



# acciónsindical

CONFEDERAL

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

Negociación colectiva y diálogo social **02**

Nueva prestación para el cuidado de hijos enfermos graves **05**

La protección de la víctima de violencia de género en la negociación colectiva **07**

Estrategia Española de Empleo **10**

Los derechos de información y consulta a examen **13**

RSE y nuevo ciclo político **15**

La reforma de la negociación colectiva a debate **17**

Reforma de la Ley Concursal **20**

Reglamento que desarrolla los procedimientos de ERE **22**

Recortes sociales en Castilla-La Mancha **24**

La negociación del Convenio General de la Industria Química **27**



CCOO pide un "cambio de rumbo" de la política económica al nuevo Gobierno y exige la apertura de un proceso de diálogo social para combatir el desempleo y garantizar la protección social

"Que haya 5 millones de parados, exige un cambio de rumbo", ha asegurado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, que ha advertido también al nuevo Gobierno que se constituya tras las elecciones generales que sería "suicida" mantener la misma política de ajustes en el futuro. "Si quiere mantener esas políticas o incluso amplificarlas, puede cosechar resultados tan penosos como los del Gobierno socialista", afirmó en la rueda de prensa celebrada para dar cuenta de las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal del sindicato.

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



[accionsindical@ccoo.es](mailto:accionsindical@ccoo.es)

## CCOO apuesta por la negociación colectiva y el diálogo social

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

**E**l Consejo Confederal de CCOO, reunido los días 24 y 25 de noviembre ha debatido el informe del Secretario General en el que se analiza la situación política, tras las recientes elecciones generales que han ratificado el cambio de ciclo político avanzado en las pasadas elecciones locales y autonómicas, y la situación económica, marcada por la intensificación de la crisis y sus efectos sobre el empleo y la persistencia de la presión de los mercados sobre la deuda soberana y su correlato de exigencias de más y mayores recortes de derechos laborales y reducción de servicios y prestaciones públicas, que proclaman instituciones europeas e internacionales. Como conclusión del análisis de situación y del debate mantenido, el Consejo Confederal aprobó el informe por muy amplia mayoría y con él las líneas de actuación que el sindicato impulsará en estos próximos meses.

El análisis sobre la situación y perspectivas de la negociación colectiva y el diálogo bipartito con las confederaciones empresariales, fue también abordado en el informe del Consejo, tal como se expone a continuación.

### **Situación y perspectivas de la negociación colectiva**

La negociación de convenios colectivos y de la revisión anual de los efectos económicos está viéndose muy afectada por la situación económica y del empleo, tanto en relación al ritmo de la negociación como en relación a los contenidos.

En torno a 2000 convenios con vigencia vencida en 2009 y 2010, están pendientes de renovación. De ellos, algo más de 400 convenios sectoriales de más de 500 trabajadores han sido objeto de un seguimiento por parte de grupo de trabajo creado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, resultado del cuál, fue la firma, el pasado 28 de octubre, de un "Compromiso de Actuación sobre la negociación colectiva pendiente", en el que se insta a las res-



## CCOO defiende el carácter articulador del convenio sectorial para la fijación de las condiciones salariales y de trabajo garantizadas

pectivas organizaciones a activar la conclusión de las negociaciones recurriendo, si fuese preciso, a los procedimientos de solución de conflictos, y dando cumplimiento a las resoluciones judiciales de los conflictos surgidos en las negociaciones de 2009 y 2010; compromiso sobre el que habrá que hacer un continuo seguimiento para garantizar su efectividad.

los pagos a las empresas concesionarias o adjudicatarias, cuando éstos no son pres-tados directamente por la administración titular del derecho o servicio.

Lejos de remitir, estos conflictos se ve-rán incrementados en lo inmediato como consecuencia de las políticas de ajuste que presidirán la elaboración y aproba-ción para 2012 de los Presupuestos Ge-nerales del Estado y de los diferentes pre-supuestos de las Corporaciones Locales y las Comunidades Autónomas.

Para coordinar la respuesta sindical, se ha creado recientemente un grupo de tra-bajo conformado por las secretarías con-federales de Acción Sindical, Empleo y Política Sectorial (área pública) y, las per-sonas responsables de estas áreas en las respectivas federaciones estatales, con el fin de realizar un seguimiento de la evo-lución del empleo y su calidad, conocer los diferentes procesos de negociación abiertos y coordinar la propuesta sindical en cada ámbito, garantizando cuando sea necesario, la coherencia con el discurso general del sindicato e interviniendo para evitar contradicciones en la resolución concreta de los conflictos, que se deri-ven del establecimiento de diferentes po-siciones por parte de las organizaciones confederales afectadas.

El incremento salarial pactado en los convenios firmados en 2011, con datos al cierre del mes de octubre (1,73%) está siendo sensiblemente inferior a la fijada para este año en los convenios plurianua-les que se firmaron en años anteriores (2,73%). No obstante, en 2011 se apre-cia una recuperación significativa de las cláusulas de garantía salarial, que habían disminuido bastante su cobertura en los dos años anteriores. La falta de compro-misos en materia de empleo, jornada, clasificación profesional, prevención de riesgos laborales o igualdad, son la tónica general, salvo excepciones.

También se están produciendo situaciones muy graves en las administraciones auto-nómicas y locales y en las empresas y en-tidades públicas de ellas dependientes, así como en las empresas privadas que pres-tan servicios a dichas administraciones.

La actual política de recortes en las dife-rentes partidas presupuestarias del con-junto de administraciones públicas, están derivando en el impago de nóminas, el despido de interinos y temporales, la mo-dificación unilateral de pliegos y condi-ciones de los contratos de prestación de servicios y la persistente morosidad en



### La continuidad del AENC

El Acuerdo para el Empleo y la Nego-ciación colectiva que firmamos en 2010 tiene vigencia pactada hasta final de 2012. En estos últimos meses hemos ma-nifestado la disponibilidad sindical para afrontar una ampliación o renovación del AENC para los años subsiguientes en los que la continuidad y el rigor de la crisis económica es la perspectiva más eviden-te. CCOO y UGT hemos iniciado algunos contactos con CEOE y CEPYME para ana-lizar la situación actual y explorar esa posibilidad siendo nuestra intención con-tinuar la senda fijada en el AENC.

La gravedad de los niveles de desempleo alcanzados en España, nos exige priorizar –en el diálogo social y en la negociación colectiva– la consolidación del empleo, la reducción de la temporalidad y el impulso de la contratación de las personas jóvenes, que son hoy las que tienen mayores dificultades de acceso y permanencia en el empleo.

Con respecto a los salarios, consideramos necesario que se mantengan, o establezcan allí donde no las haya, formulas de incremento salarial general que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, dando también una mayor relevancia a los complementos vinculados a la consecución de objetivos, ya sean de producción, gestión, productividad,... objetivos que deberán ser medibles con información suficiente y disponible para la representación sindical y unitaria de los trabajadores.

Es necesario que, mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos sectoriales de ámbito estatal o de comunidad autónoma, consigamos devolver al convenio sectorial el papel homogenizador de las condiciones de trabajo para todas las empresas del sector, recuperando para este ámbito negocial la regulación de las condiciones mínimas en materias básicas que han quedado, tras la reforma, disponibles para los convenios de empresa a los que la norma legal les concede la prioridad aplicativa, lo que no es incompatible con que, desde este convenio sectorial, se establezcan materias en las que se pueda o deba producir una negociación a nivel de empresa, en los términos en que el convenio determine.

También es necesario actuar a través de los acuerdos interprofesionales y de los convenios y acuerdos sectoriales para extender la cobertura de la negociación al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados, para fortalecer el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, ampliar los derechos de participación de la representación sindical en la empresa y en el sector.



### **Renovación del ASEC y otros acuerdos territoriales de solución de conflictos**

Se han iniciado también los contactos, en el ámbito estatal, para la adaptación y renovación del IV Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010 y el RD-ley 7/2011, la voluntad sindical de impulsar la solución autónoma de los conflictos laborales y la necesidad de mejorar los procedimientos de mediación y arbitraje para dotarles de mayor eficacia. Se elaboraron y presentaron las propuestas sindicales unitarias y las organizaciones empresariales han entregado algunos documentos sobre la materia, estando prevista una nueva reunión en las próximas semanas.

Con este mismo objetivo se abordará en las Comunidades Autónomas la adaptación y renovación de los acuerdos territoriales en los que se inserten sus sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Ya lo han iniciado en Catalunya, a principios de noviembre, con la firma de un preacuerdo para la renovación de su Acuerdo Interconfederal. También en Andalucía han alcanzado un preacuerdo para la firma del Segundo Acuerdo Interprofesional relativo al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) ■

## Nueva prestación para el cuidado de hijos enfermos graves

Carmen Menéndez  
*Coordinadora Comisión de Sanidad  
Federación Española de Padres de Niños con Cáncer (FEPNC)*

---

La Federación Española de Padres de Niños con Cáncer (FEPNC) se ha reunido con el Secretario General de CCOO, Ignacio Fernández Toxo y con el Secretario confederal de Seguridad Social, Carlos Bravo, con la petición de incluir en los convenios colectivos la "Prestación económica por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave" recogida en el Real Decreto 1148/11, de 29 de Julio.



**E**sta prestación tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. El subsidio, por tanto, viene predeterminado por la reducción efectiva de la jornada laboral (como mínimo un 50% y máximo 99%) y por las circunstancias en que ésta se lleva a cabo por las personas trabajadoras.

La ayuda económica equivale al cien por cien de la prestación por baja laboral. De manera que si la empresa, por un pacto con el trabajador o bien porque su Convenio Colectivo así lo establezca, asume el otro 25%, el trabajador no vería reducido su salario.

Según el Instituto de la Seguridad Social, la prestación consiste en un subsidio del 75% de la base reguladora que se halla en función de la base de cotización que, por contingencias profesionales tuviese el trabajador en el mes anterior a la reducción de la jornada laboral, pero ese 75% está condicionado a que la reducción de jornada laboral sea de un 75% ó más, porque en el caso de que la reducción sea del 50% la prestación será del 50% y si es de un 60% la prestación será de un 60%.

El 75% opera como límite máximo de la prestación, es decir, si el trabajador reduce su jornada laboral un 75% tendrá derecho a un subsidio del 75% de la base reguladora, y si el trabajador reduce, por ejemplo, un 85% su jornada laboral seguirá percibiendo un 75% de su base reguladora.

La ley modifica también el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, indicando que por Convenio Colectivo, se puedan establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Y este ha sido fundamentalmente, el motivo de la reciente reunión que nuestra Federación ha mantenido con el Secretario de Acción Sindical, Ramón Górriz, planteando la necesidad de incluir en los convenios colectivos esta nueva prestación, con las mejoras en cuanto a la acumulación en jornadas completas, cambios de turno, flexibilidad horaria, etc. y la posibilidad de recibir por parte de la empresa el complemento salarial que muchos convenios colectivos contemplan por Incapacidad Temporal.

Por parte del Sindicato de CCOO, nuestra Federación ha recibido toda la comprensión y apoyo que en estos momentos se

necesita para la difusión y consolidación de esta ley, porque son muchas las leyes que están escritas y no llegan a conocerse por las personas a las que van dirigidas.

La Federación Española de Padres de Niños con Cáncer es una entidad de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, constituida en 1990, declarada de utilidad pública y considerada de Buenas Prácticas por el Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad, que está formada por 14 Asociaciones y 3 organizaciones colaboradoras, que están repartidas por todas las Comunidades Autónomas, representando en estos momentos a prácticamente todas las familias con un hijo o hija afectados de cáncer.

La FEPNC asegura que es incompatible para las madres y padres de niños con cáncer compaginar el trabajo con la atención a sus hijos durante los períodos de hospitalización y tratamiento. Nuestras Asociaciones federadas han recogido información sobre las repercusiones económicas y laborales que sufren las familias afectadas, como son:

- Siete de cada diez familias sufre repercusiones en su vida laboral.
- En un treinta por ciento de los casos uno de los padres pierde su trabajo.
- Otro treinta por ciento solicita bajas médicas por depresión, ansiedad, etc.
- Algunos trabajadores solicitan excepciones y permisos no remunerados.

Por este motivo, la nueva "prestación económica por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave", supone para nuestro colectivo, el logro de muchos años de propuestas a todos los niveles, para conseguir el derecho de los niños a estar acompañados por sus padres durante la enfermedad, y el derecho de los padres a no renunciar a su trabajo ■

# La protección de la víctima de violencia de género en la negociación colectiva estatal

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Como reconocimiento al Día Internacional contra la Violencia de Género, y a punto de cumplirse el séptimo aniversario de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), unas pinceladas sobre el modo en que los convenios colectivos de ámbito estatal se han hecho eco de los cambios normativos que esta Ley introdujo en el derecho laboral<sup>1</sup>.



Casi la mitad de los 107 convenios colectivos sectoriales estatales negociados desde el 1 de enero de 2005 y vigentes actualmente, contienen alguna regulación sobre esta materia. Lograr modificar tan alto porcentaje de convenios en sólo siete años es, sin duda, un logro importante, que adquiere aún mayor relevancia al considerar que estas cláusulas amparan al 64% de las personas afectadas por los convenios de este ámbito, a los que habría que sumar aproximadamente dos millones de personas más vinculadas a cinco acuerdos marcos sectoriales que también regulan la protección de las víctimas de violencia de género.

<sup>1</sup> Para ampliar información puede consultarse el Informe ["El tratamiento de la violencia de género en los convenios colectivos"](#).

De los convenios interprovinciales registrados desde el 1 de octubre de 2010, cuando se inició el nuevo sistema electrónico de registro de convenios colectivos, sólo el 35% contiene alguna referencia a la violencia de género. Sin embargo, estas referencias son más frecuentes en los acuerdos de las empresas más grandes, de modo que el porcentaje de las personas afectadas por estos convenios se eleva al 61% del total de las vinculadas a los interprovinciales.

En relación a la amplitud con la que los convenios regulan esta materia, podríamos establecer cuatro niveles: el 43% recogen todos o casi todos los derechos laborales de la LOMPIVG; el 29% contemplan sólo alguno o algunos de estos derechos; el 20% únicamente contienen una referencia genérica a la Ley 1/2004; y el 8% restante incorporan medidas distintas a las establecidas por la *Ley Integral*.

**El 64% de las personas afectadas por los convenios colectivos sectoriales estatales negociados desde el 1 de enero de 2005, y el 61% de las vinculadas a los interprovinciales registrados desde el 1 de octubre de 2010, están amparadas por cláusulas de protección a las víctimas de violencia de género**

De los 86 convenios de ámbito estatal analizados por contener alguna referencia a la violencia de género, el 66% regulan el derecho a la reducción de jornada de trabajo y/o a la reordenación del tiempo de trabajo, la mayoría de ellos limitándose a la transcripción más o menos literal del primer párrafo del apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Menos de la mitad encaran el párrafo

segundo para establecer, tal y como la ley mandata, los términos en que podrá ejercitarse el derecho a la reducción de jornada, casi siempre coincidentes con los establecidos en el ET para el supuesto de guarda legal.

El 58% de estos convenios regulan el derecho preferente de las víctimas de violencia de género al cambio de centro de trabajo, se trata de una medida que puede ser de gran eficacia para proteger a la víctima frente al agresor al dificultar su localización en el lugar de trabajo. La recurrencia de los convenios a la transcripción más o menos literal del artículo legal es también mayoritaria, evidenciando los problemas derivados de la contradicción en que incurre el texto legal al referirse, por una parte, a la trabajadora "*que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad*", lo que implícitamente puede interpretarse, y de hecho así lo hacen algunos convenios, como que el cambio debe producirse necesariamente a un centro de trabajo que la empresa tenga en una localidad distinta, lo que probablemente implicaría un drástico cambio en la vida de la trabajadora (cambio de domicilio y de centro educativo, en caso de que tenga hijos, alejamiento de posibles apoyos familiares y/o de amigos...). Para posteriormente, y en el mismo párrafo, señalar el "*derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo*", abriendo la posibilidad a un traslado, en el supuesto de que la empresa cuente con más de un centro de trabajo en la misma localidad, que no implique necesariamente un cambio de residencia, una opción mucho más fácil de realizar, máxime teniendo en cuenta que se trata de una medida, en principio, de carácter temporal.

El 53% de los convenios estudiados incorporan el derecho de las víctimas de violen-



cia de género a suspender su contrato de trabajo. Esta es una de las novedades introducidas por la LOMPIVG más fáciles de introducir en los convenios colectivos, sobre todo para aquellos que ya regularan la suspensión del contrato por otras causas.

Un porcentaje de convenios un poco menor, el 49%, hacen referencia al carácter justificado de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, la mayoría de ellos, sobre todo en el ámbito sectorial, lo hacen aludiendo al artículo 52 del E.T., para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos del despido por causas objetivas. La nulidad del despido de la trabajadora víctima de la violencia de género por el

ejercicio de los derechos específicamente reconocidos por tal situación, sólo presente en el 27% de los convenios, y la extinción del contrato con derecho a la prestación por desempleo, sólo en el 9% de ellos, son sin duda las medidas legales que menos impacto han tenido en el texto de los convenios.

Finalmente he de señalar que con este análisis se han detectado en los convenios numerosas mejoras sobre lo legalmente establecido que no pueden describirse aquí, no sólo en relación a los aspectos anteriormente mencionados sino también sobre otros no contemplados por la Ley Integral. Y también, por otra parte, algunas malas prácticas que deberían ser corregidas ■

## La Estrategia Española de Empleo

Paloma López Bermejo.

*Secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CCOO*

---

La Estrategia Española de Empleo (EEE) 2012-2014, hace una recopilación de las medidas e instrumentos existentes, pero no se avanza en otras posibilidades. Los indicadores son principalmente cuantitativos, y para el análisis cualitativo se hace referencia al sistema de evaluación europeo, pero sin concretar. Desde nuestro punto de vista, es más importante conocer la eficacia y eficiencia de las distintas acciones que el número de participantes en ellas.



Se puede volver a generar empleo y que este sea de calidad, pero es imprescindible para ello que se hagan otras políticas

Sindicalmente hemos rechazado frontalmente que el marco de actuación sea con arreglo al principio de estabilidad presupuestaria que de manera rígida ha sido recogido en el artículo 135 de la Constitución. Esta decisión sobre el equilibrio presupuestario como base para la reactivación económica, introduce un elemento ideológico falso y va a tener unas consecuencias negativas para el necesario gasto público, especialmente en un periodo de crisis, donde lo principal es dar respuesta a los ciudadanos y ciudadanas en sus necesidades básicas: protección frente al desempleo; educación pública compensadora de las desigualdades sociales de partida; sanidad pública; atención a la dependencia; protección a las familias, refuerzo de los servicios públicos de empleo; etc. y que además son generadores de empleo.

A continuación se reproducen algunas de las alegaciones planteadas por las confederaciones sindicales de CCOO y UGT, al proyecto de real decreto por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014,

*"El texto presentado recoge un breve diagnóstico de la situación de partida, así como una aproximación a las tendencias del mercado de trabajo, que podrían ser objeto de un análisis más detenido, especialmente estas últimas, pues el éxito de la estrategia lo será en la medida que permita adaptar sus previsiones a los cambios que se experimenten en el modelo productivo en el futuro. Sin embargo, no hay una sola mención a la Estrategia de Economía Sostenible, ni a la Ley que con el mismo nombre se ha aprobado en la presente legislatura.*

*La puesta en marcha de la EEE va a ocurrir en paralelo con un inestable y todavía confuso panorama económico, con un todavía incipiente e insuficiente cre-*

*cimiento económico, sobre el que pendan amenazas e incertidumbres. De aquí que la EEE debiera haber contemplado para el período 2012-2014 las políticas de impulso o fomento que estimularan el empleo durante su vigencia, cuestión ésta que no aparece en el documento analizado. No se menciona la necesidad de contar con inversiones para crear empleo en sectores competitivos.*

*El documento hace un reconocimiento preliminar sobre el hecho de que tras años de crecimiento económico sostenido, el mercado de trabajo español acusa una grave crisis, con orígenes diversos y alcance mundial, que ha tenido un fuerte impacto en términos de destrucción de empleo y que ha situado los niveles de desempleo españoles en el umbral de los 5 millones de personas.*

*Más allá del reconocimiento de las dificultades del momento y de las limitaciones de la EEE en un momento de incipientes cambios en la estructura productiva,*



*lo cierto es que las afirmaciones no se sustentan, sobre todo las relativas a las tendencias del mercado, o las relativas a los procesos que afectarán a su desarrollo, en datos precisos e incuestionables, empezando por las mismas previsiones del "escenario macroeconómico" que se ha seleccionado del documento, que están siendo puestas en tela de juicio por organismos y entidades, por lo que cabe dudar sobre si los objetivos y medidas que siguen a continuación, están basadas en un correcto diagnóstico de la situación de partida.*

*Para poder cumplir con los objetivos de las políticas de empleo es necesario, en primer lugar, la creación de empleo.*

*En paralelo a la elaboración de los objetivos en las políticas de empleo que formarán parte de la EEE, como es el de "reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo", se aprueban medidas como las recogidas en el RD-Ley 10/2011 que discurren en sentido contrario al mencionado objetivo. Es el caso de la suspensión de los límites legales a los encadenamientos sucesivos de los contratos temporales, medida que impulsará la contratación temporal. Lo cual no puede ser más contradictorio.*

*En el marco de actuación de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) responde este nuevo modelo a los contenidos acordados en el Acuerdo Social y Económico (ASE), en su punto 3, sobre las medidas de carácter estructural necesarias para la reforma de las políticas activas de empleo, y entre ellas se destacó el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, y particularmente, el refuerzo de los recursos humanos. Sin desconocer*

*la importancia de las medidas adoptadas con esta finalidad, se indicaba en el ASE, que tal refuerzo debía hacerse "en el horizonte de aproximarnos a los estándares europeos", lo que merecería un tratamiento específico entre los distintos objetivos."*

Se añade a la aprobación de la Estrategia Española de Empleo una regulación para las prácticas profesionales en las empresas, con las que estamos en radical desacuerdo.

De esta EEE dependerán los Planes Anuales de Empleo establecidos por las Comunidades Autónomas como ya se ha indicado anteriormente y todo apunta a que la mayoría de las Comunidades, van a realizar una prórroga de las políticas activas de empleo que ya estaban desarrollando.

Será el nuevo escenario político quien determine que sucederá en el futuro con la Estrategia Española de Empleo y los Planes Anuales y cómo una política de recortes, incidirá negativamente en la puesta en marcha de estas políticas de empleo.

Se puede volver a generar empleo y que este sea de calidad, pero es imprescindible para ello que se hagan otras políticas. Para ello desde CCOO, hemos elaborado y promovido, un Pacto por el Empleo que pone en primer lugar, a las personas y su protección, la generación de empleo y un empleo de calidad

Tras la aprobación por el Consejo de Ministros, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 fue publicada en el BOE del pasado 31 de octubre ■

## Los derechos de información y consulta a examen

Francisco González Moreno

*Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*

---



**E**l pasado día 27 de octubre se ha celebrado en Bruselas la última reunión del Comité de Coordinación del Grupo de participación de los trabajadores de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Este comité de coordinación está encargado fundamentalmente del análisis, desarrollo y negociación de los derechos de información y consulta de los trabajadores y, precisamente, el primer punto del orden del día de la citada reunión era el futuro de los derechos de participación y consulta.

Desgraciadamente, las primeras consecuencias que pudimos analizar y esto empieza a ser ya una constante en el sesgo cada más neoliberal de la Unión Europea, es el intento de recortar estos derechos dentro de una política en la

que prima el análisis coste beneficio por encima del desarrollo efectivo de estos derechos.

La primera directiva que se encuentra en fase de estudio es la relativa a las ofertas públicas de adquisición de empresas, que está dirigida a aquellas que cotizan en bolsa y en la que se quiere primar, el poder de los accionistas por encima del propio consejo de dirección y administración de las empresas y consiguientemente sobre el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados por éste. El recorte en si mismo es negativo, pero cobra aun más relevancia, cuando además la adquisición de la empresa por parte de otra, se produce como consecuencia de una OPA hostil, en las que las empresas simplemente cambian de accionistas y no

se les añade valor y tienen casi siempre como consecuencia última, la pérdida de puestos de trabajo.

En el estudio pormenorizado del proyecto de nueva directiva, el derecho de información es muy pobre y además no se respetan los derechos previos adquiridos. Con respecto al derecho de consulta, hay que decir que simplemente no existe y solo se limita a decir que se explicará a la representación social como serán las nuevas condiciones de trabajo, sin que estas puedan ser negociadas. La consecuencia inmediata de su aprobación sería, la revisión de la directiva 2001/23 en la que claramente se explicita que están prohibidos los despidos como consecuencia de OPAS y fuertes sanciones en caso de incumplimiento, hecho que no se recoge en la nueva directiva.

Por si fuera poco, la Comisión ha encargado un estudio de revisión de tres directivas europeas que desarrollan los derechos de información y consulta, basándose igualmente en el coste beneficio y no parece que este estudio se haya hecho de forma aleatoria, puesto que las tres directivas elegidas son la 98/59 EC sobre despidos colectivos, la directiva 2001/23 EC sobre la protección del derecho de los trabajadores en los casos de transferencia de empresas y la directiva 2002/14 EC sobre los derechos de información y consulta.

Este estudio ha sido encargado a la consultora Deloitte, una empresa privada especializada en asesorar a las empresas para reducir costes. Por parte de la CES se contactó con la citada empresa para conocer exactamente en que se basaba dicho estudio y la propia consultora reconoció que no tenían ningún conocimiento de los derechos de información y consulta y que además no habían recibido ningún tipo de documentación sobre

ellos, por parte de la Comisión. Es decir que se basa únicamente en intentar reducir costes en las empresas a costa de reducir los derechos de los representantes de los trabajadores.

El informe final se conocerá previsiblemente en enero del 2012 y por parte de la CES se hará el máximo esfuerzo de información y divulgación posible en la sociedad, la Comisión, los Gobiernos y por supuesto los trabajadores, para que dichas previsiones no se vean cumplidas.

Parece que de forma interesada, se quiere aprovechar la crisis económica para que aquellos que la provocaron, salgan aun más fortalecidos de lo que eran antes de entrar en ella y que aquellos que la padecemos sigamos pagándola incluso después de haberla superado

Por parte de la CES, existe el compromiso y en ello desde CCOO vamos a ser muy beligerantes, de aumentar la coordinación sindical y potenciar la presión en todas las estructuras europeas, para desmontar estas teorías y que sea el empleo estable y de calidad, el motor fundamental del crecimiento, para hacer una Europa más unida. Pero sobre las bases del respeto de los derechos y la protección del estado social, que está y debería seguir estando en los cimientos de la propia existencia de la Unión Europea ■

# Responsabilidad Social de las Empresas y nuevo ciclo político

Jordi Ribó I Flos

*Secretario confederal de Economía Social y Autoempleo de CCOO*

El pasado 19 de octubre se realizó la III Jornada sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)<sup>1</sup>, en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, organizada por las Secretarías Confederales de Acción Sindical y de Economía Social y Autoempleo, y FOREM. Este año centraba su temática sobre la *“Visión Sindical de la RSE y el papel de los sindicatos en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas”*<sup>2</sup>. En ella se congregaron más de 40 personas, con especial presencia de responsables sindicales de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO.

Sin duda, se trataba de promover los modestos, pero importantes logros obtenidos en el seno del CERSE, sobre todo en

materias que tienen que ver con las Memorias de Sostenibilidad y la participación sindical en su evaluación, y que pueden ser de utilidad en estos momentos de crisis. Esos logros son un patrimonio de los sindicatos en general y de CCOO en particular. Sin menospreciar el ímprobo trabajo que, en materia de Inversión Socialmente Responsable (ISR) y en el desarrollo de los aspectos recogidos en la Ley de Economía Sostenible<sup>3</sup> (LES), se ha hecho y continúa haciéndose.

La primera ponencia de la Jornada trató sobre *“El papel de la RSE en el marco legal de las Relaciones laborales”*, y estuvo a cargo de Antonio Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, destacando en ella su interesante aproximación jurídica.

En la segunda ponencia intervino José Carlos González, Secretario Federal de RSE de COMFIA-CCOO y miembro del CERSE por CCOO, centrada sobre *“El papel de los*

1 Todas las ponencias de esta III Jornada, pueden visionarse en la página [Web de FOREM](#).

2 En adelante, CERSE.

3 Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, conocida como LES.



*trabajadores y trabajadoras en la construcción de la RSE*"; en la que situó la participación sindical en la construcción de la RSE; los principales obstáculos para su buen funcionamiento -indefinición conceptual, documentos críticos no valorados-; y el importante trabajo que COMFIA lleva realizando respecto a estas materias.

Después se llevó a cabo una Mesa Redonda sobre "La situación actual de la RSE en tiempos de crisis: Consejo Estatal y Ley de Economía Sostenible". En la que intervinieron Javier Jimenez, Secretario Confederal de Política Sectorial de CCOO; Ignacio Fernández Zuviri, Secretario Institucional de CONFEMETAL (CEOE); y Orencio Vázquez, Coordinador del Observatorio de RSC. En su desarrollo, mientras las posturas de CCOO y el Observatorio, ahondaban en temas cruciales como información verificable, transparencia en las políticas de RSE y participación de los grupos de interés; la CEOE no concretaba y rehuía compromisos a la espera de "tiempos más favorables" para su concepción de la RSE.

En la última ponencia, expuse los "*Criterios sindicales de actuación: en la empresa y las instituciones*" y la clausura corrió a cargo de Antonio Camacho, Secretario confederal de Formación Sindical.

La patronal española, quizá forzada por los sectores más próximos a los planteamientos más reaccionarios, no ha criticado ni una sola vez los actos de irresponsabilidad de ciertos directivos que blindan sus contratos, indemnizaciones, fondos de pensiones y bienes de uso pertenecientes a las empresas, y fruto, por tanto, del esfuerzo de los trabajadores y no del propio.

Pero no se puede querer ser socialmente responsable y a la vez pedir el despido gratis; no se puede afirmar que se cumple con los criterios de RSE y a la vez exi-

gir el copago-repago en la sanidad; no se puede presumir de ser dialogante y a la vez bloquear las negociaciones de los convenios colectivos.

La CS CCOO es consciente de que mantener abiertos todos los espacios de diálogo social puede contribuir a la búsqueda de puntos de acuerdo, pero lo que no es de recibo es el doble discurso patronal de decir que las cosas se hacen bien, que se siguen las indicaciones del CERSE para elaborar las Memorias, que incluso se emplea la metodología GRI<sup>4</sup>, cuando la realidad va por otro camino. ¿Cuántas empresas ofrecen consulta y participación a la representación de los trabajadores? Ni un 10% de las empresas españolas que han suscrito el Pacto Mundial realizan las preceptivas reuniones de información y consulta, por no hablar de la aplicación de los criterios del CERSE.

Es, por esas razones, que tiene un gran valor la activa participación en estas jornadas de los sindicalistas que asistieron a ellas: debatir, discutir, intervenir, hacerse con argumentos para trasladarlos al ámbito natural de estas temáticas, que es la empresa, al terreno de la acción sindical del sindicato, y a la negociación colectiva, es altamente estimulante. A raíz de esta jornada, ya han sido varias las organizaciones y las empresas que se han dirigido a CCOO solicitando orientación, bien para comenzar a aplicar lo regulado en la LES en referencia a la RSE, bien para la negociación con Administraciones Públicas, empresas, etc. Estos logros son los que dan pleno sentido a actividades como esta Jornada y a invertir recursos, tanto propios como públicos, que incidan en la necesaria formación sobre RSE ■

4 Global Reporting Initiative.

## La reforma de la negociación colectiva a debate

### *Jornadas de difusión de la Fundación SIMA*

Francisco González Moreno

*Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Que la reforma de la negociación colectiva es un tema de candente actualidad y que genera controversias es algo que creo que ya no se puede poner en duda. La prueba evidente es que la reforma de la ley a través del Real Decreto-ley 7/2011, ha sido discutida en tres foros diferentes patrocinados a través de los programas de difusión de la Fundación SIMA.

**E**l 20 de octubre se celebraron las XIII Jornadas Institucionales de la Fundación bajo el título general de "Solución de Conflictos y Reforma de la Negociación Colectiva". Las jornadas contaron con la asistencia de más de 250 personas de todos los estamentos implicados en las relaciones laborales: Ministerio de Trabajo, Judicatura, bufetes de abogados, universidades, empresas, asociaciones empresariales, y por supuesto, representación sindical, tanto a través de los diferentes gabinetes técnicos como de la propia estructura sindical.

Las jornadas fueron abiertas por la Secretaria de Estado de Empleo, M<sup>a</sup> Luz Rodríguez que, tras una breve presentación, dio paso a la primera ponencia del día a cargo del Catedrático de Derecho del Trabajo, Jesús Cruz Villalón que hizo su exposición sobre las principales novedades del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas

urgentes para la reforma de la negociación colectiva en materia de mediación y arbitraje, dejando como elemento quizá más controvertido su posicionamiento acerca del arbitraje obligatorio ante el bloqueo de la negociación, que en su opinión está viciado de inconstitucionalidad, lo que provocó entre los asistentes gran disparidad de criterios, tanto de adhesión como de posiciones encontradas.

La siguiente ponencia corrió a cargo del Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, Ricardo Bodas, que versó sobre las principales novedades en materia de procesos colectivos. La última de las ponencias estuvo a cargo de Francisco Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Magistrado del Tribunal Constitucional, y trató sobre el papel de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos en la flexibilidad interna nego-

ciada e incidencia de las nuevas funciones de las Comisiones Paritarias.

El día 27 de octubre, y también dentro del programa de difusión de la Fundación SIMA, la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO organizó una jornada de trabajo a la que asistieron los responsables de acción sindical y negociación colectiva de territorios y federaciones estatales. En esta jornada contamos como ponentes con Francisco Gualda, director del Gabinete de Estudios Jurídicos Confederal, que basó su exposición sobre las principales novedades del nuevo marco jurídico de la negociación colectiva; Eva Silván, Responsable del Gabinete Jurídico Confederal, que expuso las líneas maestras de las propuestas sindicales conjuntas para la reforma del ASEC; y Rita Moreno, que presentó la nueva Guía de Acción Sindical ante la reforma legal de la negociación colectiva, como herramienta útil ante el proceso negociador para el conjunto de la organización.

Por último, el pasado 14 de noviembre celebramos, conjuntamente con UGT e igualmente dentro de las actividades de la Fundación SIMA, las Jornadas con el título "La reforma de la Negociación Co-

lectiva y el nuevo papel de los Organismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos". Fueron inauguradas por Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social, en cuya sede transcurrieron, que compartió mesa con Candido Méndez e Ignacio Fernández Toxo.

En sus intervenciones, los Secretarios Generales de ambos sindicatos, remarcaron la importancia de la negociación colectiva, máxime en el actual momento de crisis. De destacar es la intervención de Ignacio Fernández Toxo, que dijo con respecto a las reformas presentes y otras futuras que puedan estarse planteando: "Lo que se buscan es, simple y llanamente, dejar sin cobertura de convenios a millones de trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas que tienen el convenio sectorial como única referencia... Se han dicho muchas falsedades para justificar una nueva reforma, como esa de que hay que hacer una reforma para la apertura de la negociación colectiva a la empresa, como si estuviera prohibido negociar convenios colectivos en las empresas". Según los datos por él aportados, los convenios de empresa son la inmensa mayoría, el 84,73% de los convenios registrados, lo que en su opinión demuestra que no es necesaria ninguna



reforma de la negociación colectiva para "acercarla" a la empresa. El objetivo no declarado sería "reducir la negociación colectiva a las grandes empresas" debilitándola en la pequeña, ya que "nadie puede creerse que en empresas de seis trabajadores se pueda negociar en condiciones". Para Toxo, todavía no se han agotado los ecos del fracaso de la última reforma laboral y "algunos ya piensan en otra".

A estas jornadas asistieron más de 150 sindicalistas, en las que también tuvimos la oportunidad de escuchar nuevamente a Eva Silván, en esta ocasión acerca de las principales novedades del nuevo marco jurídico de la negociación colectiva; y a José Luis Aramburu, Direc-

tor del Gabinete Técnico Confederal de UGT, que presentó las propuestas sindicales conjuntas para la revisión de los acuerdos del ASEC.

Tras el debate llega, ahora, el tiempo de actuar, tanto en las empresas como en los sectores, porque como también decía nuestro Secretario General al terminar el acto "gane quien gane las próximas elecciones generales es muy importante recuperar el valor del diálogo y apostar por otras políticas económicas y fiscales que permitan crear empleo". Empleo que debe ser estable y con condiciones justas y dignas para los trabajadores, que es en definitiva el objetivo último y fundamental de la negociación colectiva ■



## Aprobación de la reforma de la Ley Concursal

Eva Silván Delgado

*Responsable Gabinete Jurídico Confederal de CCOO*

---

El pasado 11 de octubre, se publicó la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, ley que en el breve tiempo de vigencia transcurrido, ha sufrido dos importantes reformas, la primera en el año 2009, y la actual, sólo dos años más tarde.

**D**esde la entrada en vigor de la Ley Concursal en el año 2004, fue constatable el incumplimiento de uno de los objetivos principales para la que fue aprobada, el de asegurar la continuidad y viabilidad de las actividades económicas y de los proyectos empresariales, a más de conllevar una notable pérdida de derechos laborales tanto colectivos como individuales.

Ya desde la constatación de los problemas que acarrea la Ley Concursal, y tanto más tras la reforma operada en el 2009 que en modo alguno dio solución a los problemas laborales que la ley arrasaba, ha sido una constante de CCOO y UGT instar la modificación de dicho texto legal, haciendo propuestas tanto al Ministerio de Trabajo e Inmigración como al Ministerio de Justicia, con el que se celebraron distintas reuniones encaminadas a defender nuestros planteamientos.

Así el 4 de marzo de 2009, se remitió al Ministro de Justicia un documento conjunto de CCOO y UGT de "Propuestas de reforma

de la Ley Concursal", en el que se recogía la necesidad de modificar aspectos relevantes de la misma, con el objeto de dar solución a los graves problemas que para los trabajadores en las empresas en situación de concursos, estaba provocando la puesta en práctica de la regulación contenida en materia laboral en la Ley 22/2003, Concursal, proponiendo modificaciones en las siguientes materias: la legitimación de los sindicatos para intervenir en el concurso; la presencia de un representante de los trabajadores en la administración concursal; la modificación del artículo 64 para devolver las competencias declarativas en los procedimientos colectivos, bien a la autoridad laboral, bien a los juzgados de lo social; la problemática de los grupos de empresa y la ejecución separada.

Pese a las reuniones mantenidas en 2010 en el Ministerio de Justicia, una de ellas con la participación del Ministro y los Secretarios Generales de los sindicatos más representativos a nivel estatal, en las que hubo un compromiso de mayor audiencia sindical en la elaboración del proyecto de ley de reforma de la ley concursal, lo cier-



to es que en su aprobación se reprodujo nuevamente el problema denunciado con respecto a la elaboración del anteproyecto de la Ley 22/2003, la ausencia de la visión laboral, en tanto que la Subcomisión de la Comisión General de Codificación, autora del mismo, tuvo una composición exclusivamente mercantil, sin presencia ni participación de catedráticos o profesores de Derecho del Trabajo, ni de jueces de lo Social, ni tampoco de expertos del mundo sindical que defendieran el punto de vista de los trabajadores, cuando sí formaron parte de la misma personas vinculadas al mundo de la banca.

**Pese a la posición activa de CCOO y UGT durante la tramitación de la Reforma de la Ley Concursal, han prevalecido en el texto finalmente aprobado los intereses de las entidades financieras, del capital, frente a los de los trabajadores**

Resultado de ello fue un proyecto de ley, en el que nuevamente predominaron los intereses de las entidades financieras, del capital, frente a los de los trabajadores.

Así, el proyecto de ley remitido a las Cortes, salvo excepciones, no recogía las propuestas y reivindicaciones sindicales planteadas por UGT y CCOO en el mencionado escrito de 4 de Marzo de 2009, a pesar de que sorprendentemente la Memoria que lo acompañaba, señalaba que "efectúa una mejora de la posición de los trabajadores en el concurso".

Tanto en el Informa emitido por el Consejo Económico y Social en relación con el anteproyecto de ley de reforma de la ley concursal, y con posterioridad en la tramitación del proyecto de ley, definitivamente aprobado como Ley 38/2011, CCOO y UGT han tenido una posición muy activa, presentado un voto particular en el Informe del CES y un total de 33 enmiendas dirigidas a los grupos parlamentarios, con el objeto de mejorar su regulación en materias como la intervención de los representantes de los trabajadores en el concurso, y en particular del sindicato; la competencia del juez del concurso en materia laboral; la responsabilidad del grupo de empresa; la calificación y comunicación de los créditos laborales y su posición frente al denominado "dinero fresco"; la ejecución laboral y la posición de los créditos del Fondo de Garantía Salarial respecto a los créditos laborales,

El 26 de mayo tuvo lugar la comparecencia en la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados, de Rodolfo Benito, Secretario Confederal de Estudios de CCOO y Antonio Ferrer, Secretario Confederal de Acción Sindical de UGT, para defender dichas enmiendas y explicar la necesidad de su admisión a tramite para mejorar la posición de los trabajadores en las empresas concursadas.

El texto definitivamente aprobado como ley y que entrará en vigor el 1 de enero de 2012, ha introducido alguna de nuestras propuestas sindicales, pero no ha dado suficiente respuesta a nuestras peticiones, como se analizará en un posterior artículo, por lo que aún queda camino por hacer ■

## Novedades del Reglamento que desarrolla los procedimientos de ERE

Francisco José Gualda Alcalá  
*Gabinete Estudios Jurídicos CCOO*

---

**Q**uemos poner en evidencia las principales novedades que trae consigo el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio de 2011, que aprueba el nuevo Reglamento de los Procedimientos por los que se tramitan los Expedientes de Regulación de Empleo, tanto de extinción como de suspensión de contratos o reducción de jornada. Nos vamos a centrar exclusivamente en los aspectos del procedimiento que han sido abordados por el Reglamento, y no en un análisis completo del régimen de estos expedientes.

**1. Cómputo de la plantilla.** A fin de decidir los umbrales de extinciones entre el despido colectivo y objetivo, se establece que las variaciones en la plantilla durante la tramitación del ERE son irrelevantes. También se aclara que los contratos a tiempo parcial computan como un contrato ordinario.

**2. La acreditación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.** La principal novedad del reglamento es pormenorizar la documentación que la empresa tiene que aportar para justificar las respectivas causas. La acreditación de la causa económica se hace depender de una memoria explicativa, que acredite que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Además, acreditará que de los resultados se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Junto a la memoria, se recogen toda una serie de documentos de aportación obligatoria: Las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, ordinarias, o en formato abreviado, según las obligaciones contables de la empresa. Las cuentas estarán



debidamente auditadas si tiene obligación de ello la empresa, y si no, deberá justificar la exención de la obligación. También aportará las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente.

Si la empresa pretende justificar la extinción por una previsión de pérdidas, debe aportar documentación específica: Informar de los criterios utilizados para su estimación, un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas, acreditar el volumen de la previsión de pérdidas, y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. La obligación de acreditar el carácter transitorio de las pérdidas no puede interpretarse como una debilitación de la garantía ante el despido, sino la necesidad de que la empresa justifique la proyección temporal que las pérdidas tendrán, a fin de evaluar la razonabilidad de la medida.

Se aborda el alcance de la causa económica en caso de grupo de empresas, es decir, cuando realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector, y existan saldos deudores o acreedores. Esto supone la necesidad de aportar las cuentas consolidadas, o en su defecto, la totalidad de la documentación económica de las empresas del grupo.

La prueba de las causas técnicas, organizativas o de producción exige una memoria en la que deberán incluirse los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las respectivas causas.

**3. Período de consultas.** Se ofrecen reglas para ordenar el período de consultas

cuando la empresa tenga varios centros de trabajo. Cabe la posibilidad de que la negociación se realice a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. En este caso se formarían tantas comisiones negociadoras como centros afectados, y se requeriría que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas. Se reconoce legitimación al comité intercentros para intervenir en el expediente, pero sólo cuando el convenio hubiera previsto tal competencia. Y si hay centros sin representación, además de poder designar los trabajadores del centro sin representación a una comisión integrada por los propios trabajadores o los sindicatos con capacidad de negociación en dicho ámbito, se ha incluido una nueva posibilidad: la designación de un órgano de representación de otro centro de trabajo que si lo disponga. La designación por los trabajadores, además, puede hacerse de forma preconstituida, antes del propio inicio del período de consultas.

**4. Plan de acompañamiento social.** El Reglamento efectúa un detalle mucho mayor de los posibles contenidos del Plan de Acompañamiento Social, que no se limitan a las medidas para los trabajadores que verán extinguido sus contratos, sino que incluye igualmente el detalle de las que tratan de reducir el número de extinciones, así como asegurar la viabilidad de la empresa.

**5. El transcurso del plazo máximo del período de consultas.** El período de consultas se somete a un plazo máximo. Lo novedoso del Reglamento son las consecuencias que se producen si la empresa no efectúa esa comunicación en el plazo de los 5 días tras su vencimiento, pues tiene lugar el desistimiento del empresario ■

## Recortes sociales en Castilla-La Mancha

Sembrar (*recortes*) hoy para recoger (*privatizaciones*) mañana

José Luis Gil González  
Secretario General de CCOO-Castilla La Mancha

“Cultivad asiduamente la ciencia de los números, porque nuestros crímenes no son más que errores de cálculo”. Pitágoras.

La presidenta de Castilla-La Mancha, María Dolores Cospedal, presentó el 31 de agosto un Plan de Ajuste, denominado “Plan de Garantías de los Servicios Sociales Básicos”, con el que pretende recortar en un 20% el Presupuesto de la Comunidad para 2012.

Cospedal, secretaria general del PP, eligió el día y el titular idóneos para abrir los telediarios y adueñarse de la agenda del nuevo curso político. Mariano Rajoy se convirtió en mero comentarista de la actuación de su ‘número dos’, que no tuvo más remedio que avalar: Cospedal presentó su Plan para Castilla-La Mancha como ejemplo de lo que hará su partido cuando gobierne España.

### Coartada perfecta

Tras 28 años de gobiernos socialistas, el PP logró acceder al Gobierno de Castilla-La Mancha tras las últimas elecciones autonómicas. Su llegada al poder regional ha coincidido con la crisis, que ha sido la palanca fundamental del triunfo de Cospedal y ahora es la coartada perfecta para sus políticas neoliberales extremas.

El Plan de Ajuste Cospedal se arropa en la crisis, en la lucha contra el déficit recetada por la UE y en la ‘herencia’ recibida. Este último punto es muy relevante: el escenario financiero de Castilla-La Mancha no es peor que el de otras comunidades autóno-



mas; pero, a diferencia de la mayoría de ellas, Cospedal tiene la posibilidad de culpar a su predecesor.

Su relación con los medios de comunicación de la región, tan dependientes de la publicidad institucional, le permite imponer esta versión de los hechos. Para mayor comodidad, las primeras medidas adoptadas por Cospedal han ido encaminadas a eliminar toda posibilidad de crítica social o de control institucional.

Su gobierno prescinde por principio del Diálogo Social y de cualquier forma de participación y concertación que pudiera matizar sus políticas o plantear sombras, críticas o alternativas. Ella se reúne a menudo con el presidente de la Patronal, jamás con los sindicatos.

Las primeras Leyes promovidas por su Gobierno han sido las de supresión del Consejo Económico y Social y del Defensor del Pueblo.

La Sindicatura de Cuentas, cuya eliminación también anunció, se ha salvado: su titular presentó un informe demoledor sobre la gestión económica del anterior Gobierno socialista. También se han salvado la radio y la televisión públicas, ahora a su servicio: la jefa de informativos de TV revisa todas las informaciones antes de locutarlas.

Este es el método de gobierno Cospedal: antes de recibir a cualquier interlocutor, se le impone lo que debe decir.

### Ahorrar hasta matar de inanición

Cospedal no ha elaborado un borrador de Presupuesto para 2012, ni lo hará (su portavoz responsabiliza de ello al actual Gobierno). Así, su Plan de Garantías es la única guía disponible sobre sus intenciones.

Lamentablemente, todo el contenido del Plan desmiente su engañoso título y hace absolutamente imposible alcanzar el "objetivo irrenunciable" definido en el primer párrafo: "conciliar la preservación de los servicios sociales básicos y la creación de empleo con el saneamiento de las cuentas públicas, a través de un ahorro de 1.815 millones de euros entre 2011 y 2012".

Sólo los recortes previstos en los capítulos que inciden en el PIB de forma automática (Personal, Gasto Corriente e Inversiones Reales), que ascienden a 772,4 millones de euros, suponen un 2,15% del PIB de Castilla-La Mancha en 2010 (último conocido). Este impacto negativo y directo del Plan Cospedal en el PIB sumirá a la región, inevitablemente, en la recesión.

Dado el desplome de la actividad económica tanto en Castilla-La Mancha como en España, no cabe pensar que la actividad privada compense, ni de lejos, tamaño recorte en el Presupuesto público.

Por el contrario, muchas empresas privadas -y sus trabajadores- se verán negativamente afectadas por los recortes (así lo declaran ya 65 de 100 empresas encuestadas recientemente por Globalcaja).

### "Sembrar hoy para recoger mañana"

"Sembrar hoy para recoger mañana", dijo Rajoy para glosar el Plan de Ajuste Cospedal. Pero ¿qué semillas alberga este Plan?, ¿qué está sembrando Cospedal y qué cosecha pretende recoger?



La Presidenta de la Comunidad no puede ignorar que la práctica totalidad de las medidas que se apuntan en su Plan redundarán inevitablemente en la destrucción de empleo, comenzando por el empleo público -ya ha comenzado con el despido de casi 1.000 docentes interinos-, pero también privado; y en el deterioro grave de los servicios públicos. Entre ellos, la educación, la sanidad, y la atención a mayores y personas discapacitadas y dependientes, que al parecer no se encuentran entre los "servicios sociales básicos" que se dice querer preservar. Más bien cabe temer lo contrario.

### **Educación pública, a los pies de los caballos**

Los recortes han comenzado por la educación pública, con el aumento de horas lectivas del profesorado de las enseñanzas secundarias y el despido de docentes interinos. El consejero no tuvo tiempo material para implantar esta misma medida en Primaria, donde lo hará el año próximo.

Dos sindicatos, ANPE y CSIF, han aceptado sin contestación. CCOO, STE y UGT hemos convocado ya dos jornadas de huelga, el 5 de octubre, con amplio respaldo (el 66% según los convocantes, la mitad según el Gobierno); y el 3 de noviembre (con un seguimiento del 66% en Toledo, del 50% en Guadalajara, y próximo a un 35% en Albacete, Cuenca y Ciudad Real). Simultáneamente, promovemos la concienciación y la implicación del conjunto de la sociedad en la defensa de la Escuela Pública.

La medida está provocando un notable deterioro en la calidad de la enseñanza pública; que alienta el trasvase de alumnos hacia la concertada (clases medias) y la privada (élites).

### **Sanidad pública: "se vende"**

La crisis y la 'herencia' también justifican la colocación del cartel "se vende" en todos los centros sanitarios de Castilla-La Mancha.

Además de paralizar la construcción de nuevas infraestructuras sanitarias que se consideraban imprescindibles y ya estaban proyectadas -e incluso en ejecución y con la financiación garantizada, en el caso del Hospital de Toledo-, el Plan de Ajuste prevé ingresar 400 millones de euros mediante "operaciones de sale&leaseback (venta con arrendamiento y posterior derecho de recompra) de los edificios de la consejería de Sanidad".

El consejero, en un insólito reconocimiento de incompetencia, ha declarado "ingobernables" a los hospitales públicos. Su viceconsejero añade que no se puede tener a los enfermos en los hospitales públicos, que están mejor en su casa.

### **Servicios sociales y asistenciales**

Toda la red de centros públicos y concertados dedicados a la atención socio-sanitaria y socioeducativa, así como las personas dependientes, están sufriendo directamente los recortes. Los impagos se acumulan, todos temen por su supervivencia y son los salarios de los trabajadores de estos sectores, que no cobran desde hace meses, los que están financiando el sistema y evitando su quiebra.

La patronal de Residencias de Tercera Edad ha amenazado con echar a los más de 5.500 ancianos que ocupan plazas concertadas. Empiezan a sucederse las movilizaciones. En Albacete, más de 2.000 personas se manifestaron el 27 de octubre pasado "En defensa de los servicios públicos", convocadas por CCOO, UGT y 18 organizaciones ciudadanas ■

## La negociación del Convenio General de la Industria Química en el nuevo contexto de relaciones laborales

Salvador López Pérez

*Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de FITEQA de CCOO*

---

La negociación de los convenios colectivos en el 2011, se produce en un contexto caracterizado por el fuerte impacto que en el empleo y en la situación industrial de los sectores está teniendo la crisis económica, y por la repercusión de las sucesivas reformas del mercado de trabajo y de la estructura de la negociación colectiva. Ambos aspectos adquieren una particular relevancia en FITEQA como consecuencia del importante peso que los convenios colectivos de ámbito estatal tienen en nuestros sectores.

**N**uestros ejes reivindicativos se han articulado en relación a dos elementos: a) el empleo y la búsqueda de medidas encaminadas hacia su defensa, este es para nosotros un punto central ya que la crisis económica e industrial de los sectores que organizamos es real, con manifestaciones diversas pero en todos los casos, con un fuerte impacto en el empleo; y b) fortalecer y desarrollar el ámbito de negociación sectorial estatal aprovechando las posibilidades que, a nuestro entender, permite la reforma de la negociación colectiva.

A estas alturas del año, debemos decir que hemos tenido resultados diversos. Mantenemos todavía abiertos, y con grandes dificultades, algunos de nuestros convenios colectivos: textil-confección, esta-

ciones de servicio por citar dos de gran relevancia; importantes empresas con convenio propio, no han finalizado todavía una negociación que se produce en un contexto de gran dificultad tanto por la discusión salarial como por los elementos relacionados con la organización del trabajo. Hace unas semanas hemos conseguido cerrar un acuerdo en el Convenio General de la Industria Química, un acuerdo sobre el cual hemos realizado una muy positiva valoración ya que creemos que da respuesta a nuestros objetivos centrales: estructura de negociación y empleo. Lamentablemente UGT no se ha sumado a este acuerdo, expresando con ello, más que una diferente valoración de los contenidos una distinta percepción acerca de la situación del sector y del papel del convenio en relación a la misma.

Desde el primer día, los empresarios, FEI-QUE, en consonancia con la nueva legislación y los objetivos de CEOE, situaron, contundentemente, sus reivindicaciones: ampliación y desregulación de la jornada de trabajo; incrementos salariales solamente en función de los resultados de cada empresa y, en todo caso, inferiores en los salarios mínimos garantizados; supresión de la cláusula de revisión salarial; modificación del apartado relativo a retribuciones variables, supresión del contrato de relevo y eliminación de los complementos de Incapacidad Transitoria. Por nuestra parte, establecimos los objetivos reivindicativos alrededor de la defensa del convenio colectivo, defensa del empleo, contratación y formación profesional; mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios; y mejorar la capacidad de intervención sindical. El acuerdo final, sin lugar a dudas, da respuesta a los objetivos centrales de nuestra federación.

El desarrollo dado a la estructura de la negociación colectiva, reduce los riesgos de atomización que permite la vigente reforma y asienta la primacía del convenio colectivo sectorial frente a otros ámbitos de negociación. No se trata sólo de una cuestión formal que regule competencias, procedimientos etc..., sin duda estas son cuestiones esenciales pero es que, además, se combinan con la regulación de las bases mínimas que no pueden incumplirse por ningún otro acuerdo o convenio colectivo de ámbito inferior: salarios mínimos garantizados, jornada laboral, clasificación profesional, salud laboral y medio ambiente, régimen disciplinario, igualdad de oportunidades, sistema de mediación. El pacto de empresa, en tanto que instrumento que permite la adecuación de lo previsto de manera general por el convenio sectorial a la realidad concreta en cada caso, cierra la nueva estructura negocial.

## Elemento esencial para el acuerdo ha sido la reformulación y recuperación de algunos de los derechos de intervención sindical suprimidos por la reforma

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo se detalla la información que la empresa debe aportar, se garantiza la causalización de las decisiones empresariales, se desarrollan competencias en mediación y arbitraje por parte de la Comisión Mixta. Previamente a la presentación de expedientes de regulación de empleo, las empresas deberán aportar información, documentación y justificación de la propuesta. También se han desarrollado sistemas de flexibilidad interna en relación a la jornada, detallando preavisos y garantías de retribución, desarrollando con ello un sistema alternativo a la presentación de expedientes de regulación de empleo ante situaciones de carácter coyuntural.

Con respecto a la contratación, el convenio mantiene el contrato de relevo en sus actuales términos y regula la prórroga y conversión en fijos de los contratos temporales.

La cualificación y desarrollo profesional tienen un tratamiento específico, extendiendo el derecho de acceso a la formación con independencia del tipo de contrato laboral, mejorando los sistemas de información a la representación de los trabajadores y trabajadoras, garantizando la existencia de tutorías en los contratos de formación, y relacionando la formación con la clasificación profesional y el acceso al reconocimiento de

competencias profesionales. Se establece la obligatoriedad de que todas las empresas con plantilla superior a 250 personas dispongan de un Plan de Formación de Empresa, incluyendo en él los sistemas de información y participación para los representantes sindicales.

Salarialmente el incremento pactado garantiza el poder adquisitivo en relación al IPC real de cada uno de los dos años de vigencia, manteniendo la retroactividad de la cláusula de revisión a partir del momento en que se supere el incremento inicialmente pactado. En relación a la inaplicación del incremento salarial, se detalla la información y el procedimiento a seguir, reforzando la conexión de esta medida con los Planes de Viabilidad específicos de la empresa, recuperando la obligatoriedad de informar a la Comisión Mixta y garantizando el arbitraje en caso de desacuerdo en la negociación de empresa.

Novedosa ha sido también la inclusión de un protocolo para el tratamiento de las situaciones de acoso, garantizando no sólo el proceso de actuación sino también el ejercicio de los derechos sindicales de participación e información. Regulamos también la posibilidad de negociar pla-

nes específicos de reducción del absentismo que incluyan mejoras en el medio ambiente de trabajo, modificaciones de jornada, patologías específicas y adaptaciones del puesto de trabajo, y manteniendo en todo caso la garantía del 100% en el complemento de Incapacidad Transitoria en los supuestos derivados de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

En relación a los derechos sindicales se regula la posibilidad de presencia directa de los sindicatos en los procesos de modificación de condiciones o inaplicación del incremento; la presencia de asesores sindicales de salud laboral en empresas con menos de 50 empleos; y se facilita un mayor protagonismo para secciones sindicales en las negociaciones de las empresas y en los procesos de aplicación del convenio colectivo.

En suma, el resultado final, permite recuperar para la negociación colectiva competencias y funciones arrebatadas por la reforma laboral, garantizar el poder adquisitivo y concretar reivindicaciones que forman parte de los objetivos centrales de nuestra confederación ■





## Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva

Desde sus orígenes en el año 2000, se han integrado en el Observatorio profesores de distintas Universidades públicas españolas y especialistas pertenecientes al ámbito sindical, de forma que se ha aglutinado, de un lado, a profesionales provenientes de distintos campos del saber, básicamente el Derecho del Trabajo, pero también la Sociología y la Economía y, de otro, a especialistas técnicos y sindicales con amplia experiencia en materia de relaciones laborales y negociación colectiva.

A finales de 2010, con la dirección y soporte de la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO y la colaboración de la Fundación 1º de Mayo, el Observatorio inició una nueva etapa en la que la coordinación académica es asumida por un equipo de tres personas, una por cada Grupo de Investigación que se constituye en su seno.

Recientemente, se ha renovado ampliamente la configuración de la [Web del Observatorio](#) en la que se irá dando información sobre los trabajos que están en marcha, las actividades que se organizan y los documentos que se elaboran.



## Comisiones Obreras en la Dictadura

La [Fundación 1º de Mayo](#) ha editado el libro "Comisiones Obreras en la Dictadura" que recoge la investigación realizada por Juan Moreno Preciado, sindicalista de largo recorrido en Comisiones Obreras, donde ha desempeñado diversas e importantes responsabilidades sectoriales y territoriales.

En esta obra se narran las luchas de las Comisiones Obreras, desde sus inicios hasta su legalización, en abril de 1977, ya convertida en Confederación Sindical.

Se analiza la dimensión general de la organización y también la expansión de las Comisiones Obreras por todo el país, basándose en los testimonios y aportaciones de históricos militantes y dirigentes y de investigadores vinculados a los archivos y fundaciones de CCOO, así como de la numerosa documentación y bibliografía consultada.

Como dice el autor, esta obra es un relato militante que pretende homenajear a los hombres y mujeres que levantaron las Comisiones y aportar nuevos datos para que la historiografía profesional pueda profundizar en lo que representó este movimiento de los trabajadores durante la dictadura franquista.



## Guía de acción sindical

### Reforma legal de la negociación colectiva. *Valoración jurídica del Real Decreto-ley 7/2011 y criterios de actuación*

La Confederación Sindical de CCOO ha editado una "[Guía de acción sindical](#)", elaborada por el Gabinete Jurídico Confederal y la Secretaría de Acción Sindical, en la que se hace una valoración jurídica de los cambios introducidos en la negociación colectiva como consecuencia de la reforma aprobada por el Gobierno y se dan pautas para la actuación sindical en el nuevo marco legal.

Frente a aquellos contenidos de la reforma que resultan lesivos para los derechos de las trabajadoras y trabajadores, CCOO se propone actuar con instrumentos habituales de la acción sindical: la negociación de convenios y acuerdos colectivos y la actuación sindical en las empresas y, a la vez, aprovechar al máximo las previsiones establecidas en el nuevo marco legal para tratar de conseguir una negociación colectiva más ágil y eficaz, un mayor papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y una mayor intervención del sindicato en la empresa.