse al mercado laboral y parados por falta de empleo. Porque al igual que sucede con la reforma laboral, las PAE no generan empleo.



Para llevar a cabo una correcta reforma de las PAE debería partirse de su diagnóstico, para lo cual deberíamos contar con una evaluación del impacto de los programas que actualmente se desarrollan. Una evaluación que debería contener aspectos cualitativos además de los cuantitativos; debería

conocerse no sólo el número de personas que han pasado por los programas, sino a qué tipo de trabajo han accedido, bajo qué modalidades contractuales, en qué condiciones laborales y, fundamental, si se produce un efecto rotación sobre los usuarios de los programas, es decir, si alternan situaciones de empleo, desempleo, participación

en un programa, empleo..., y nueva vuelta en ese círculo. Tampoco conocemos en qué medida los puestos de trabajo cubiertos con personas desempleadas que han realizado alguna acción de PAE hubieran podido cubrirse con personas no participantes en dichos programas.

La realidad es que no conocemos, con carácter general, los resultados de dichos programas y por tanto no podemos determinar si las actuaciones que se han puesto en marcha a lo largo de estos años han sido pertinentes o simple consecuencia de la inercia en vez de la necesaria planificación y reformulación permanente de estas políticas para generar un servicio de calidad.

Y no conocemos la mayoría de estos resultados cualitativos porque se carece de herramientas de información integradas y de coordinación entre las diferentes Administraciones y agentes que intervienen en las PAE.

Otro de los problemas con que nos encontramos es la naturaleza de los propios programas, ya que no hay conexión entre ellos, son piezas aisladas que no interactúan de forma conjunta porque las PAE no están configuradas como un sistema integral. Se prioriza una amplia oferta de programas, la mayoría de las veces en competencia entre ellos, y no responden a un diseño personalizado de las necesidades individuales de las personas usuarias del servicio.

El tercer problema, que no es menor, son los recursos financieros y, sobre todo, su distri-

bución. Para el año 2011 están presupuestados 7.400 millones de euros para las PAE que se reparten en tres porciones prácticamente iguales, entre bonificaciones a los empresarios, los programas de empleo propiamente dichos y la formación para el empleo. Si comparamos este reparto con la distribución en otros países de la UE, se observa que España es el país que más recursos económicos destina a los incentivos para el empleo, es decir, a las bonificaciones, que al fin y al cabo significan rebajas de costes sociales para los empresarios y, por el contrario, el país que menos invierte en los programas y formación para el empleo.

A esta situación se suma el hecho de que los recursos en bonificaciones a la contratación están comprometidos ya para los próximos tres años y, por tanto, es una partida económica (en torno a los 2.400 millones de euros) que no permite modificaciones, al igual que sucede con la formación para el empleo, al ser su presupuesto el resultado de cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores y trabajadoras. Así pues, los recursos finalmente destinados a programas de empleo ascienden a otros 2.500-2.800 millones de euros, cantidad absolutamente insuficiente. En conclusión, el presupuesto es limitado y está mal distribuido.

Hecho este breve recorrido, y sin entrar en los pormenores de cada uno de los programas que se llevan a cabo, compartimos que es precisa una reforma de las políticas activas de empleo, pero no cualquier reforma.

Esta reforma, entre otros elementos, ha de estar vinculada a otro modelo productivo, no se puede seguir ofertando formación

en sectores que ya no generan empleo o que obedece a una cierta tipología de cursos en sectores muy concretos, esencialmente los relacionados con administración y gestión. Hay que evaluar la calidad de la formación que se da, así como los tiempos de ejecución. Y es preciso también conseguir el reconocimiento de la experiencia y cualificación obtenida en el puesto de trabajo. Los programas que se desarrollen han de ser evaluables y de calidad, con vocación de servicio integral, apostando por

la orientación, y como un servicio universal, es decir, tanto para desempleados como para empleados, y con itinerarios individualizados que sitúen a las personas en el eje de las actuaciones y éstas sean de naturaleza permanente.

Y, por supuesto, ha de existir un sistema de información multidireccional, que permita el conocimiento y por tanto el seguimiento personalizado de los y las usuarias de las PAE.

Para llevar adelante una reforma en la dirección apuntada es preciso dotarlas de mayores recursos, reforzando los Servicios Públicos de Empleo, incrementando su plantilla y dotándola de formación especializada y/o recualificación profesional.

El anuncio de incrementar en 1.500 personas más la plantilla de orientadores para el empleo o promotores de empleo, como se pretende pasar a denominarles, es volver a comenzar "la casa por el tejado". Aunque la medida pueda valorarse positivamente, lo primero que hay que hacer es consolidar los 1.500 ya existentes que, además, con la Ley 35 de reforma laboral, ya tienen fecha de finalización en el año 2012; y, en segundo lugar, hay que planificar y fijar los objetivos que se persiguen con este incremento de orientadores. Adoptar esta medida sin realizar la reforma precisa de las PAE sólo puede entenderse como un elemento de distracción sobre el objetivo último que es la aprobación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, objetivo que cuenta con un claro rechazo por parte de CCOO ya que, entre otras consecuencias, podría conducir a que los Servicios Públicos de Empleo limitaran su atención a los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades para el acceso al empleo.

Nuevamente asistimos a la adopción, por parte del Gobierno, de medidas aisladas que dificultan abordar las reformas necesarias, y que implican una transferencia de dinero público a empresas privadas con ánimo de lucro a través de establecer con éstas elementos de actuación que deberían residir en exclusiva en los Servicios Públicos de Empleo para garantizar la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas.

"Lo peor es que el empeoramiento empieza a empeorar"



Frente al retraso de la edad de jubilación a 67 años apostamos por nuestro modelo social

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Seguridad Social y Previsión Social

Complementaria de CCOO

La propuesta de jubilación, obligatoria y generalizada a los 67 años no es consecuencia de la necesaria sostenibilidad del sistema público de pensiones, es una medida innecesaria e injusta frente a la que CCOO ha presentado alternativas viables y justas.

Parece que el Gobierno insiste una y otra vez en utilizar las pensiones, como hace unos meses hacía con la reforma laboral, a modo de rehén con el que "negociar" con los mercados el precio del bono de la deuda pública. Apenas unos días después de que el ministro de Trabajo señalase el final del primer trimestre de 2011 para alcanzar un acuerdo negociado con los agentes sociales en materia de reforma de pensiones, el presidente, tras otro ataque de pánico motivado por tensiones en el precio que debemos pagar para colocar deuda española, adelantaba esa fecha al 28 de enero diciendo, además, que habrá reforma con o sin acuerdo social, lo que limita la capacidad de negociación entre sindicatos y empresarios, como ya pasó en la reforma laboral.

Se equivoca el Gobierno si piensa que por hacer reformas desequilibradas que se limitan a ajustar el coste de las pensiones, al margen de cualquier consideración de equidad en la Seguridad Social, atendiendo a las exigencias de mercados e instituciones internacionales, los primeros van a sentirse satisfechos en algún momento.

Nunca será suficiente. El verdadero ataque que estamos sufriendo no es al euro, sino al modelo social europeo. Un modelo social que se basa en la lógica del trabajo digno y con derechos que garantiza salarios suficientes con los que se pagan, en algunos casos se deberían pagar, cotizaciones e impuestos, que a su vez sirven para financiar las políticas públicas del Estado de bienestar. Nuestro

modelo social se basa en los valores de la solidaridad colectiva, en haber sabido encontrar el equilibrio entre el crecimiento económico y la cohesión social a través de la participación del Estado. Y este es el "mal ejemplo" que se ataca ahora al amparo de la crisis mundial. Con el argumento de que sólo el libre mercado es capaz de generar riqueza y crecimiento, no es extraño que la primera reforma que se haya exigido a todos los países europeos haya sido la desregulación de las condiciones de trabajo, y más concretamente la limitación de la negociación colectiva para fijar criterios de calidad en el empleo. Junto a ella se ha venido planteando en las últimas décadas la reforma en el sistema fiscal con el objetivo añadido de debilitar la capacidad del Estado para intervenir en la economía y su papel de redistribuidor de la renta. Y, por último, se atacan las políticas públicas esenciales del Estado de bienestar: las pensiones, el desempleo, la sanidad con la amenaza del copago o la educación con la posible revisión de las tasas universitarias.

Es cierto que la deuda pública es un problema para España y para Europa. Sólo en nuestro país gastaremos este año más del 3% del PIB en pagar los intereses que ha generado nuestro déficit público. Para hacernos una idea de la importancia de este agujero, sólo hay que decir que con ello pagaríamos todas las pensiones de viudedad y todos los complementos a mínimos de las pensiones, y aún sobraría dinero.

CCOO y el movimiento sindical europeo son conscientes del problema del déficit público, y compartimos que es necesario abordarlo y resolverlo. Pero la solución no pasa por entregar en piezas aspectos esenciales del Estado de bienestar. Al contrario, si nuestras sociedades están siendo capaces de sobrellevar una situación de crisis tan cruda como la actual es gracias a los ins-



trumentos de protección social que hemos sabido crear desde mediados del siglo XX. Es precisamente la quiebra de la cohesión social la que genera conflictividad social y ésta, en ausencia de instrumentos de protección suficientes, deriva en situaciones o manifestaciones de rechazo, muchas veces individuales, que generan especial preocupación (violencia, impulso a la economía sumergida, xenofobia...). Deberíamos también recordar que los Estados de bienestar europeos son las respuestas de las democracias continentales al hecho empírico de que las crisis económicas globales del siglo XX, al darse en un contexto de carencia de suficientes recursos públicos de protección social que pudiesen diferir sus efectos, derivaron en graves dificultades y conflictos sociales en el interior de los Estados y, posteriormente, en un enfrentamiento bélico internacional sin precedentes.

El déficit público hay que reducirlo. Pero deberíamos plantearnos si el margen temporal establecido para hacerlo en el Plan de Estabilidad de la Unión Europea de finales de 2013 es el más recomendable o el único posible. A nuestro juicio, y así lo hemos propuesto a la Confederación Europea de Sindicatos, quienes compartimos la necesidad de salvaguardar los Estados de bienestar y sus políticas públicas debemos abanderar, de forma coordinada en toda la UE, una propuesta alternativa que redefina el calendario para la reducción de la deuda como en otras ocasiones se ha hecho con plazos que afectaban a las economías alemana o francesa.

Resulta especialmente chocante que se flexibilice con naturalidad el plazo, llevándolo hasta 2019, para imponer las nuevas exigencias de capital y reservas al sector financiero para permitirle adaptarse a ellas en plazos más razonables, y no pueda hacerse lo mismo con la situación de déficit y deuda de los Estados europeos que, no lo olvidemos, son consecuencia directa del esfuerzo público derivado de la crisis económica que vivimos. Quienes defienden otra cosa se equivocan. La propuesta de jubilación obligatoria y generalizada a los 67 años no es consecuencia de la necesaria sostenibilidad del sistema

público de pensiones, es una medida innecesaria e injusta para la que, además, CCOO tiene y viene presentando alternativas viables, más justas y que permiten a los trabajadores y trabajadoras elegir la fecha de su jubilación libremente, anticipada, ordinaria a los 65 o demorada más allá de esa edad, de forma coherente y con un impacto evidente en el retraso de la edad media efectiva de jubilación, pero de manera equitativa, estimulando el retraso voluntario para aquellas personas que lo deseen o lo precisen.

CCOO ha presentado ante el Congreso, y esperamos poder hacerlo también en una mesa de diálogo social, una batería de medidas alternativas al respecto que no suponen merma de derechos para los tra-

bajadores. Los 67 años son en realidad un fetiche. Una especie de ofrenda exigida que alguna ministra, con el aval del Gobierno y su presidente, ha ofrecido erróneamente.

Se equivocan quienes con la excusa de la crisis pretenden usar las pensiones, la reforma laboral, el desempleo, la sanidad, la educación..., para otros fines distintos que mejorar la cohesión social porque el daño será irreparable, y porque nosotros, desde una firme voluntad de presentar nuestras propuestas y fomentar que estas cuestiones se aborden de manera equilibrada a través del consenso político y social, estaremos enfrente para impedirlo si el Gobierno se empeña en promover medidas innecesarias e injustas.



Debate en el seno del comité ejecutivo de la CES

Javier Doz Orrit

Secretario confederal de Internacional de CCOO

Los pasados 1 y 2 de diciembre se celebró en Bruselas la reunión del comité ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El punto que suscitó mayor debate fue el relativo a la crisis económica, en el que el secretario general, John Monks, presentó una propuesta con dos medidas claves: en primer lugar, transferir una buena parte (hasta un máximo del 60% del PIB de cada nación) de la deuda de los Estados miembros al Banco Central Europeo (BCE) y, en segundo lugar, la emisión de eurobonos. Estas medidas servirían para luchar contra la crisis soberana de los Estados e impulsar el Plan Europeo de Recuperación Económica, respectivamente. Monks pidió el respaldo a este documento para iniciar las conversaciones con las autoridades europeas; sin embargo, y a pesar de la urgencia, los sindicatos nórdicos y alemanes pidieron más tiempo para su evaluación. Una pena.



La elección se realizará durante el próximo congreso, que tendrá lugar en Atenas del 16 al 19 de mayo de 2011. Bernardette Ségol es actualmente secretaria general de UNI-Europa (Federación Europea de Servicios y Comunicación). Será la primera vez desde la crea-

ción de la CES que una mujer llegue a la Secretaría General.

Además de los temas mencionados, el comité ejecutivo discutió una propuesta de resolución sobre negociación colectiva que incluía dos partes, una de balance y otra de propuestas para 2011. El balance señalaba cómo la crisis económica había debilitado la dinámica salarial en la negociación colectiva, aunque los efectos de esta situación están siendo desiguales: mientras que en los países nórdicos la desaceleración del crecimiento salarial se mantiene dentro de unos límites aceptables, en Europa Occidental los salarios cayeron a tasas de entre el 1 y el 1,5%. Por otra parte, la presión del Fondo Monetario Internacional, del BCE y de la Comisión Europea provocó recortes salariales, especialmente en el sector público, en Irlanda, Grecia, España y en algunos países de Europa Central y del Este. En su momento, de cara a la negociación colectiva de 2010, la CES insistió en la importancia de evitar recortes y congelaciones salariales generalizadas, tras lo cual únicamente tres acuerdos nacionales y dos sectoriales incorporaron recortes y congelaciones de salarios.

La crisis económica ha tenido también efectos en las iniciativas políticas de la CES y sus reivindicaciones en relación al establecimiento de un salario mínimo en Europa. En todo caso, los ataques a los salarios y a la negociación colectiva no han terminado. La propuesta de la Comisión para una gobernanza económica europea, cuya adopción está prevista para el próximo mes de abril,

plantea la sustitución del tradicional mecanismo de devaluación de la moneda para fomentar la competitividad por una estrategia de devaluación de salarios. Una "ley europea sobre competitividad salarial".

De cara a 2011, la CES propuso los siguientes principios como elementos clave de la negociación colectiva: autonomía, coordinación y solidaridad. Los agentes sociales deben tener autonomía para negociar desvinculándose de la falsa correlación entre "salvar el euro" y "salvar los salarios". Hay que rechazar la negociación caracterizada por el "cada cual a lo suyo", particularmente los recortes y las congelaciones salariales. Es fundamental mantener el poder adquisitivo de los salarios. Igualmente la CES pide a sus afiliadas, en esta propuesta de resolución, que hagan de la solidaridad un elemento clave de la negociación, poniendo especial énfasis en el aumento de los salarios más bajos, la limitación de la precariedad, la reducción de la brecha salarial por motivos de género, etc.

El texto contenía también una referencia bastante ambigua a la posibilidad de contribuir, mediante la coordinación de la negociación colectiva, a un mayor crecimiento salarial en los países con economías más fuertes. Esta medida tendría como objeto el estímulo de la demanda interna y, así, ayudar a otros países más frágiles, que obligados por la competitividad no podrían permitirse los mismos incrementos salariales.

La idea hubiera necesitado una explicación más detallada y un debate más en profundidad, por lo que se decidió suprimir la referencia. Por lo demás, la propuesta de resolución recibió el apoyo mayoritario de los asistentes y fue finalmente adoptada.

Durante la reunión se trató también la continuidad de la campaña de la CES Contra la Austeridad, que se había iniciado con la Jornada de Acción Europea el 29 de septiembre. En la anterior reunión del comité ejecutivo ya se había adelantado la necesidad de continuar con las movilizaciones contra los planes de austeridad en que algunos gobiernos, como el español, están profundizando. La propuesta, presentada por John Monks, consistía en designar una nueva jornada de acción. El día elegido como referencia fue el 15 de diciembre, víspera del Consejo Europeo. Ese día la CES, en colaboración con los sindicatos belgas, organizó una concentración en Bruselas. En Grecia, convocada por la CGT y ADEDY, se realizó una huelga general.

Monks adelantó, finalmente, la convocatoria de una nueva Jornada de Acción Europea que tendrá lugar durante la Presidencia húngara de la UE del primer semestre de 2011. En este caso, la CES propone la celebración de una gran euromanifestación en Budapest, probablemente en primavera, coincidiendo con la reunión de ministros de Economía, y la organización de manifestaciones en otras ciudades europeas.



El derecho de participación a través de los comités de empresa europeos

Ana Herranz Sainz-Ezquerria
Secretaria de Internacional de COMFÍA-CCOO

El pasado 17 de noviembre se celebró, en la sede de la Confederación Europea de Sindicatos en Bruselas, una reunión del grupo de trabajo sobre participación de los trabajadores en las empresas, en ella las principales confederaciones sindicales europeas debatieron sobre los derechos de información y consulta de la representación sindical y el modo de avanzar en ellos.

Cada vez son mayores los foros donde se exige una mayor participación de los diferentes grupos de interés en la gestión de las empresas, con la finalidad de establecer un gobierno corporativo que vele por los intereses de las empresas a largo plazo, evitando las prácticas cortoplacistas de búsquedas de beneficios que han sido una de las causas de la crisis en la que estamos inmersos. En este sentido se hace necesario un modelo de gestión empresarial donde todos los grupos de interés de la empresa estén representados, accionistas, proveedores, plantillas, clientes, con la finalidad de consensuar los diferentes intereses velando por la estabilidad de la empresa y por tanto del empleo.

El papel de los empleados y de sus representantes legales en el gobierno corporativo de

las empresas es fundamental e indispensable; por una parte, por su especial conocimiento de la empresa basado en el trabajo diario y, por otra, porque son los destinatarios directos de las políticas y prácticas empresariales, fundamentalmente las relativas al empleo y las condiciones de trabajo, por lo que no deben quedar al arbitrio de la parte empresarial.

En estos momentos en que la crisis golpea a las empresas, se hace aún más necesario dotar de instrumentos de participación a la representación legal de los trabajadores a fin de que las decisiones empresariales para capearla no tengan un impacto negativo sobre las plantillas.

Sin embargo, los trabajadores y/o sus representantes se topan, como primer impedimento importante para acceder a los órganos de decisión de las empresas, con la ale-



gación de que la organización del trabajo es competencia exclusiva de la dirección.

En las empresas transnacionales de ámbito europeo los trabajadores pueden ejercitar los derechos de información y consulta a través de los comités de empresa europeos, pero en este ámbito la diversidad legislativa entre los países de la Unión Europea, que dotan a los trabajadores y por tanto a sus representantes de diferentes derechos y responsabilidades en este sentido, se perfila como un segundo impedimento para ese acceso a los órganos de dirección.

Con la regulación hasta ahora existente, la norma establecía el derecho de los comités de empresa europeos a recibir información cuando las decisiones empresariales ya estaban en la práctica adoptadas, dejándoles por tanto poco margen de actuación. Con la nueva directiva se va a posibilitar que estos órganos sean más fuertes y eficientes, pues es más concisa en relación a lo que los derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores implica, lo que incidirá en un mayor nivel de participación de las y los trabajadores.

Otro elemento que tenemos que tener en cuenta es la transnacionalidad de los problemas, y exigir lo mandatado por la propia directiva en orden a entender sobre cuestiones transnacionales, en su considerando 16:

"Es conveniente que el carácter transnacional de una cuestión se determine teniendo en cuenta tanto el alcance de sus efectos potenciales como el nivel de dirección y representación que implica. A este efecto, se consideran transnacionales las cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros. Entre estas cuestiones se encuentran, con independencia del número de Estados miembros de que se trate, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros".

Este considerando rompe con las limitaciones de los comités de empresa europeos a la hora de exigir los derechos de información y consulta en base al número de países afectados, toda vez que en un mundo cada vez más globalizado se globaliza también el impacto de las decisiones y las consecuencias que para el empleo puedan tener. Los comités de empresa europeos deberán hacer valer la norma, exigiendo un cumplimiento riguroso de la misma por parte de las empresas, como forma de hacer valer nuestros derechos de información y consulta, que hasta la fecha son una manera de participación de las plantillas en las empresas.



XXIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Miguel Sánchez Díaz

Julián Iglesias Casanova

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 2 de diciembre de 2010 se celebraron en el CES las XXIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En las jornadas, inauguradas y presentadas por Carolina Martínez Moreno en calidad de presidenta de la CCNCC, se presentaron dos ponencias y una mesa redonda.

Según su criterio, las cláusulas de empleo en la negociación colectiva constituyen una realidad variopinta y de imposible concepción, ya que desde el punto de vista conceptual están referidas a cualquier tipo de cláusula que discipline aspectos relacionados con el empleo y con incidencia en multitud de aspectos, salario, estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo, etc. Considerando que cualquier limitación a la contratación temporal eventual no debiera ser cuantitativa, sino cualitativa, siendo las que se derivan del carácter eventual por necesidades de la empresa.

Este tipo de cláusulas las divide en seis grupos:

- Cláusulas que garantizan un mínimo de fijeza limitando la contratación temporal.
- Cláusulas referidas al encadenamiento de contratos.
- Cláusulas que limitan la contratación de ETT.
- Cláusulas que garantizan el mantenimiento de la plantilla.
- Cláusulas sobre sucesión de contratados y subcontratados (obra y servicio).
- Cláusulas de jubilación forzosa.

La segunda ponencia, titulada "Políticas salariales y negociación colectiva en tiempos de crisis", corrió a cargo de Jesús Mercado Uguina, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

Expuso un estudio que ha realizado, haciendo hincapié en el contexto actual de paro estructural con una estructura productiva que atraviesa por dificultades, una falta de competitividad con unos niveles

La primera ponencia, titulada "El empleo y la negociación colectiva", la presentó Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.



de elevada temporalidad, y donde, según su criterio, es necesario reflexionar acerca del modelo salarial y de la estructura de la negociación colectiva.

Analiza los cambios introducidos en la norma tras la aprobación de la Ley 35/2010, y en concreto las modificaciones del art. 83 del ET referidas a los descuelgues salariales a nivel de empresa, que según su criterio prevalecen por encima de los actuales contenidos expresados en los convenios en relación con esta materia, constituyen una apuesta clara y rotunda por la eliminación de la tutela del convenio sectorial estatal. También entiende que los cambios introducidos en el art. 41 del ET van en una buena línea.

La mesa redonda, en la que participaron Francisco Javier Jiménez Martín en representación de CCOO, Antonio Ferrer Sais en representación de UGT y Fabián Márquez Sánchez en representación de CEOE, y moderada por Raúl Riesco Roche, director general de Trabajo, tenía como título "Situación y perspectivas de las relaciones laborales: reforma laboral y reforma de la negociación colectiva".

Fabián Márquez manifestó que en el actual escenario de crisis se ponen en evidencia los defectos y virtudes de nuestro sistema de relaciones laborales y negociación colectiva y, sobre todo, la regulación de nuestro mercado de trabajo. Considera que nuestro sistema de relaciones laborales es rígido, y que la mayor rigidez está en la negociación colectiva, instando a poner orden de

manera racional y considera que la reforma laboral tiene señales inequívocas de por dónde quiere el Gobierno que se encaminen las pautas, y aboga por un acuerdo que restablezca la situación.

Antonio Ferrer manifestó que no ha habido voluntad para acordar la reforma laboral. El Gobierno ha dado un giro a su política social en contra de los trabajadores. Considera que la reforma laboral está contaminada, es inútil, lesiva e injusta, criticando además que el Gobierno esté fijando plazos para que los agentes sociales ultimen la reforma de la negociación colectiva, ya que entiende que ello supone una intromisión que dificulta las posibilidades de acuerdo.

Francisco Javier Jiménez criticó en su intervención la reforma laboral por entender que no creará empleo, devaluará el factor trabajo a la vez que aumenta la toma de decisiones unilaterales, y con ello el poder empresarial, y que esto no es precisamente lo que necesita nuestro país para salir de la crisis. Entiende necesario un cambio en el modelo productivo para poder invertir la tendencia y comenzar a mejorar significativamente la cantidad y la calidad del empleo. Manifestando por último que necesitamos otro tipo de negociación colectiva y que la futura reforma debe ser negociada por los agentes sociales, y en ningún caso impuesta por el Gobierno.

Finalmente la clausura del acto fue realizada por la secretaria de Estado de Empleo, M^a Luz Rodríguez Fernández.



Guía Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El 4 de octubre del pasado año, el Ministerio de Trabajo e Inmigración presentó la vigésima tercera edición de la Guía Laboral, incluyendo el contenido de la reforma del mercado de trabajo, Ley 35/2010.

Esta publicación, de sumo interés en el ámbito sociolaboral, contiene un amplio índice sistemático accesible a través de los siguientes enlaces:

I. La búsqueda del puesto de trabajo y el trabajo autónomo

II. La formación profesional

III. El apoyo a la creación de empresas y empleo

IV. La contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato

V. El salario y tiempo de trabajo

VI. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

VII. Las relaciones especiales de trabajo

VIII. Ciudadanía española en el exterior e inmigración

IX. Cómo se protege al trabajador desempleado

X. Los servicios de inspección y de seguridad y salud laboral

XI. La sindicación de los trabajadores

XII. La negociación colectiva, la responsabilidad social de las empresas y los conflictos colectivos

XIII. Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social

También contiene un capítulo dedicado a la situación de los servicios centrales y unidades periféricas del MTIN y de sus organismos dependientes.

Como novedades más significativas en esta edición de la guía, además de la mencionada reforma del mercado de trabajo, también se incluyen: la reforma de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su inte-

gración social (LO 2/2009, de 11 de diciembre); el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio); la regulación del programa temporal de protección por desempleo e inserción (Ley 14/2009, de 11 de noviembre) y su prórroga (Real Decreto-ley 12/2010); y el sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (Ley 32/2010).

En la edición en papel se adjunta un CD con la presentación de redtrabaja@, web de los Servicios Públicos de Empleo (www.redtrabaja.es) que permite realizar on line algunos trámites, como la búsqueda de empleo o el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, y acceder a un amplio conjunto de información relativa al empleo y a la formación.



Libertad sindical y negociación colectiva

Enrique Lillo Pérez
Gabinete Interfederal de CCOO

La libertad sindical y la negociación colectiva a propósito de los autos de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que plantean cuestión de constitucionalidad por considerar que es inconstitucional la regulación del Real Decreto Ley 8/2010, de medidas contra el déficit público y de reducción salarial del 5% para los empleados públicos.

Según expertos jurídicos vinculados a editoriales o bufetes que asesoran a empresas, el pleito más importante del orden judicial social, y que tuvo dimensión colectiva para el año 2009, fue el relativo a la existencia o no del derecho de los trabajadores a percibir los incrementos salariales correspondientes al año 2008 o 2009, en virtud del incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la subida de las pensiones y para los

empleados públicos en general, aun cuando el Ministerio de Economía y Hacienda no hubiera efectuado ninguna previsión sobre el IPC previsto por el Gobierno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó muchas sentencias en las que consideraba que el concepto de IPC previsto, incorporado a muchos convenios colectivos, no era un concepto vacío e

inexistente, sino que estaba jurídicamente predeterminado, dado que debe entenderse por IPC previsto el IPC aplicado a la subida de las pensiones en virtud del contenido de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y del contenido del artículo 48 de la Ley General de Seguridad Social.

Para el año 2010, según estos foros, el pleito de mayor relevancia ha sido el relativo a los conflictos colectivos entablados inicial-

mente por CCOO, y después secundados por otros sindicatos, en los que se planteaba la defensa del valor jurídico y vinculante del convenio colectivo pactado en las Administraciones Públicas y entidades públicas empresariales.

Puesto que sin negociación colectiva no puede haber acción sindical ni sindicalismo, al dictar unilateralmente el Real Decreto Ley 8/2010 frente al contenido de estos convenios colectivos, y aún cuando fuera posteriormente convalidado por el Parlamento, el Gobierno evidenció un desprecio absoluto al valor y derecho constitucional de la negociación colectiva, que forma parte del derecho fundamental de libertad sindical de acuerdo al art. 28.1 de nuestra Constitución. Este real decreto ley establece una reducción del 5% sobre los salarios y sobre todos los conceptos retributivos a partir del 1 de junio de 2010, convirtiendo así en "papel mojado" las condiciones económicas previstas en el pacto colectivo de septiembre de 2009 que afecta a todos los funcionarios y empleados públicos.

Esta actuación del Gobierno constituye una agresión frontal, y muy grave, al derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Máxime si tenemos en cuenta que la subida prevista en el pacto para los empleados públicos era muy moderada: el 0,3% de la masa salarial. Además hay que valorar que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, que constituye un instrumento normativo básico y esencial en relación a ingresos y gastos, previsto en el art. 134 de la Constitución, ya había incor-



porado a su contenido este incremento del 0,3% de la masa salarial, correspondiente a la subida anual de todo el personal al servicio de las Administraciones y entidades públicas empresariales.

Los múltiples autos de inconstitucionalidad planteados por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, para que el Tribunal Constitucional, como único órgano del Estado competente para fiscalizar y definir sobre la constitucionalidad o no de leyes y decretos leyes, se basan en el contenido del art. 86.1 de la Constitución Española, que prohíbe expresamente que un decreto ley afecte al ordenamiento de los derechos y libertades del Título I de la Constitución, entre los cuales se encuentran el art. 37 sobre fuerza vinculante de los convenios y

esencial del derecho de libertad sindical en su vertiente funcional, puesto que es un medio imprescindible para la acción sindical, que resultaría inexistente sin el poder de regulación de las condiciones de trabajo a través de la negociación.

Los autos plantean además la desigualdad de trato del personal de entidades públicas empresariales en relación con el personal de RENFE, ADIF y AENA, a quienes no se les efectúa el descuento por mandato de la Disposición Adicional Novena del Real Decreto Ley 8/2010. Este planteamiento se basa en que la desigualdad de trato de los empleados de otras entidades públicas empresariales en relación con los empleados de éstas carece de ninguna clase de justificación y, por lo tanto, el restablecimiento de la igualdad de trato, de conformidad con doctrina del Tribunal Constitucional (como la STC 103/83, 104/83 de 23 de noviembre), exige que ésta se produzca mediante la eliminación de la disposición que establece el trato perjudicial o peyorativo y, por tanto, se establezca la aplicación del tratamiento más beneficioso, en este caso el aplicado al personal no directivo de RENFE, ADIF y AENA.

Hay que tener en cuenta que este caso concreto nada tiene que ver con la sentencia dictada por la misma Sala el 15 de mayo de 2010, en la que se desestimaba las pretensiones de USCA, sindicato corporativo de controladores aéreos. La diferencia entre ambos es radical: en primer lugar, los controladores plantearon la incompatibilidad de su convenio no con un decreto ley sino con una ley y, además, los convenios y pactos colectivos de los controladores, según razonó abundantemente la Sala de lo Social, son todos ilegales, puesto que nunca respetaban los topes de incremento de masa salarial previstos en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, por lo que este colectivo ha tenido, a lo largo de muchos años, incrementos retributivos superiores a los establecidos para todos los empleados públicos.

Por otra parte, la Comunidad Autónoma de Madrid ha promulgado una ley, en cuya Disposición Adicional Primera se establece, en su apartado 3, que la empresa pública

El art. 86.1 de la Constitución Española prohíbe expresamente que un decreto ley afecte al ordenamiento de los derechos y libertades del Título I de la Constitución, entre los cuales se encuentran el art. 37 sobre fuerza vinculante de los convenios y el 28.1 sobre libertad sindical

el ya mencionado 28.1, que ampara el derecho fundamental a la libertad sindical.

Por ello, al modificar los convenios colectivos y pactos colectivos vigentes, este decreto ley es inconstitucional, puesto que los convenios colectivos están protegidos por el art. 37.1 de la Constitución y forman parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical, tal y como ratifican sentencias (STC 222/2005) que establecen que el derecho de negociación colectiva constituye una garantía institucional imprescindible para la protección del derecho fundamental de libertad sindical; o (STC 281/2005) que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido

de Madrid, Metro, S.A., debe aplicar una reducción del 5% de cada uno de los conceptos salariales percibidos por su personal, con efectos de 1 de junio. Ahora bien, esta disposición con rango de ley de comunidad autónoma va mucho más allá, contradiciendo, incluso, el contenido de la Disposición Adicional Novena del art. 8/2010 del decreto ley aprobado por el Gobierno central, en la que se establece claramente que la reducción del 5% no debe aplicarse al personal empleado de las sociedades mercantiles de titularidad pública, entre otras el Metro de Madrid, por lo que no ha sido aplicado ni al Metro de Barcelona, ni a la EMT ni a otro tipo de sociedades mercantiles públicas. Con este proceder, el Grupo Popular de la Comunidad Autónoma de Madrid ejerce de hecho la potestad de promulgar normas laborales, como es esta disposición, que

modifican una norma jurídica contenida en un convenio colectivo vigente.

En este sentido, el art. 149.1.7 de la Constitución es claro al atribuir al Estado competencia exclusiva para la legislación laboral y, por tanto, las comunidades autónomas no pueden regular materias que afecten a la regulación laboral o a los convenios colectivos incurriendo, de hacerlo, en una conducta inconstitucional, reprochable en este caso a la Comunidad Autónoma de Madrid, como tuvo ocasión de establecer en varias sentencias el Tribunal Constitucional (17/86, de 4 de febrero; o 18/82, de 4 de mayo) en las que se establece que la potestad reglamentaria laboral corresponde al Estado y que la comunidad autónoma sólo tiene competencia en materia de organización de la ejecución de legislación laboral, no de su promulgación ni de su regulación.



La negociación del Convenio General del Metal es estratégica para el sector

Vicenç Rocosa Girbau

Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO

El Convenio General del Metal supone un importante reto por lograr una mayor homogeneidad en un sector en el que coexisten regulaciones convencionales muy avanzadas con otras claramente deficientes, mediante la garantía de unas condiciones laborales mínimas para el millón largo de personas que trabajan en el mismo.

El pasado 17 de septiembre se constituyó la mesa negociadora del Convenio General del Metal que sustituirá al vigente Acuerdo Estatal del Metal (2006-2010) resultante, tras un largo proceso de negociación, de la refundición de una serie de acuerdos estatales iniciada en 1996, pero sin carácter de convenio.

El sector se caracteriza por una importante dispersión de condiciones reguladas por convenios sectoriales de carácter provincial que tratan desde los salarios a la regulación

normativa de la flexibilidad interna, pasando por modalidades de contratación, subrogación, permisos, derechos sindicales, etc.

Esta situación ha provocado significativas diferencias entre lo pactado en unos convenios sectoriales y otros, de modo que mientras unos pocos han logrado importantes avances en derechos laborales los restantes, descolgados por las dificultades para seguir el ritmo marcado por los primeros, limitan su regulación prácticamente a la política salarial y la jornada.

Del estudio que hemos realizado sobre la negociación sectorial, destaca el poco desarrollo de materias tales como los derechos sindicales o los derechos de participación, que se encuentran a falta de una regulación que desarrolle la norma legal vigente.

Con un convenio general de ámbito estatal se pretende garantizar unos mínimos en el sector, de modo que en cualquier ámbito territorial quedaran asegurados unos parámetros mínimos a considerar en el proceso de negociación.

Un elemento fundamental para avanzar en este sentido es determinar cuáles son las materias cuya regulación debe ser exclusiva del ámbito estatal y cuya falta de regulación ocasiona, en la situación actual, un sinfín de problemas a la negociación colectiva en los ámbitos sectoriales inferiores o en el ámbito empresarial.

En consecuencia, el primer objetivo debería ser el desarrollo de la reglamentación de las materias contenidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores: clasificación profesional, código de conducta, modalidades de contratación, normas mínimas de seguridad y salud, movilidad geográfica, etc., para que todos los convenios colectivos del sector del metal quedaran afectados por la misma.

A través del Convenio General del Metal nos proponemos dar instrumentos para que, por ejemplo, en el ámbito de la negocia-



25

ACTIVIDAD SECTORIAL

ción provincial se desarrollen de forma obligatoria aspectos tales como la flexibilidad de jornada o la subrogación, temas que en estos momentos sólo regulan una minoría de los convenios.

Nos encontramos, por tanto, ante el reto de dotar de una regulación general a un sector en el que trabajan más de un millón de personas, en el que coexisten importantes

convenios de empresa con una buena regulación con otros convenios cuyo contenido es claramente deficiente, y que se verán claramente beneficiados con la existencia de un marco sectorial estatal que establezca unas líneas básicas de actuación y facilite las herramientas para su defensa colectiva frente a los intentos de individualización de las relaciones laborales por parte patronal.

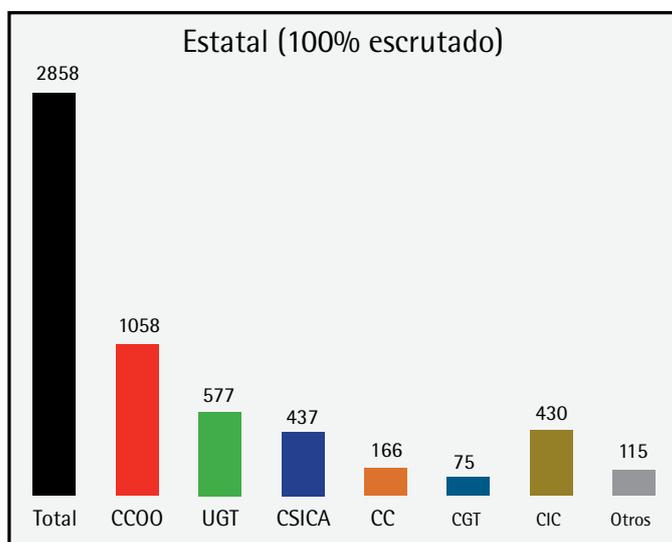


COMFÍA-CCOO gana las elecciones en el sector de cajas de ahorros

José María Martínez López
Secretario general de COMFÍA-CCOO

COMFÍA-CCOO obtiene el 37,02% de los representantes elegidos el pasado día 24 de noviembre, superando en 16 puntos el resultado obtenido por FES-UGT.

El pasado día 24 de noviembre los trabajadores y trabajadoras del sector de cajas de ahorros eligieron su representación sindical para los próximos cuatro años. COMFÍA-CCOO consiguió 1.058 representantes de un total de 2.858, mientras que la FES de UGT obtenía 577. De esta manera CCOO revalida la mayoría en el sector y aumenta la diferencia existente con la UGT.



El resultado obtenido por COMFÍA-CCOO tiene un valor mayor, teniendo en cuenta el proceso de concentración empresarial que están viviendo las plantillas en el sector de ahorro: 14 procesos de concentración abiertos, entre fusiones y Sistema Institucional de Protección, han sido el escenario de incertidumbre que ha marcado esta convocatoria electoral.

La experiencia adquirida por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos

de CCOO en anteriores procesos de concentración en el sector financiero ha permitido afrontar todas las negociaciones de los procesos de concentración a la vez y con un mismo método de trabajo que los trabajadores han valorado en este proceso electoral: los Protocolos de Fusión.

Los mensajes que desde el ámbito de la acción sindical han contribuido a la consecución de estos resultados han girado en torno a cuatro ideas fuerza:

- Anticipación ante la crisis. El cierre del Convenio Sectorial de Ahorro, en el momento en el que se atisbaban los primeros síntomas de la crisis, ha permitido que las condiciones salariales y laborales quedaran garantizadas en todo este periodo. Para mantener la garantía salarial ha sido necesario ganar en los tribunales la aplicación de la cláusula de revisión para el año 2009.
- El empleo es la prioridad. En los procesos de concentración del sector el objetivo principal es garantizar el empleo, y cualquier excedente de plantilla debe ser tratado con medidas no traumáticas para los trabajadores/as, favoreciendo el relevo intergeneracional. Para defender el empleo los procesos de concentración deben responder a criterios económicos encaminados a mejorar la solvencia de las entidades resultantes.
- El modelo social de las cajas de ahorros. La naturaleza jurídica de las cajas de ahorros se ha visto atacada durante la crisis por muchas instancias, incluido el Banco de España, que han visto en las dificulta-

des del sector un momento propicio para cambiar su naturaleza. La defensa de este modelo y sus repercusiones sobre la inclusión financiera de los sectores más desfavorecidos ha sido bien entendida por las plantillas del sector. Otro tanto ocurre con la participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las cajas.

- El desarrollo personal. El balance presentado en materias tan dispares como jornada y conciliación, planes de igualdad, o sistemas de promoción, se ha visto completado con una herramienta de desarrollo profesional sostenible (DPS), que permite que los trabajadores y trabajadoras del sector evalúen sus competencias profesionales y busquen el perfil profesional hacia el que quieren transitar.

La valoración del resultado electoral no puede ser ajena al momento laboral que atraviesa el sector. Momento marcado por la incertidum-

bre que supone modificar todo el mapa sectorial de empresas con un proceso de concentración basado fundamentalmente en una figura empresarial desconocida para los trabajadores y trabajadoras del sector: el Sistema Institucional de Protección. Una parte del éxito electoral tiene que ver con la capacidad del sindicato para enfrentar este cambio aportando garantías en un proceso hasta cierto punto caótico en lo que tiene que ver con las relaciones laborales.

Las plantillas de las cajas han percibido que el sindicato es una referencia de certidumbre en medio de este atropellado proceso y han delegado mayoritariamente en COMFÍA-CCOO la responsabilidad de liderar lo que falta para completar el mismo. Un proceso que debe culminar esta primera ola de fusiones con la homologación de condiciones laborales de las distintas plantillas inmersas en los procesos de concentración.



Elecciones sindicales y acción sindical en el País Valenciano

Jaume Mayor Salvi

Secretario de Acción Sindical y Relaciones Laborales CS CCOO PV

Pese a la reducción del número de representantes sindicales, como consecuencia de la destrucción de empleo, CCOO PV sigue manteniendo una diferencia de más de 400 delegados y delegadas respecto a UGT y siendo, por tanto, el primer sindicato del País Valenciano.

Estamos a punto de cerrar el año 2010. Un año especialmente duro para los trabajadores y las trabajadoras en el conjunto del Estado español, pero de una manera especial en el País Valenciano. Esta comunidad autónoma es el paradigma de un modelo de crecimiento económico que ha saltado por los aires con la actual crisis, y que nos ha llevado a encabezar, dentro del Estado español, los peores datos en las diferentes variables sociolaborales.

Una tasa de paro del 23,4% nos sitúa como la cuarta comunidad autónoma en porcentaje de desempleados y con tasas de destrucción de empleo muy superiores a la media estatal, no sólo en el sector de la construcción sino también en la industria, como demuestran, entre otros datos, que seamos la segunda comunidad autónoma en expedientes de regulación de empleo (ERE) autorizados y la tercera en número de personas

que han visto extinguido su contrato por ERE, un dato importante para valorar no sólo la destrucción de empleo total, sino también la desaparición de empresas y el nivel de conflicto social.

Igualmente, el proceso de elecciones sindicales también se ha visto afectado por el bloqueo que, a diferentes niveles, presenta la negociación colectiva. Los incumplimientos del convenio colectivo en determinados sectores y empresas han ido elevando la conflictividad, duplicándose las solicitudes de mediación al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana por conflictos de huelga (sectorial y de empresa). En algunos casos, como el actual conflicto con la patronal de la cerámica en Castellón, el conflicto se produce directamente por la insumisión que los empresarios han tenido frente a los pronunciamientos judiciales respecto a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo.

Este proceso electoral también viene marcado por la huelga general realizada el 29 de septiembre frente a las políticas puestas en marcha desde el Gobierno central que suponían no sólo un recorte del gasto social, sino una reforma laboral que, entre otras cuestiones, facilita, abarata y subvenciona el despido individual y colectivo y deteriora la propia negociación colectiva. La huelga general fue un éxito y una demostración de nuestra capacidad movilizadora, especialmente en los sectores industriales.

Un hecho al que debemos enfrentarnos en este proceso de elecciones sindicales es la pérdida de delegados y delegadas a elegir, como consecuencia directa del mencionado cierre de centros de trabajo y de la propia reducción de las plantillas por la dura crisis que estamos sufriendo. El hecho de ser el primer sindicato en número de represen-



tantes del País Valenciano, y que los sectores más afectados por la crisis sean, en su inmensa mayoría, aquellos en los que CCOO es el sindicato mayoritario, nos expone a sufrir con mayor intensidad la pérdida de delegados como resultado de la destrucción de empleo.

En este contexto es en el que se ha iniciado el periodo de concentración de las elecciones sindicales en el País Valenciano. En estos momentos ya se ha cerrado el proceso de renovación en una tercera parte del total de delegados/as a elegir y durante el primer semestre del próximo año se llevarán a

cabo los restantes dos tercios de los procesos de elecciones sindicales todavía pendientes, que supondrá la elección de 7.500 representantes. A pesar de las dificultades expuestas, CCOO PV sigue manteniendo una diferencia de más de 400 delegados y delegados respecto a UGT y, por lo tanto, siendo el primer sindicato en nuestra comunidad. Aumentar esta diferencia que nos mantenga como primera fuerza sindical del País Valenciano es nuestro principal objetivo y el que nos posibilitará ser determinantes con nuestra acción sindical para la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

