

# acciones <sup>CONFEDERAL</sup>sindical

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

INFORMATIVO  
CONFEDERAL DIGITAL  
DICIEMBRE 2009 NÚM. 6



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

## SUMARIO

### 2 y 3

Objetivos y criterios en materia de empleo y retribución para la negociación colectiva en 2010

### 4

Las cajas de ahorros, las fusiones y la defensa de un modelo social

### 5

Pacto Social y Político de Reformas por Extremadura

### 6

Iniciativas para desbloquear los convenios pendientes

### 7 y 8

La necesidad de integrar en el Régimen General a agricultores y empleadas del hogar

### 9 y 10

Jornada de Planes de Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva

### 11 y 12

Jornadas sobre valoración de las actuaciones y resultados en la Fundación SIMA



**CCOO y UGT movilizan a decenas de miles de trabajadores con el objetivo de recuperar el diálogo social e impulsar las demandas sindicales**

El 12 de diciembre, Madrid fue el escenario de la gran movilización convocada por los dos sindicatos para exigir una salida justa de la crisis económica, la recuperación del diálogo social y la defensa de las propuestas sindicales en torno al empleo y la negociación colectiva.

Alrededor de 200.000 trabajadores y trabajadoras se manifestaron en Madrid, procedentes de todas las Comunidades Autónomas, para exigir a las organizaciones empresariales que cumplan sus compromisos y no se aprovechen de la crisis reclamando recortes de derechos laborales y, a la vez, apremiar al Gobierno para que movilice nuevos recursos para reactivar la economía y el empleo, para combatir el paro y la precariedad, para defender y mejorar los servicios públicos esenciales.

La convocatoria fue un éxito y estuvo precedida por manifestaciones realizadas en días anteriores en muchas ciudades del país siendo, también, el reflejo de los conflictos por la negociación colectiva en sectores y empresas que están aún sin cerrar y por los expedientes de regulación de empleo y reestructuraciones empresariales, o de las movilizaciones por la integración de los trabajadores del campo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los Secretarios generales de CCOO y UGT reiteraron el rechazo sindical a cualquier intento de reforma laboral que pretenda minimizar los derechos y garantías laborales en la contratación, el despido o la modificación de las condiciones de trabajo; que busque reducir las prestaciones de los sistemas de protección social o privatizar servicios públicos. Reclamaron actuaciones urgentes para favorecer la contratación de las personas jóvenes y la reducción de la precariedad laboral que se ensaña en este colectivo y el sostenimiento de las medidas de protección al desempleo de las personas que han perdido su puesto de trabajo por causa de esta crisis económica.

Defendieron la necesidad de una política fiscal que sirva para impulsar una salida de la crisis con el esfuerzo del conjunto de la sociedad y, en especial, de quienes más recursos económicos poseen, para lo que es preciso reforzar la contributividad y la lucha contra el fraude fiscal.

El final de esta crisis está vinculada no sólo a la recuperación de parámetros económicos (PIB, IPC, crédito, exportaciones,...) sino también a la recuperación del empleo y su estabilidad.

El Secretario general de CCOO reclamó el más amplio consenso social, político e institucional para abordar estos objetivos; desde el diálogo social que sindicatos y empresarios se plantean retomar en torno a la negociación colectiva y en el que se pueda abordar para otras materias con la participación del Gobierno. ■

Negociación colectiva

## Objetivos y criterios en materia de empleo y retribución para la negociación colectiva en 2010

Una apuesta sindical orientada a promover la mejora del nivel de renta de la población trabajadora a través de la recuperación del empleo y el mantenimiento o ganancia moderada del poder adquisitivo de los salarios.

Rita Moreno Preciado

Secretaria de Acción Sindical de la CS de CCOO

La previsión de negociación colectiva para 2010 se cifra, con datos del registro de convenios hasta el 30 de noviembre de 2009, en 2.665 convenios que extienden su vigencia a ese año y tienen comprometido un determinado incremento salarial, y 1.843 convenios cuya vigencia finaliza en 2009 y que tendrán que negociarse para su renovación. Completan el escenario de la negociación colectiva el cierre de convenios que teniendo vigencia vencida en años precedentes aún no hayan cerrado la negociación.

Los objetivos esenciales que, en el actual contexto de crisis, CCOO se plantea situar en el ámbito de la negociación colectiva:

- Erradicar la temporalidad injustificada y fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.

- Ganancia moderada o mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y mejora de los salarios más bajos.

- Contención del reparto de los beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva (inmovilizado, formación, I+D, innovación, ...).

Una apuesta sindical orientada a promover la mejora del nivel de renta de la población trabajadora a través de la recuperación del empleo y el mantenimiento o ganancia moderada del poder adquisitivo de los salarios.

En relación al empleo, es esencial conseguir que la contratación estable sea la referencia general para la población ocupada, favoreciendo con ello el doble objetivo de atender a los requerimientos de seguridad y calidad del empleo, reduciendo los niveles de rotación y segmentación del mercado laboral. Promover la mejora de las condiciones de la contratación en todos aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva y garantizar –mediante la acción sindical– el cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de contratación y empleo, son ejes centrales de la política sindical en esta materia.

El empleo y la contratación se materializa en la empresa, por lo que muchas de las medidas que pueden reforzar la estabilidad y la seguridad del empleo tienen su concreción en este ámbito: la conversión de contratos temporales en fijos; los límites al encadenamiento de contratos temporales; la identificación de las actividades de naturaleza temporal; la relación adecuada entre empleo temporal y fijo; el control de la subcontratación y la externalización de actividades.

Sin embargo, el papel del convenio sectorial es clave para promover la utilización adecuada de la contratación y de la subcontratación, pero también para establecer una buena distribución y articulación de las medidas relacionadas con el empleo que deben aplicarse en las empresas. Los convenios sectoriales deben establecer, al menos, criterios generales para su posterior concreción en la empresa.





Reestructuración Sectorial

El modelo social, que representan las cajas, define sus diferencias dentro del sistema financiero, en la manera en la que devuelven a la ciudadanía sus rendimientos como empresa.

## Las cajas de ahorros, las fusiones y la defensa de un modelo social

José María Martínez

Secretario General de COMFIA CCOO

Comprar una vaca en la Italia del siglo XV o un piso en la España del siglo XXI habría sido muy difícil para determinados grupos sociales sin la existencia de lo que hoy conocemos como Cajas de Ahorros. Este fenómeno que hemos dado en llamar inclusión financiera no es otra cosa que facilitar crédito, y por tanto fomentar el ahorro, de aquellos colectivos más desfavorecidos, que por su renta o por su origen, no encontraban en el sistema financiero solución a sus problemas, ya fuera en el siglo XV o en el siglo XXI.

Es difícil para quién no conoce la historia, y la realidad, de las Cajas de Ahorros, valorar con rigor lo que se juega la sociedad española, cada vez que las noticias del día vienen encabezadas por el anuncio de dificultades para tal o cual Caja. Y más difícil todavía, si tenemos en cuenta que la mayoría de la población no percibe diferencias entre los bancos y las cajas de ahorro.

No hay tiempo, ni sosiego informativo, para entender que las Cajas de Ahorros, han desarrollado en sí mismas un Modelo Social de entidad financiera, que hoy sirve de contrapeso dentro del sistema financiero español, de la misma manera que en el siglo XV surgieron para combatir la usura imperante. Dicho de otro modo tienen una función reguladora del mercado y ni entonces, ni ahora, faltan intereses contrarios a esta función.

Este modelo social, que representan las cajas, define sus diferencias dentro del sistema financiero, en la manera en la que devuelven a la ciudadanía sus rendimientos como empresa: Participación en los órganos de gobierno, Inclusión financiera y Obra Social.

La ciudadanía, la clientela, y la plantilla encuentran canales democráticos para llevar a sus representantes hasta los órganos de gobierno de cada Caja y esta participación institucional, en los órganos de gobierno, se constituye en un derecho que debiera ser respetado en cada proceso de fusión.

La ciudadanía se beneficia de las iniciativas que se desarrollan a través de la obra social de cada Caja, que está

obligada a devolver “en especie” una parte importante de sus rendimientos. Museos, Edificios Históricos, Eventos, Cultura. En definitiva Sociedad.

Pero algunas Cajas son, hasta el momento, las entidades financieras más castigadas por la crisis, y hay quién tiene interés en centrar el problema en esa naturaleza social del modelo, confundiendo participación con apropiación, inclusión social con crédito promotor y obra social con despilfarro. Nada más lejos de la verdad.

El empleo no entiende de fronteras y sólo florece en empresas viables. Las soluciones para las Empresas del sector pasan necesariamente por una reestructuración ordenada, basada en una concentración de empresas, que esté orientada a mejorar la rentabilidad, la solvencia y la eficiencia de la entidad resultante. La viabilidad de esa entidad será la mejor garantía para el empleo interno de las Cajas, y los efectos sobre el crédito deben favorecer la creación de empleo en la sociedad. Si no se hace así, puede ser pan para hoy y hambre para mañana.

Hacerlo bien requiere un compromiso, de todas las partes implicadas, que encuentre su punto de equilibrio entre el respeto al empleo, la viabilidad de la empresa resultante y el respeto a ese Modelo Social que suponen las Cajas de Ahorros.

Habrà que modificar la legislación para buscar salidas a la capitalización de las entidades, respetando el modelo social, dentro del FROB. Habrà que defender el empleo con protocolos que den garantías a los trabajadores y trabajadoras de las empresas. Y habrá que defender ese modelo de los ataques que viene recibiendo de aquellos que quieren atajar, convirtiendo en bancos un bien social.

Es difícil explicar, y difícil entender en medio de una crisis tan vertiginosa, que el problema de cualquier Caja, no es sólo un problema económico o laboral. Es también, y sobre todo, un problema social que nos afecta como personas más allá de la vinculación, o no, con la entidad en cuestión. ■



**Diálogo Social**

## **Pacto Social y Político de Reformas por Extremadura**

**Unión Sindical de CCOO de Extremadura**

Junta, CCOO, UGT y Creex firman el Pacto Social y Político que impulsa el cambio de patrón de crecimiento en Extremadura

La Junta de Extremadura, los sindicatos CCOO y UGT y la Confederación Regional de Empresarios de Extremadura (CREEX) firmaron el pasado 11 de noviembre el Pacto Social y Político de Reformas por Extremadura para impulsar el cambio de patrón de crecimiento en Extremadura hacia una economía "globalizada y sostenible".

Fernández Vara; el secretario general de UGT, Francisco Capilla; y el presidente de la patronal extremeña Creex, Antonio Masa.

Entre las materias abordadas en este nuevo Pacto se encuentran: el mercado de trabajo; la capacidad de generación eléctrica de la región y la utilización del agua; impulsar reformas en la organización de la administración pública para hacerla más racional y que mejoren los servicios a la ciudadanía; fomentar el sector primario y el industrial con el objetivo de consolidar sectores y focos industriales que faciliten la competitividad y la productividad de las empresa; la mejora de las infraestructuras de transporte en la región, especialmente las ferroviarias, con el impulso del AVE y la reapertura de la Ruta de la Plata o la construcción de una línea de mercancías del oeste de España al este de Portugal pasando por Extremadura; y la elaboración de diversas leyes de ámbito regional, como las de Igualdad; Renta Mínima; Ciencia, Tecnología e Innovación; Ordenación de las Políticas Activas de Empleo; Responsabilidad Social Empresarial; Impulso al nacional y la creación de empresas; Educación; Financiación de la Universidad; Mancomunidades y Entidades Menores.

El pacto también propone el desarrollo de una Estrategia Regional por el Turismo, para convertir este sector en "uno de los buques insignias de Extremadura", y respecto al sector público, prevé la creación de una nueva empresa pública "que nacerá de la fusión de la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura (Sofiex), Fomento de Emprendedores y Fomento de Mercados.



Este pacto, nacido desde una propuesta del presidente de la Junta y del trabajo de consenso de cuatro meses entre la administración y los agentes sociales y económicos, fue calificado por el secretario general de CCOO de Extremadura, Julián Carretero, como "hito histórico para la concertación social en Extremadura como en su momento lo fue el I Plan de Empleo".

El documento ha sido rubricado además de por Julián Carretero por el presidente extremeño, Guillermo

CCOO Extremadura, en declaraciones de su Secretario General, manifiesta su satisfacción por la firma del Pacto y destaca que es un elemento "estratégico" para Extremadura puesto que la región "venía reclamando desde hace tiempo reformas estructurales importantes". Con este pacto se está "diseñando un camino para los próximos ocho o diez años para la comunidad autónoma, con independencia de quién ejerza el poder político". ■

Negociación Colectiva

## Iniciativas para desbloquear los convenios pendientes

Rita Moreno  
Secretaría Confederal de Acción Sindical

El pasado 18 de noviembre se firmó un Compromiso de Actuación sobre la negociación colectiva pendiente de 2009, en el que se insta a las partes implicadas en los conflictos abiertos a resolverlos antes de finalizar el año.

Durante los meses de octubre y noviembre, se mantuvieron diversos encuentros entre CCOO y UGT y las confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, para tratar de desbloquear las situaciones más conflictivas en la negociación colectiva y facilitar, con ello, la apertura de la negociación de un acuerdo interconfederal, de vigencia plurianual, que sirva de referencia a los convenios que tengan que negociarse en 2010 y años sucesivos, así como para los que, teniendo vencida su vigencia aún no hayan conseguido cerrar la negociación.

En dichos encuentros, además de avanzar en la identificación de los conflictos y de sus causas, se consiguió consensuar y firmar el pasado 18 de noviembre un [Compromiso de Actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente de 2009](#), en el que se insta a las partes implicadas en los conflictos abiertos a resolverlos, mediante la negociación directa o con la participación de los organismos de mediación y arbitraje, antes de finalizar el año. Con ese objetivo, las confederaciones empresariales y sindicales, también se comprometieron a llevar a cabo ante sus organizaciones y representados las actuaciones que fuesen necesarias para que esto se lleve a efecto en el plazo más breve posible y siempre antes de abordar la negociación de un acuerdo plurianual, cuyo inicio se prefigura para antes de que finalice 2009.

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

Una de las iniciativas sindicales adoptadas recientemente ha sido la de promover la convocatoria de reunión con las patronales de los sectores del metal, de la construcción, de la madera y de cementos y derivados, con la intermediación de las confederaciones sindicales y empresariales, para tratar de avanzar y resolver los conflictos de la negociación de 2009 pendiente, estando previsto un primer encuentro en los primeros días de diciembre.

La negociación de algunos convenios ha quedado resuelta en el pasado mes de noviembre, entre ellos, los convenios de empresa de: CAF; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona; ArcelorMittal de Zumarraga; y los convenios sectoriales: Notarías, de Catalunya; Comercio, de Córdoba; Empresas de Publicidad, estatal; Acuicultura, estatal; Piensos Compuestos, estatal. También se ha alcanzado acuerdo para la revisión de las tablas e incremento de 2009 en el convenio del sector del Metal de la provincia de Guadalajara, último convenio de este sector que quedaba por solucionar el conflicto por la revisión de 2009 y el 31 de noviembre se ha alcanzado un preacuerdo para la firma del convenio Siderometalúrgico de Sevilla. Por otra parte, se ha conseguido abrir la mesa de negociación para un primer convenio estatal del Sector de Radios, tras varios años de negativa empresarial a abrir este marco de negociación.

Aún partiendo de la voluntad sindical de resolver los conflictos por la vía del diálogo y la negociación, está siendo necesario recurrir a la movilización para lograr el desbloqueo de convenios que llevan meses paralizados. En torno al conflicto de negociación de estos convenios y de revisión en el caso de los convenios de construcción de Andalucía, se han producido o están convocados para próximas fechas diversos tipos de movilizaciones, concentraciones, manifestaciones, paros y huelgas, en defensa de los intereses laborales de las trabajadoras y trabajadores y como rechazo a las posiciones patronales. ■

Estadísticas NC  
noviembre 2009



**Diálogo Social**

## La necesidad de integrar en el Régimen General a agricultores y empleadas de hogar

**Carlos Bravo y Enrique Martín**  
Secretario Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria, y adjunto a la Secretaría.

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■  
**La peor protección que el sistema de seguridad social ofrece a trabajadores agrarios y empleadas de hogar está originada por las especiales condiciones que tienen sus regímenes especiales, fundamentalmente tipos de cotización más bajos.**

Podríamos esgrimir muchísimas razones para defender la necesidad de la plena integración de los trabajadores agrarios y las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Pero la más importante de todas es que es de justicia que todos los trabajadores tengan unas condiciones de protección social suficientes, con independencia de la actividad en la que realicen su trabajo. La integración en el Régimen General es una condición necesaria, que precisa no obstante de otras medidas complementarias que exceden del ámbito de este breve artículo, para erradicar la discriminación que suponen en la práctica los regímenes especiales.

En estos sectores el impacto de la economía sumergida es notable, conjugando menores derechos para las personas (salud laboral; bajas remuneraciones y uso excesivo de las retribuciones en especie;...), así como menores ingresos fiscales y en cotizaciones a la Seguridad Social.

No es de recibo que ya bien entrado el siglo XXI algunos trabajadores de nuestro país mantengan condiciones laborales más propias del siglo XIX, que suponen en la práctica un amplísimo margen de discrecionalidad empresarial y de indefensión para los asalariados.

Así, por ejemplo, a diferencia de lo que ocurre en el Régimen General, los trabajadores agrarios y las empleadas de hogar no pueden cotizar por lo que realmente cobran por su trabajo. Se ven obligados a cotizar por una cuantía fija que establece anualmente el Gobierno con independencia de su salario real. Ello lleva aparejado que las prestaciones derivadas de su cotización (pensión de jubilación, desempleo, incapacidad temporal, etc.) serán más bajas que las que tendrían de trabajar en otra actividad.

No acaban ahí las diferencias de trato. En el de los trabajadores eventuales agrarios cuando caen enfermos o sufren un accidente laboral en mitad de una campaña de trabajo son ellos mismos

quienes tienen que asumir la totalidad de la cotización de las contingencias comunes. En nuestro campo, estar enfermo y no poder acudir al trabajo supone casi tanto como estar desempleado y los empresarios agrarios tienen menos obligaciones para con el trabajador que el resto de empleadores.

A ello podemos sumarle también el hecho de que los trabajadores eventuales agrarios están explícitamente excluidos de los subsidios por desempleo, e incluso para acceder a las prestaciones contributivas deben seguir un procedimiento diferenciado del resto de trabajadores.



Y en el caso de las empleadas de hogar el anacronismo de su regulación supone, por ejemplo, que cuando caen enfermas tienen que esperar hasta el 29º día de baja para comenzar a percibir el correspondiente subsidio, o no tener derecho a prestación por desempleo.

**Diálogo Social**

La peor protección que el sistema de seguridad social ofrece a trabajadores agrarios y empleadas de hogar está originada por las especiales condiciones que tienen sus regímenes especiales, fundamentalmente tipos de cotización más bajos. Y puesto que el sistema recauda menos en estos sectores también sus coberturas son más bajas.

cho más bajas. Y precisamente derivado de esta menor protección sus pensiones de jubilación necesitan en mayor proporción la solidaridad del conjunto del sistema para llegar a las cuantías mínimas.

Mientras que las pensiones del régimen general precisan en un 19% de los complementos a mínimos, las pensiones del régimen agrario lo precisan en un



Sin embargo, sólo son los empresarios quienes se benefician de esta situación singular. Mientras que los trabajadores agrarios cotizan por su trabajo los mismos porcentajes que cualquier otro trabajador del Régimen General, el empresario agrario tiene a su cargo 8,1 puntos menos de cotización que cualquier otro empresario. En el caso de los empresarios agrarios se llega incluso a la paradoja de que por cada trabajador a su cargo cotiza 2,9 puntos menos que lo que lo hace una familia que tiene a su cargo una empleada doméstica.

Las empleadas domésticas por su parte, cuando la trabajadora no está obligada a asumir la totalidad de las cotizaciones, asume no obstante casi el mismo tipo de cotización (sólo 1 punto menos) que un trabajador ordinario, mientras que el empleador doméstico debe asumir 5,2 puntos menos que un empleador del régimen general.

Esta situación de “infra-cotización” por tanto sólo beneficia al empresario a costa de una menor protección social de sus trabajadores. Pero son tanto estos trabajadores como el conjunto del sistema quienes deben asumir el coste derivado de esta situación.

Como ya hemos visto, los trabajadores agrarios y empleadas de hogar asumen directamente unas prestaciones mu-

57% y las de empleadas de hogar en un 56%. Esta necesidad de solidaridad “extraordinaria” debe ser asumida por el conjunto del sistema de protección social.

La solución a esta situación pasa necesariamente por hacer desaparecer los regímenes especiales y las situaciones de infra-protección asociadas a los mismos e integrar a trabajadores y empresas en las condiciones del Régimen General. El Acuerdo de pensiones de 2006 incluyó entre sus compromisos la integración de regímenes para dar solución a todo lo anteriormente planteado, pero el cumplimiento de los mismos está todavía pendiente, pese a que en el caso concreto del REASS se había previsto hasta la fecha del 1 de enero de 2009 para la integración.

Por todo ello se hace urgente dar cumplimiento a lo acordado en 2006 en relación con estas y otras materias. Estas cuestiones están siendo un eje prioritario de nuestra actuación sindical inmediata que pretendemos dejar resueltas en los próximos meses, para poder abordar a continuación, si el transcurso de la legislatura lo permite, un nuevo proceso de Diálogo Social en materia de Seguridad Social, sin cuestiones pendientes de desarrollo procedentes de acuerdos anteriores. ■



Negociación colectiva

## Jornada de Planes de Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva

Carmen Bravo Sueskun  
Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO

La Jornada de los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) en la Negociación Colectiva celebrada el pasado 4 de noviembre contó con la presencia del conjunto de las Secretarías de la Mujer de rama y territorio, de sindicalistas que están en esa área, de alguna Secretaría General y de Acción Sindical y de las Secretarías Confederales de Acción Sindical y de Mujer.

Ramón Gorriz y Carmen Bravo en la apertura y cierre de la jornada resaltaron la necesidad de seguir avanzando con acuerdos en medidas y PIO dentro del ámbito de la negociación colectiva. Máxime en una situación de destrucción de empleo como la actual y en un contexto de crisis donde es más necesario que nunca afianzar los derechos de igualdad de oportunidades alcanzados hasta ahora.

Los objetivos para 2010 serán reforzar los que hasta ahora se han mantenido en esta materia y seguir priorizando

el empleo de las mujeres, la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, la formación y promoción para eliminar la segregación laboral para lo que es necesario la adecuación de tiempos de trabajo y vida que no impidan la compatibilidad laboral y familiar de las mujeres, y la lucha contra el acoso sexual para lo que habrá que seguir impulsando la formación y sensibilización contra esta forma de discriminación contra las mujeres.

Esmeralda Sanz presentó un análisis de convenios sectoriales, que se está desarrollando desde la Secretaría de acción Sindical, en los que se incluían referencias a los planes de igualdad. En total se están analizando 115 convenios de ámbitos sectorial estatal/interprovincial, autonómico y provincial.

Desgraciadamente muchos comparan características negativas, puesto que se limitan a recordar a las empresas que deberán “cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad”, introducen “declaraciones de principios”, estableciendo los términos en que ha de desarrollarse la negociación de los planes de igualdad en el ámbito de las empresas, indicando como referencia la [LOIMH](#) sin más detalle.

Como datos significativos, cabe señalar que la responsabilidad del realizar el diagnóstico, recae en la empresa en 18 convenios, quedando la realización del plan supeditada al resultado del mismo en 13. Únicamente en 1 convenio se establece la existencia de Comisión de Igualdad u otro órgano paritario. También se establecen plazo de realización en 19 convenios, coincidiendo en 14 con la vigencia del propio convenio.

En cuanto al seguimiento de los planes en las empresas 22 convenios aluden a la misma. Para realizarlo será a través de La Comisión Paritaria/Mixta del convenio colectivo: 5; la Comisión de Igualdad sectorial: 11 y la Comisión de Igualdad en la empresa: 6.

Las Secretarías de la Mujer de COMFIA, FECOHT, FECOMA, FSC, FI y de la CONC expusieron la experiencia que sobre negociación de los PIO han alcanzado y sus resultados en las diferentes organizaciones.



**Negociación colectiva**

El análisis sobre contexto sindical desde donde abordamos la negociación de los Planes de Igualdad puso de relieve la necesidad de establecer la colaboración entre las secretarías responsables de Acción Sindical y Mujer en la planificación, asesoramiento y seguimiento de la negociación.

También se detectó la necesidad de realizar formación sindical en materia de género e igualdad de oportunidades al conjunto de sindicalistas responsables de la negociación colectiva y de mujer y del conjunto de las Secciones Sindicales y a Delegadas y Delegados sindicales.

Establecimiento de sistemas de información que permitan conocer al conjunto del sindicato los acuerdos de PIO, su ámbito y contenido. Para llevar a cabo con éxito esta acción sindical es necesario la disponibilidad de sindicalistas y personal técnico con conocimiento en la materia y de recursos en sistemas informáticos.

condiciones laborales de las mujeres e incrementa las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Es valorado muy positivamente el incremento constante y permanente de la negociación de los PIO en los ámbitos, estatal, autonómico y provincial.

- Persisten las dificultades de acuerdo en los contenidos del diagnóstico de situación de la empresa.

- Reconocimiento de que los contenidos de los PIO, en demasiadas ocasiones, no responden al objetivo de abordar la eliminación de las desigualdades por razón de sexo: acceso, formación, promoción en el empleo, retribuciones, conciliación, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Existencia de dificultades para articular y aplicar lo acordado en el convenio sectorial a las empresas del su ámbito, mediante la correcta aplicación de las normas de complementariedad.

- El desarrollo de la negociación de los PIO en el ámbito de las AA.PP. encuentra importantes dificultades al no tener referente claro de quién representa a las diferentes Administraciones y porque el sindicato no puede acudir a la tutela laboral para que obligue a las AA.PP. al cumplimiento de la LOIEMH.

Las propuestas, entre otras, para seguir avanzando en la negociación de los PIO, son las siguientes:

- Incrementar la coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y Mujer.

- Continuar con la formación en igualdad y género. Innovar en herramientas para avanzar en el manejo de los datos.

- Alcanzar compromisos entre las diferentes estructuras sindicales: Consejos, Ejecutivas, Secciones Sindicales para la aplicación y desarrollo de las medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

- Coordinación y difusión de la información sobre PIO.

- Criterios comunes respecto de qué contenidos definen lo que es un Plan de Igualdad y cuales no deben tener este tratamiento.

- Buscar acuerdos y compromisos en el ámbito del Diálogo Social y con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos de la interlocución social para impulsar la negociación de PIO en las empresas mediante la formación de género e igualdad y el fomento de las personas Agentes de Igualdad para el asesoramiento en esta materia. ■



Respecto a la evaluación sobre la situación de negociación de los PIO en que nos encontramos se aportaron las siguientes conclusiones:

- La situación de crisis económica y de destrucción de empleo agrava las

Negociación colectiva

## Jornada sobre valoración de las actuaciones y resultados en la Fundación SIMA

Mariano Díaz y Enrique Lillo

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO  
Gabinete Interfederal de CCOO

La Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, ha realizado una jornada sobre la valoración de las actuaciones y resultados, con el objetivo de analizar las actividades relacionadas con la mediación y arbitraje en la **Fundación SIMA**, por parte de sus protagonistas (mediadores, árbitros, asesores y usuarios). En esta jornada han participado 60 asistentes de las Federaciones y Uniones territoriales de CCOO y han intervenido como ponentes, en las diferentes mesas, mediadores, árbitros, asesores y usuarios, por parte sindical y empresarial, propuestos por las organizaciones de CCOO, UGT y CEOE.

La gran mayoría de los conflictos que entran en el SIMA son de mediación y solicitados por las partes en litigio. En este sentido, los mediadores tienen un papel fundamental en la mediación, para conseguir el acuerdo entre las partes. En el caso de no llegar a un acuerdo, los mediadores deberían recomendar a las partes la posibilidad de recurrir a la figura del arbitraje, como alternativa a la vía judicial.

Una conclusión bastante generalizada entre los asistentes consistió en la necesidad de arraigar en nuestro sistema de relaciones laborales la práctica de la mediación. No solo en lo referido a los convenios colectivos sino también y además, en los conflictos colectivos de diversas clases contemplados en el **ASEC** y los Acuerdos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

En nuestro sistema existe una excesiva judicialización, no solo de las relaciones laborales individuales sino también de los conflictos colectivos. A veces los sindicatos y las organizaciones empresariales plantean la existencia de conflictos colectivos, controversias o discrepancias que no tienen solución judicial porque su objeto y contenido no es sobre la interpretación o alcance de una disposición de convenio o una disposición legal, es decir, que no son conflictos propiamente jurídicos o de interpretación de normas preexistentes, son conflictos de reivindicación, de bloqueo de negociación colectiva, de la necesidad de crear una norma o una nueva re-

gulación de condiciones de trabajo, salariales, jornada, clasificación profesional, etc.

Estos conflictos denominados de intereses como contrapunto a los conflictos jurídicos no tienen solución judicial sino de negociación o de creación de una nueva regulación.

De ahí la importancia de la mediación para estimular y facilitar alcanzar un acuerdo colectivo, que en este tipo de conflictos de intereses, de no lograrse, persistiría el vacío de regulación y, por lo tanto, la reivindicación laboral pendiente de solución.

En todos los conflictos sean de intereses o sean jurídicos o de interpretación, es importante alcanzar el acuerdo en la mediación y de no producirse ésta, debe fomentarse y estimularse la solución del arbitraje como fórmula inmediata y rápida que contribuya a la solución del problema colectivo.

Hay que tener en cuenta que la solución judicial no es rápida sino dilatada en el tiempo, aun cuando el juicio se celebre con cierta rapidez como ahora ocurre con la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, puesto que contra la sentencia de conflicto colectivo siempre se interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo y, por lo tanto, la solución se dilata en el tiempo.

Además, en el pleito, las partes litigantes se la juegan al momento del pleito donde se la alegaciones y la prueba debe practicarse en ese instante, mientras que en el proceso de mediación o arbitraje es posible realizar sucesivas intervenciones, alegaciones cruzadas y aportación de nueva prueba o de nuevos elementos que permitan alcanzar el acuerdo, sin la premura del instante judicial del pleito en el que transcurrido éste ya no caben ni nuevas alegaciones, ni argumentaciones ni nuevos documentos.

Por eso, desde el punto de vista sindical, hubo consenso en la reunión acerca de la solución negociada a través de la mediación e incluso en la conveniencia de que si ésta no se lograba se fomentase el arbitraje como fórmula más rápida y más cómoda y que puede contemplar todas las perspectivas en relación con el conflicto planteado, sin ju-



## Negociación colectiva

garse el resultado del conflicto a las alegaciones, pruebas del instante judicial y a la sentencia del mismo que puede contemplar o no todas las perspectivas del problema.

El arbitraje puede ser de derecho o de equidad y los interlocutores sociales o representación sindical o empresa pueden decidir el someterse a un tipo de arbitraje o a otro. Si es de equidad el árbitro dará la solución con arreglo a criterios objetivos pero con un amplio margen de discrecionalidad en el contenido de la decisión. Si es derecho el árbitro debe examinar la aplicabilidad de unas normas u otras y la interpretación de éstas.

una buena alternativa ante el fracaso del acuerdo de mediación, para evitar la vía judicial o administrativa, con el objetivo de reforzar los organismos de solución de conflictos, de los que formamos parte.

En los dos años anteriores los laudos arbitrales dictados por el SIMA han sido solamente 9, no estando aún los dos últimos publicados,

Para ser coherentes con lo anteriormente expuesto, en la línea de fortalecer estos organismos es necesario, que en los Convenios Colectivos acordados y firmados, se incluyan las cláusulas de adhesión a los Organismos Extrajudiciales de Conflictos.

Las cláusulas de adhesión son muy sencillas basta con que en la cláusula del convenio o en un acuerdo colectivo entre representación sindical y legal de los trabajadores en la empresa o en un acuerdo colectivo al margen del convenio en un sector determinado entre sindicatos y asociaciones empresariales, se manifieste la decisión de adherirse al contenido del ASEC y, por lo tanto, la decisión de utilizar los procedimientos previstos en este acuerdo y la necesidad de acudir a la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

No se exige, por tanto, ningún rigor formal ni esperar al convenio colectivo para que puedan utilizarse los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC.

Si no existe la adhesión en acuerdo o convenio sectorial ni en acuerdo o convenio de empresa, en cualquier momento puede hacerse un acuerdo específico de adhesión al ASEC y a sus mecanismos.

De otra parte existen casos y así se constató en la reunión en los que se ha producido la adhesión al ASEC, bien sea por cláusula de convenio colectivo o por cláusula de adhesión y sin embargo no se utilizan sus mecanismos a pesar de la comodidad y celeridad de éstos y de la facilidad de uso que los mismos tienen.

Por ello es necesario insistir en la inclusión de cláusulas de adhesión en convenios o la formulación de acuerdos específicos de adhesión de sectores o empresas que no estén adheridos y en aquellos otros que sí lo están ya, en que se utilicen de manera real y efectiva los mecanismos de mediación y arbitraje como medio de solución de conflictos colectivos. ■



Se debe superar la actual situación de rechazo a la fórmula de arbitraje ante el desacuerdo total y constatado de las partes intervinientes en la mediación.

Ciertamente este rechazo es más intenso por la parte empresarial pero en bastantes casos y, lamentablemente, también ocurre por el lado sindical.

En este sentido y desde una posición sindical, la figura del arbitraje puede ser