

# accionesindical CONFEDERAL

contacta: [amartin@ccoo.es](mailto:amartin@ccoo.es)

INFORMATIVO  
CONFEDERAL DIGITAL  
JULIO 2009 NÚM. 4

**CCOO** Secretaría de Acción Sindical  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

## SUMARIO

3

**Rottneros: en defensa del empleo y el futuro industrial**

4

**Ordenación y negociación de la jornada**

**Estadísticas**

5

**La negociación de la nueva Ley de Ciencia**

6

**Estado de desarrollo de la ESST 2007/2012**

7

**La ruptura del consenso en la política salarial**

8 y 9

**Crisis económica y ruptura del mercado de trabajo**

10

**Mostrario de sentencias**

11

**Noticias de la Unión Europea**

12

**Publicaciones: MTIN y CES**

## CEOE precipita la quiebra del Diálogo Social



Editorial

El pasado viernes 24 de julio, el grupo de trabajo para el Diálogo Social, conformado por los representantes del Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, levantaba el acta de defunción de esta fase del diálogo social, una vez confirmado que CEOE hacía imposible cualquier posibilidad de alcanzar un acuerdo, posición que ya habíamos visto en las reuniones producidas a lo largo de esa misma semana.

Tras varios meses de contactos y negociaciones, la CEOE, después de una trayectoria errática y contradictoria en su conducta y en la presentación de sus demandas, no ha querido o sabido expresar su voluntad de acuerdo y presentó, a última hora, una “enmienda a la totalidad” al documento base sobre el que se venía trabajando. Con esta propuesta y tras más de doce reuniones, pretendía cambiar el marco de negociación que se había establecido en el mes de mayo y volvían a proponer en la mesa de negociación su programa máximo. En esta situación CCOO junto a UGT ha opinado que no se dan las condiciones para mantener, un proceso de negociación que la CEOE ha roto unilateralmente en esta fase del diálogo social. También el Gobierno rechazó,

con contundencia, la estrategia de CEOE y sus pretensiones más maximalistas.

Con el documento presentado el día anterior por CEOE, ésta intentaba reabrir la negociación situando temas como la desregulación del mercado laboral y de la negociación colectiva, proponiendo reformas del Estatuto de los Trabajadores, en capítulos tan sensibles como la regulación de los contratos, en materia de extinción (despido) y del coste de la misma; en los procedimientos de regulación de empleo y modificación de las condiciones de trabajo, con el objetivo de eliminar o minimizar la intervención de la Administración laboral; o la “flexibilización” de la negociación colectiva, con el objetivo de cuestionar la propia estructura de la negociación colectiva actual y derivar hacia el ámbito de la empresa la regulación de cuestiones claves como la determinación del salario y los incrementos retributivos. Todo ello, a la vez que exigía la reducción de las cotizaciones sociales en seis puntos, elevando aún más sus peticiones de anteriores reuniones. Planteamientos que sobrepasaban, en mucho, el ámbito de las materias sobre las que plasmar un acuerdo de medidas de carácter urgente y sobre reformas estructurales a medio plazo.

*Continúa en página siguiente*

## Editorial

### Consideraciones sobre las propuestas de CEOE CEC 28 de julio de 2009



### Notas sobre los principales objetivos de CEOE en materias laborales y de protección social



En resumen, CEOE presenta una propuesta que conlleva rebaja del coste del despido, disminución de la tutela judicial y desaparición del control de la autoridad laboral en los casos de despido. Su pretensión de reducción de costes prima en las consideraciones empresariales sobre cualquier otra inquietud respecto al empleo y la protección a las personas. Lo vemos en sus propuestas sobre las cotizaciones sociales, el absentismo o los Servicios Públicos de Empleo. La significativa rebaja de las cotizaciones sociales propuesta por CEOE supondría una pérdida en la remuneración de los asalariados medida en la distribución de renta por factores en Contabilidad Nacional y una bajada en los ingresos de las Administraciones Públicas. Pero, además, tendría severas consecuencias para el futuro del sistema de pensiones. La propuesta de CEOE no sólo no es neutra ante los derechos de los trabajadores y el futuro del sistema de pensiones sino que los pone en riesgo de forma clara. Además, se busca un modelo de gastos e ingresos que conduce al deterioro de las prestaciones y de los servicios públicos. No puede ser, por todo ello, base para una negociación.



Por otra parte, también pretende ampliar todas las vías de flexibilidad contractual posibles, jugando con la duración del contrato, con la duración de la jornada en el contrato, y con la externalización o no del contrato. La mayor flexibilidad interna que requieren las empresas no puede desprenderse de modificaciones legales innecesarias. Es la negociación colectiva el cauce más adecuado para establecer las vías de adaptación asegurando, al mismo tiempo, los derechos de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, en su indeterminada propuesta de reforma de la “conceptuación jurídica” de la negociación colectiva no puede ocultar sus históricas pretensiones relativas al cuestionando del carácter normativo de los convenios colectivos, su aplicación general y su ultraactividad. Una preten-

sión que, de prosperar, podría producir una fuerte alteración de las actuales relaciones laborales.

El fracaso de esta fase del diálogo social, motivado sin duda por la posición de CEOE, nos atañe a todas las partes implicadas en el mismo, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y Gobierno, lo que debe conllevar que todos analicemos las causas del actual bloqueo y propongamos posibles vías de solución. No podemos actuar de otra forma, sería irresponsable, cuando se registra una tasa de paro cercana al 18% y se afronta la peor recesión económica de los últimos treinta años en España.

CEOE debe reconsiderar su posición si quiere que retomemos el diálogo social, tanto el bipartito como el tripartito. La experiencia de todos, también de la patronal, dice que el diálogo social es clave en el progreso económico y social de este país. Negociar, negociar y negociar son los elementos que contribuirán a salir en mejores condiciones de la crisis actual. Desbloquear los convenios colectivos, mantener la negociación en las mesas derivadas de la Declaración de julio de 2008, desarrollar los acuerdos vigentes y considerar de forma responsable los puntos comunes susceptibles de negociaciones futuras son las bases para recuperar el diálogo.

CCOO hemos reiterado nuestra decidida apuesta por el diálogo social como instrumento clave para construir un acuerdo que sirva para recuperar e impulsar la actividad económica y el empleo, mejorar la protección social y avanzar hacia un nuevo patrón de crecimiento. Demandas que no converjan hacia estos objetivos contribuyen a incentivar las diferencias y el conflicto.

Si CEOE, después de haber arruinado la posibilidad de un acuerdo social en julio, dice ahora que quiere seguir dialogando, debiera demostrar que no es un paso más en su estrategia dilatoria y, como gesto de buena voluntad para recuperar el diálogo, empezar por trasladar indicaciones precisas a las organizaciones y empresas afiliadas a CEOE para que lo primero que se aborde sea el desbloqueo de las negociaciones de convenios que, a día de hoy, están estancadas y especialmente, la aplicación de los acuerdos salariales pactados con anterioridad a 2009 y que están siendo incumplidos por las empresas y patronales sectoriales. ■

**Empleo**

## **Rottneros: En defensa del empleo y el futuro industrial**

Javier Jiménez Martín  
Secretario confederal de Política Sectorial

Actualmente la empresa se encuentra inmersa en un proceso concursal y los trabajadores sometidos a sucesivos expedientes de regulación de empleo temporales

La papelera Fábrica Española de Fibras Artificiales (Fefasa), es inaugurada oficialmente en 1952 en Miranda de Ebro (Burgos), aunque en 1957, es objeto de una importante ampliación. Su historia recoge diversos cambios, y desde la década de los 60, cuando pasa a ser absorbida por la Empresa Nacional de Celulosa (ENCE), inicia un descenso en el número de trabajadores y un cambio en las fórmulas de producción que en 1987 significan la venta de la factoría a la multinacional Scott, que tras ocho años, vuelve a vender la fábrica, esta vez a Kimberly-Clark.

Desde 1999 la empresa sueca Rottneros es la propietaria de la fábrica y en la actualidad cuenta con 180 empleos directos y da ocupación a numerosas empresas auxiliares, generando desde entonces unos beneficios a su matriz, con la excepción del último ejercicio, de 50 millones de euros.

Las inversiones hechas estos años se han destinado a mejoras ambientales de carácter obligatorio, no se han renovado los equipos de producción y se ha establecido una nueva línea de fabricación de envases de celulosa bajo el nombre de SilviPak, que al tratarse de un centro plenamente automatizado, apenas garantiza a pleno rendimiento 30 empleos y cuya continuidad tampoco está garantizada.

Para ello, a lo largo de estos años la planta ha recibido distintas subvenciones de la Junta de Castilla y León y del gobierno central.

En febrero de este año, Rottneros anuncia el cierre definitivo de la planta papelera para ese mismo mes, y desde entonces se desarrolla un fuerte conflicto sindical en defensa del empleo y del futuro industrial para la fábrica y la comarca.

Este conflicto ha atravesado desde entonces distintas fases, actualmente la empresa se encuentra sometida a proceso concursal y los trabajadores sometidos a sucesivos expedientes de regulación de empleo temporales; mientras se han ido descartando diferentes opciones para incorporar nuevos accionistas. En la actualidad un fondo de inversión -In-

termills-, ha demostrado su interés por darle continuidad a la actividad de la fábrica, lo que en principio, ha sido bien valorado por los trabajadores.

Las negociaciones tomaron como punto de partida, la adquisición del asentamiento industrial a costo cero y el desarrollo de un nuevo plan industrial, y que en su fase preliminar, ha sido presentado a la Junta de Castilla y León, además de la reunión que representantes de éste fondo, ha mantenido con el Cté. de Empresa para darles a conocer su proyecto.

En el transcurso de las negociaciones, Rottneros ha decidido exigir un precio de venta por los equipos e instalaciones, lo que ha llevado a que el proceso de compra y la presentación de avales para el nuevo plan industrial ante la administración concursal y la Junta de Castilla y León, se hayan estancado.

El 15 de julio, la empresa ha comunicado su intención de presentar un expediente definitivo de extinción y no esperar a la conclusión de las negociaciones en curso, expediente que de momento está siendo paralizado por la presión sindical.

Las movilizaciones, han llevado las reivindicaciones en defensa del empleo, hasta la Junta de Castilla y León, el Consulado y la Embajada sueca y los ayuntamientos implicados. Los trabajadores se encuentran acampados ante la sede comarcal de la Junta desde el 17 de abril, y es de destacar la numerosísima manifestación, que se celebró el pasado día 26 de mayo en Miranda y que contó con el apoyo de un amplio número de organizaciones de la sociedad civil mirandesa, y donde estuvieron presentes por parte de CCOO la Unión Regional de Castilla y León encabezando la delegación su secretario General, Ángel Hernández, diferentes responsables de la Federación de Servicios a la Ciudadanía a nivel regional y estatal y una delegación de la Ejecutiva Confederal. Recientemente el secretario general confederal, Ignacio Fdez. Toxo, ha realizado al campamento una visita para apoyar con su presencia a los trabajadores en conflicto. ■

**CCOO exigimos** un ejercicio de responsabilidad a los actuales propietarios y denunciamos los constantes intentos por su parte de extinguir definitivamente la actividad, reivindicamos la continuidad de las negociaciones con el grupo inversor hasta su conclusión, el papel garante que debe jugar la administración concursal para hacer posible una solución alternativa al cierre definitivo y la implicación decidida del conjunto de administraciones públicas en la búsqueda de una alternativa, impidiendo así la pérdida de empleo y de tejido industrial en una comarca que está siendo especialmente castigada por la crisis.



**Negociación Colectiva**



**Descarga datos estadísticos  
negociación colectiva**



## Ordenación y negociación de la jornada

Rita Moreno  
Secretaría confederal de Acción Sindical

La jornada de trabajo constituye una de las materias más usuales en la negociación colectiva, su negociación va más allá de la determinación del número de horas de jornada que deben realizarse en el ámbito de un convenio o acuerdo colectivo.

Si tomamos la jornada media anual pactada en los convenios colectivos, ésta se ha ido reduciendo año a año, acumulando una reducción total de entorno a 16 horas en la última década, entre 1999 y 2007 (último año cerrado a efectos estadísticos por el MTIN). La jornada media oscila bastante en función de la actividad de la empresa o sector, situándose muy por debajo de la jornada media (1.756 h. en convenios con efectos económicos en 2009) los convenios que afectan a industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; Administraciones Públicas y Educación; por el contrario, los convenios que tienen regulada una jornada muy superior a la media, son los que afectan a agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; comercio al por menor y al por mayor; talleres de reparación de vehículos y motocicletas; hostelería; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y actividades de empleo doméstico.

La actividad económica de la empresa o sector es también determinante a la hora de establecer otras condiciones inherentes al tiempo de trabajo, ya sea el número de días de jornada habitual, periodos de descanso diario y semanal, periodos de vacaciones, sistemas de turnos, horarios de trabajo, sistemas de flexibilidad horaria, tipo de jornada (continua o partida), jornadas especiales, jornadas irregulares, bolsas de horas de disponibilidad, regulación de las horas extraordinarias. También la mayor o menor flexibilidad para atender necesidades personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras o las condiciones en que se realiza el trabajo.

Por esta razón, si bien el enfoque más general en los objetivos sindicales en materia de jornada y ordenación del tiempo de trabajo son el gobierno de la organización del tiempo de trabajo y la generación de empleo, las prioridades pueden ser diferentes en función de las actividades y las condiciones en que debe desempeñarse el trabajo.

Las condiciones climatológicas son un factor de gran importancia en la actividad de las empresas de construcción y, en concreto, las que se producen durante los meses de verano, en la mayor parte del país, son un factor de riesgo en el desempeño del trabajo, que ha llevado a las organizaciones sindicales más representativas y, en concreto, a la Federación de CCOO, FECOMA, a lanzar una campaña muy intensa para que los convenios colectivos recojan la adaptación de la jornada durante los meses de verano, como una de las medidas para prevenir el riesgo de “golpes de calor” y, una vez conseguido, garantizar que las empresas cumplan con esta obligación.

En el sector bancario, la apertura de oficinas en sábado viene siendo un caballo de batalla desde hace muchos años, siendo un objetivo sindical de la Federación de CCOO, COMFIA, conseguir la libranza de todos los sábados como mejor medio para ordenar la jornada en el sector. Ahora, en un contexto de crisis y planteamientos empresariales de reducción de costes, la ordenación de la jornada y, en concreto, la libranza de los sábados, es vista por COMFIA como un instrumento para afrontar esta situación con alternativas que no afecten negativamente a los trabajadores y trabajadoras. Por eso, en el pasado mes de abril COMFIA volvió a proponer la apertura de negociaciones en el sector de Banca para el cierre de todos los sábados del año, siendo apoyada esta iniciativa por todos los sindicatos que forman parte de la Comisión Interpretativa del Convenio Colectivo sectorial.

La Asociación de Empresas Bancarias (AEB) derivó la negociación al ámbito de las empresas y en estos momentos ya se han podido abrir negociaciones en dos entidades tan relevantes como el Banco Santander y el Banco Popular, aunque con posibilidades muy diferentes de alcanzar acuerdos en un breve plazo. Otras entidades, como el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), aún se resisten a abrir esta negociación. La apuesta sindical es firme y este objetivo seguirá siendo una materia prioritaria en la negociación colectiva del sector. ■

**Diálogo Social**

Es necesario que la Ley de Ciencia sea negociada y especialmente el capítulo dedicado a recursos humanos

## La negociación de la nueva Ley de Ciencia

Salce Elvira  
Secretaria confederal de I+D+i

Las propuestas y observaciones a la nueva Ley de Ciencia planteadas por los sindicatos no han sido tenidas en cuenta por la Administración.

Desde el pasado mes de febrero se han mantenido una serie de reuniones entre el Ministerio de Ciencia e Innovación y los agentes sociales para tratar el Borrador 0 de una nueva la Ley de Ciencia.

Uno de los aspectos más problemáticos es el Título II dedicado a Recursos Humanos, y al que hemos dedicado una buena parte de las reuniones mantenidas con el Ministerio de Ciencia y otra monográfica en el Ministerio de Trabajo.

doctoral y postdoctoral), a través de la contratación de formación en prácticas, dejando el contrato de acceso como contrato sin causa; en esta última versión, establecen nuevas modalidades contractuales de carácter temporal pudiendo llegar hasta los 12 años de contrato sin causa, (permite periodos máximos de 4 años de contrato de formación predoctoral, más otros 3 años con otro contrato Postdoctoral y 5 para personal investigador con título de doctor).

Asimismo no hay desarrollo profesional concreto en el personal técnico ni establece la verdadera carrera profesional del personal de investigación: científicos o investigadores, técnicos o tecnólogos y gestión o administración ni contempla la carrera profesional de los agentes públicos de la Administración General del Estado (OPIS), en la vertiente funcional, sin mencionar los cuerpos y escalas que deben figurar en todos los grupos profesionales, en el conjunto de los colectivos: investigadores, técnicos y gestión.

Para los trabajadores del sector privado, las modalidades contractuales que se proponen anteriormente descritas, supondrían un claro retroceso, respecto a la situación actual, que salvo para supuestos muy limitados del personal investigador en formación, se remite íntegramente a la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores)

Por tanto, la nueva versión que se nos ha enviado, al reproducir básicamente el contenido del primer borrador, empeorándole en algún caso, sin recoger ningún aspecto de fondo de las propuestas y observaciones planteadas por CCOO y UGT, supone una falta de talle y buena fe negociadora por parte de la Administración, por lo que hemos hecho una valoración negativa del mismo y estamos elaborando una propuesta alternativa que entendemos recoge las necesidades actuales y futuras de recursos humanos y carrera profesional, con relación a la Innovación e Investigación en nuestro país. ■



Después de esta última, el borrador que nos ha sido enviado, para nuestra sorpresa e indignación, empeora las propuestas del anterior, ya que si en el primer borrador establecía dos modalidades de contrato con causa (contrato pre-



Diálogo Social

## Estado de desarrollo de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007/2012

Pedro J. Linares  
Secretario confederal de Salud Laboral



El desarrollo de la ESST ha pasado, este año 2009, por dos periodos bien distintos. El primero que abarca los 4 primeros meses, en los que debido a la actitud de total irresponsabilidad de la patronal, la negociación quedó totalmente bloqueada, especialmente por la negativa de la CEOE a desarrollar el Objetivo 3 de la estrategia, que pretende, con la figura de los agentes de prevención sectoriales y territoriales, desarrollar programas en empresas de 6 a 50 trabajadores que carezcan de representación para promocionar el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales.

Como consecuencia de ello, el resto de grupos de trabajo quedaron suspendidos: mejora de la calidad de prevención, desarrollo de un plan nacional de formación, reforma de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, etc.

A partir de mayo y en gran medida por la presión sindical ejercida sobre el Gobierno y éste a su vez sobre las organizaciones empresariales, se comenzó a vislumbrar una posible salida, en primer lugar a los agentes de prevención y por ende al resto de materias. Así pues, a partir de ese momento se reanudaron las actividades en los diferentes grupos de trabajo:

### GRUPOS DE TRABAJO

- En **calidad de la prevención** se han mantenido más de 10 reuniones en este periodo, en las que se ha avanzado de forma muy significativa, y previsiblemente en el mes de septiembre, podremos tener un texto de acuerdo sobre el tema.
- En **formación** se han mantenido tres reuniones en las que se han discutido diversas fichas del documento base presentado por la Administración. Se han abordado aspectos de la formación reglada básica, la formación profesional y la universitaria, así como los títulos de grado y masters que van a desarrollar la formación para ejercer funciones preventivas en los diversos niveles. Por su complejidad en este grupo las conclusiones deberán esperar un tiempo.
- El **grupo de trabajo para la reforma de la CNSS** ha finalizado su labor con un documento acordado entre las partes que se elevará al pleno de la Comisión Nacional.
- El **grupo del plan PREVEA** (empresas de alta siniestralidad que se adscriben voluntariamente a un plan de mejora con la colaboración de su mutua y dirigido por la autoridad laboral y la inspección de trabajo) tiene un documento definitivo en espera de su aplicación por las CCAA.

Y finalmente, respecto al objetivo 3, como ya habíamos denunciado los sindicatos, la patronal de forma irresponsable no quería aceptar lo que en su día había firmado, llegando a boicotear con su no presencia el Pleno del Patronato de la Fundación de Prevención, que se había convocado el pasado 8 de enero para poner en marcha los agentes sectoriales. Desde esa fecha hubo un gran número de reuniones del gobierno con los sindicatos y con la patronal para buscar una salida y finalmente, en el Pleno del Patronato del pasado 9 de julio, se discutió y aprobó una propuesta del Gobierno de convocatoria para los Planes de actuación en el ámbito sectorial estatal. Al tratarse de una convocatoria especial que sólo va a cubrir una parte del año, las condiciones para la presentación y adjudicación de proyectos, también serán especiales. Destacan los siguientes aspectos:

1. La convocatoria tiene un espacio temporal de julio a diciembre de 2009.
2. La presentación de los proyectos se puede realizar a partir de la publicación de la misma en el Boletín Oficial del Estado (18 de julio), por parte de la Fundación.
3. El plazo tope de presentación será el 30 de septiembre.
4. El tope máximo de los proyectos será de 300.000 euros. De éstos al menos el 25% se asignarán a visitas, pudiéndose negociar en el ámbito sectorial porcentajes mayores.

Además, con respecto al desarrollo de los Agentes a nivel territorial, el acuerdo alcanzado en el Patronato es que en lo que queda del mes de julio, se constituirá un grupo de trabajo con el Gobierno, Comunidades Autónomas y Patronal para cerrar un acuerdo para dicha convocatoria.

Así pues pensamos que con este acuerdo de mínimos, se garantiza la viabilidad de los agentes de prevención, que fueron el elemento central de cierre del acuerdo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y por tanto, del desarrollo en condiciones normales del resto de los objetivos. Es de desear que la situación generada tras la ruptura del diálogo social no repercuta en el desarrollo de lo ya acordado. ■

**Negociación Colectiva**

## La ruptura del consenso en la política salarial

Rita Moreno  
Secretaría confederal de Acción Sindical

CCOO se mantendrá alerta para que el próximo año no se reproduzcan incumplimientos empresariales similares a los de éste y, a partir de septiembre promoverá una respuesta articulada y coordinada para activar y desatascar la negociación de los convenios colectivos.

■■■■■■■  
**La actitud de las patronales ha producido una retención inaceptable de dinero y cotizaciones de los trabajadores, y un nivel de judicialización de los conflictos desconocido desde hace muchos años**

La imposibilidad de concertar, para 2009, un nuevo Acuerdo interconfederal de Negociación Colectiva, fue el preámbulo de lo que en estos primeros siete meses del año es un grave y extendido conflicto en muchos ámbitos de negociación, ya sean convenios sectoriales, de empresa o de grupo de empresas, centrado principalmente, aunque no exclusivamente, en la aplicación de conceptos básicos de la política salarial pactada desde 2002 entre las confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las confederaciones sindicales, CCOO y UGT.

Sus manifestaciones han sido diversas, ya sea en la interpretación de cómo aplicar las cláusulas de garantía salarial sobre el pasado año o la revisión salarial pactada para el año en curso o, también, en la determinación del incremento salarial en la renovación de un convenio ya vencido.

Los mensajes de CEOE y de algunas patronales sectoriales y territoriales, o de asociaciones empresariales que, aunque no negocien convenios, intentan influir en la determinación de las condiciones de trabajo que se pactan colectivamente, han propiciado una ofensiva empresarial dirigida a socavar, con la excusa de la crisis económica los elementos que han conformado durante siete años la política salarial consensuada. En concreto, el sentido de las cláusulas de garantía salarial, la utilización del IPC previsto como referencia básica para la determinación del incremento salarial y el reconocimiento de que el valor de este índice es el 2% que el Gobierno adopta en los Presupuestos Generales del Estado para el incremento de las pensiones y otras partidas presupuestarias.

Estos elementos, junto con la apuesta sindical por promover que una parte del beneficio generado por aumentos de productividad se dirigiera a la creación de empleo y a su estabilidad, conformaron durante estos años las bases de la denominada política de “moderación salarial” o “crecimiento moderado de los

salarios”, durante un periodo en que la situación se caracterizó por la expansión de la actividad económica y el crecimiento del empleo pero, también, por un absoluto descontrol de la inflación, con tasas que han llegado a duplicar el objetivo oficial del 2%, y la generación de beneficios multimillonarios para las empresas.

Mientras la inflación superaba ampliamente, cada año, la previsión oficial, ésta -aunque criticada- no fue nunca puesta en cuestión, ni por las patronales ni por las empresas, a la hora de establecer y aplicar los incrementos salariales y, aunque las cláusulas de garantía salarial se generalizaron mucho en este periodo, no faltaban los intentos empresariales de evitar pactar su regulación en los convenios colectivos o al menos que tuvieran efectos retroactivos.

Ahora reclaman aplicar en sentido inverso la cláusula de garantía salarial si el IPC real es inferior al previsto y, a la vez, niegan la existencia de la previsión oficial del Gobierno sobre el IPC o que esta previsión sea del 2%. Para ello, una parte del empresariado español, no ha dudado en detraer, de una forma u otra, la diferencia negativa de la inflación del pasado año, o en mantener bloqueada la aprobación de las tablas salariales que deben regir en 2009 en convenios que ya tienen pactado para este año su revisión o en generar una conflictividad adicional en la renovación de los convenios que deben negociarse en este año, con sus pretensiones de revocar los criterios asentados y aplicados en los convenios precedentes.

Estas actuaciones empresariales, en lo que se refiere a la cláusula de garantía salarial de 2008 o a la revisión pactada para 2009, han traído como consecuencia, además de una retención inaceptable de dinero y cotizaciones de los trabajadores, un nivel de judicialización de los conflictos desconocido desde hace muchos años. La nula voluntad de atender a la razón y al consenso, por parte de las patronales y empresas más agresivas en este proceso, ha hecho inviable que se alcancen acuerdos en el

## Empleo

ámbito de las Comisiones Paritarias de Interpretación de los convenios o en los procesos de mediación abiertos en los organismos de solución extrajudicial de conflictos.

han optado por recurrir las sentencias ante el Tribunal Supremo, con lo que se produce una dilación durante un largo período que puede ser superior al año.

Junto a esto, la ralentización y la confrontación en los convenios que tienen que ser renovados en 2009 o el bloqueo que se arrastra en la negociación de convenios que tenían que haber sido renovados en 2008. Esta situación, enmarcada en un contexto en el que la actuación sindical está también volcada en atender la negociación de miles de expedientes de regulación de empleo, concursos de acreedores, cierres de centros de trabajo, reestructuraciones de empresas, etc., en un volumen desconocido desde hace bastantes años, ha provocado ya movilizaciones, CC Seguridad Privada; CC de GEACAM; INDRA; CC Metal de Rioja; CC de Construcción de Andalucía (excepto Huelva); CC del Metal de Catalunya; CC de Aernova; CC del Metal de Alicante; CC del Metal de Albacete; Empresas de Jardinería de Madrid, en algunos sectores y empresas y se preparan otras, en el horizonte de los próximos meses, en sectores como la industria siderometalúrgica o en el sector de bodegas de Jerez.

En la otra cara de la moneda, hay que saludar la firma de convenios y acuerdos colectivos, V Acuerdo Marco del Grupo Repsol; CC Cruz Roja de Cuenca; CC Activa Mutua 2008; CC Empresas de Mediación (preacuerdo); V CC de AENA; V CC Aparcamientos y Garajes; X CC Telemadrid; CC Estaciones de Servicio de Vizcaya; CC Hostelería de Alicante (preacuerdo), que se producen dentro de un marco de mayor normalidad y el hecho de que más de 2.100 convenios actualmente registrados extienden su vigencia más allá de 2009, convenios que afectan a más de cinco millones de personas.

Comisiones Obreras se mantendrá alerta para que en 2010 no se reproduzcan incumplimientos empresariales similares a los de este año y, a partir de septiembre de 2009, promoverá una respuesta articulada y coordinada para activar y desatascar la negociación de los convenios colectivos.

En cuanto a CEOE, la forma más clara de demostrar su disposición al diálogo es promover, entre sus organizaciones y empresas afiliadas, el desbloqueo de la negociación colectiva. De lo contrario, estará apostando por generar mayor conflictividad. ■



Son numerosas las sentencias judiciales dictadas hasta ahora (CC de BIMBO, CC de Transportes de Mercancías de Alicante, Onda Cero, CC de Granjas Avícolas, Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas, CC de Fomento de Cosntrucciones y Contratas, S.A.- FCC Medio Ambiente, S.A. UTE ALCOY RBU-LV; CC para las Industrias de Frío Industrial, CC de Contact Center, CC de Opel España) y muchas otras aún pendientes de resolución. La inmensa mayoría, todas las más significativas, resueltas a favor de los criterios esgrimidos por las organizaciones sindicales, pero esto no ha sido suficiente para acabar con los conflictos en aquellos casos en que las patronales o empresas



Informes Sindicales

El informe, que analiza el impacto laboral de la crisis en España ha sido elaborado por la Fundación 1º de Mayo

## Crisis económica y reforma del mercado de trabajo

Fernando Rocha Sánchez  
Fundación 1º de Mayo

La actual crisis no tiene su origen en el mercado de trabajo, y por tanto su salida no puede basarse fundamentalmente en políticas laborales

La actual crisis económica ha tenido un grave impacto social en el ámbito de la Unión Europea, cuya consecuencia más visible -sobre todo, a partir del tercer trimestre de 2008- ha sido una importante destrucción del empleo y el acusado aumento del paro. Este impacto ha sido particularmente intenso en España, donde el mercado de trabajo ha manifestado -al igual que en períodos anteriores- una sensibilidad mucho mayor que la registrada en otros países europeos.

La magnitud de los efectos de la crisis en España ha generado un intenso debate público, que en buena medida se ha centrado en la necesidad de una nueva reforma de la legislación laboral; una demanda planteada con insistencia principalmente por las organizaciones empresariales, pero también desde algunos ámbitos académicos e institucionales (como el Banco de España).

tores más afectados por la crisis (como la construcción).

El reconocimiento de que la actual crisis no tiene un origen en el mercado de trabajo, y que por tanto su salida no puede basarse fundamentalmente en políticas laborales, no puede soslayar sin embargo la existencia de algunos problemas estructurales en este ámbito. Particularmente, destaca la persistencia de una elevada temporalidad del empleo; un fenómeno que ha contribuido a profundizar la segmentación del mercado de trabajo español, con importantes efectos negativos para la cohesión social, y que afecta de forma más intensa a los jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Las medidas necesarias para abordar la reducción de la temporalidad del empleo deberán concretarse lógicamente en el marco de la concertación social. En todo caso, las posibles propuestas deberían estructurarse en tres ejes básicos. Por un lado, el fomento de la estabilidad en el empleo, atendiendo así al doble objetivo de asegurar los requerimientos de seguridad de los trabajadores y dar respuesta, en paralelo, a las exigencias de un nuevo modelo productivo basado en la cualificación profesional y la innovación. Una mayor estabilidad que no debería ser únicamente formal -como parece desprenderse de las propuestas empresariales en torno al contrato único- sino real, es decir, que permitiera reducir significativamente los actuales niveles de rotación en el empleo e incidir así en la segmentación del mercado de trabajo. Por otro lado, se plantea continuar profundizando en las medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad y un mejor uso de la contratación temporal -sobre la base del reforzamiento del principio de causalidad- en la línea del Acuerdo de 2006.

Finalmente, sería deseable promover un mayor desarrollo de los instrumentos de flexibilidad interna de las empresas -fundamentalmente, a través de la negociación colectiva- como alternativa a la opción más traumática de la flexibilidad externa. ■



Un reciente informe de la Fundación 1º de Mayo sobre "Crisis económica y temporalidad del empleo en España" pone de manifiesto, sin embargo, que el mayor impacto laboral de la crisis en España no tiene su origen en la (presunta) rigidez del mercado de trabajo sino en otros factores. Por un lado, en las características del patrón de crecimiento económico consolidado en la última etapa de expansión, que ha determinado una mayor vulnerabilidad ante el cambio de ciclo; y por otro, en el elevado nivel de contratación temporal, que ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de ocupación de los sec-

Sentencias

## Muestrario de sentencias recientes de interés

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO de 23 de abril 2009. Rec. 44/2007.

Convenio colectivo de grandes almacenes. ALCAMPO licencias y permisos. Por hospitalización de parientes. Partos. Los partos en que exista hospitalización de la parturienta dan derecho a licencia a los familiares dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones, otra interpretación sería discriminatoria para la mujer y contraria a lo dispuesto en el Art. 8 LO 3/2007

En esta sentencia se resuelve sobre los conflictos de casación interpuestos por la Patronal de Grandes Almacenes (ANGED) y la empresa ALCAMPO, contra la sentencia de la Audiencia Nacional 177/2006 de 22 de enero de 2007, por la que estimaba la demanda de conflicto colectivo interpuesta, en su día, por la UGT, al que se adhirió FECOHT-CCOO y FETICO.

[El Tribunal Supremo desestima los recursos de casación.](#)

En el convenio sectorial de grandes almacenes, al igual que el art. 37.3 b) ET, reconoce un permiso retribuido de dos días "por accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad", que en caso de desplazamiento se extiende a cuatro días. En la empresa ALCAMPO se sigue una práctica por la cual, cuando la justificación del permiso deriva de una entidad sanitaria maternal, ginecológica o similar, pregunta al empleado si tal hospitalización se debe o no a parto, y en caso afirmativo, si ha sido natural o no el nacimiento. En caso de que sea natural deniega el permiso, y sólo lo concede en caso de que comporte problemas sanitarios adicionales para la madre.

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA, 25 de febrero de 2009. Rec. 112/2009.

Empresa lácteos FRIXIA. Selección de trabajadores afectados por un despido objetivo: supresión de una línea de producción, y despido de los trabajadores en el conjunto de la empresa con arreglo a su menor antigüedad, que determina que sean 8 mujeres de los 9 afectados: discriminación indirecta por

razón de sexo.

Se trata de una sentencia que hace aplicación de la discriminación indirecta por razón de sexo en relación con la selección de trabajadores afectados por un despido objetivo. Es importante resaltar que se declara el despido nulo, sin valorar siquiera si existían o no razones objetivas para un despido, ya que lo único que se cuestiona es la selección de los trabajadores y no las razones justificativas del despido objetivo. 1. Se considera indicio de la existencia de discriminación, la proporción entre trabajadoras afectadas por el despido frente a la mayoría de hombres en la plantilla, y sobre todo, frente a la mayoría de hombres en la línea de producción que se suprime. 2. No se pondera la existencia de ninguna intencionalidad de la empresa en buscar el perjuicio de las mujeres, sino simplemente el resultado objetivo de la medida, que incide de forma desproporcionada sobre las mujeres. 3. La utilización de la antigüedad para seleccionar a los trabajadores no excluye la discriminación sino que integra la existencia de una discriminación indirecta, por ser un factor que, en el caso, perjudicaba de forma exclusiva a las mujeres. 4. Se declara la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo y, por tanto, la nulidad del despido. Esto es indiferente de la existencia de causas objetivas para el cese.

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SOCIAL, 10 Junio 2009, Rec. 2761/08.

Responsabilidad del FOGASA ante el despido reconocido improcedente por la empresa: aunque el trabajador no hubiera formulado demanda por despido, responde el fondo ante la sentencia de reclamación de cantidad de pago de la indemnización y la posterior insolvencia.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y reitera la doctrina que venía declarando la responsabilidad del Fondo en estos casos en los que se trata de decidir si la sentencia dictada en un procedimiento de reclamación de cantidad, que condena a la empresa al abono de una cantidad en concepto de indemnización por despido, es título idóneo para que el FOGASA reconozca dicha prestación. ■



## Europa

# Noticias de la Unión Europea

## **Memorando sindical elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), dirigido a la Presidencia sueca de la Unión Europea**

La CES ha aprobado el Memorando sindical dirigido a la Presidencia sueca de la UE, que se desarrollará durante el segundo semestre de 2009. El memorando presenta las áreas prioritarias para los sindicatos en el terreno económico y social. La actual crisis económica, el segundo referéndum irlandés, la Conferencia de NU sobre Cambio Climático de Copenhague, y la puesta en marcha del Tratado de Lisboa son algunos de los temas que ocuparán los primeros lugares de la agenda.

## **Boletín informativo de negociación colectiva de la CES 2009/3**

El tercer boletín informativo de negociación colectiva de la Confederación Europea de Sindicatos analiza las lecciones que se pueden aprender del experimento alemán sobre moderación salarial durante el periodo 2000-2007. Antes de comprometerse en políticas en

las que la demanda, la inversión y el empleo se recuperen mediante la obtención de una mayor cuota del mercado europeo a expensas de otros Estados miembros de la UE, los gobiernos y los empresarios deberían mirar a anteriores experiencias de moderación salarial competitiva, en particular las que tuvieron lugar en Alemania entre 2000 y 2007.

## **El Comité Ejecutivo de la CES aprueba una declaración sobre la situación del empleo en Europa y sobre la Directiva de Tiempo de Trabajo**

El Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en su reunión del pasado 8 de julio, ha manifestado su preocupación ante el deterioro de la situación del empleo en Europa. El desempleo aumenta rápidamente; los trabajadores que ocupan empleos precarios son especialmente vulnerables, así como los jóvenes que intentan encontrar un trabajo, en particular los que terminan sus estudios este año. Acceder a la declaración en particular los que terminan sus estudios este año. ■

## Actividades

# Cursos y jornadas

## **Cursos de Verano de la Universidad Complutense**

Organizado por la Fundación Sindical de Estudios de CCOO de Madrid, se celebró el curso sobre "La Negociación colectiva en época de crisis" durante los días 13 a 17 de julio en El Escorial. Ramón Górriz, participó con la ponencia "¿Es necesaria una reforma de la articulación de la negociación colectiva" y Amaia Otaegui, Secretaria confederal de Acción Sindical, con la ponencia "Superar las discriminaciones salariales a través de la negociación colectiva". Inauguró el curso el rector de la UCM Carlos Berzosa Alonso Martínez, al que siguió la intervención del Secretario General de CCOO, Ignacio Fdez. Toxo, sobre "Reflexiones sindicales en el actual contexto económico", que también debatió sobre "Derechos laborales en un escenario de crisis" junto

a Rodolfo Benito Secretario confederal de Estudios de CCOO y Bruno Estrada Director de Estudios de la Fundación 1º de Mayo.

## **Jornada de presentación del informe "La estructura de la negociación colectiva"**

Organizado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical, el pasado 17 de julio, en la Fundación SIMA, se presentó el informe elaborado por un grupo de trabajo del Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras, coordinado por Ricardo Escudero, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá, y Jesús Mercader, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid. Inauguró la jornada el presidente de la Fundación SIMA Mariano Díaz, clausurándola Ramón Górriz. ■



Instituciones

## Publicaciones de la Ministerio de Trabajo y del Consejo Económico y Social

### Guía Laboral 2009

El MTIN presenta este año 2009 la vigésimo segunda edición de la Guía Laboral, cuyo contenido está actualizado a fecha 30 de abril.

Esta publicación, de fácil manejo, resulta de gran interés para consultar materias del ámbito sociolaboral y contiene un amplio índice sistemático.

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 el 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. XIV. Situación de los servicios centrales y unidades periféricas del MTIN y de sus organismos dependientes.

Juventud, Mujer y Violencia de género que permanecen en el Ministerio de Igualdad. En cambio se añade en esta Guía la nueva competencia del MTIN sobre el impulso y promoción de la responsabilidad social de las empresas (RSE).

Como novedades más destacadas este año están la integración de los trabajadores por cuenta propia de Régimen Agrario en el Régimen de Autónomos; el abono acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen, el desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo mediante la regulación del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y la creación del registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, el IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales; diversas medidas de mantenimiento y fomento del empleo y de protección de las personas desempleadas, así como las modificaciones en materia de prestaciones de la seguridad social referidas a maternidad, paternidad, muerte y supervivencia.

### Memoria Socioeconómica 2008

Desde hace 16 años el Consejo Económico y Social elabora anualmente una Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España. En concreto, en la Memoria de 2008, aprobada el pasado 1 de junio, tras hacer un repaso al panorama económico a nivel mundial, europeo y nacional, en el capítulo segundo, centrado en el ámbito laboral, se analiza el mercado de trabajo, las políticas de empleo, el diálogo social y las relaciones laborales; de contenido más amplio es el tercer capítulo en el que se introducen aspectos tales como educación, vivienda, medio ambiente, consumo, salud y sistema sanitario, protección social, inmigración e integración social o igualdad de oportunidades. Se trata sin duda de un diagnóstico de enorme interés, con el aliciente añadido de ser compartido por los interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil, auténticos protagonistas a la par que observadores de la realidad socioeconómica de nuestro país. ■



En la introducción se hace mención a la nueva reestructuración de los departamentos ministeriales y las materias que antes dependían del MTAS y que han pasado a depender de otros ministerios, como las materias de servicios sociales, dependencia, familia y discapacidad, que pasan a depender del Ministerio de Sanidad y Política Social y las materias que corresponden a Igualdad,