



acción sindical CONFEDERAL

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

Dos años de política antisocial	02
La negociación colectiva en el actual marco legal	05
LOMCE, una ley regresiva e injusta	08
La rehabilitación urbana	11
Compromiso de la CES para la inversión, el crecimiento y el empleo	14
Negociación colectiva transfronteriza	17
La participación de los trabajadores en la empresa	19
XXVI Jornadas de la CCNCC	21
Empresas y Derechos Humanos	24
Uso de las herramientas informáticas en la empresa	27
La doctrina judicial sobre la ultraactividad	29
Referentes internacionales del Derecho del Trabajo	31
No hemos estado solos	33
Retos y tendencias del sector agrario	36
El cierre de la Radiotelevisión valenciana	39
CCOO y los empleados públicos valencianos frente al 'Decreto Vela'	42
Avance estadístico de la negociación colectiva	45

Una "marea multicolor" salió a la calle en las principales ciudades españolas en defensa de lo público y de las pensiones

**es público,
es tuyo
Sálvalo**



Más de 70 manifestaciones se celebraron en todo el país, respondiendo a la movilización que, a nivel europeo, ha promovido la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

www.ccoo.es



accionesindical@ccoos.es

Dos años de política antisocial

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Para CCOO,
lo prioritario
son las
personas

Cuando se cumplen dos años de Gobierno del PP, y quienes gobiernan anuncian, día si día no, el inicio de la recuperación, los ciudadanos y ciudadanas han dado una masiva respuesta a las políticas de austeridad impuestas en Europa, y una advertencia al Gobierno español para que ponga en marcha, de manera urgente, un plan que active la economía y el empleo.

Dos años después, no hay sombra del programa electoral con el que se presentó a las elecciones que le dieron el poder tras obtener una aplastante mayoría en las urnas. El Gobierno del PP es un gran fraude

democrático. El contrato electoral se ha transformado en un rosario de incumplimientos: reforma del sistema financiero al dictado de la gran banca, recorte de las pensiones, reducción de las prestaciones por desempleo, copago en la sanidad, reforma laboral al servicio de las élites económicas dominantes, recortes en los servicios públicos y en los servicios sociales, en la sanidad, en la educación,...

Las políticas del Gobierno del PP responden a un dictado de la Troika, y tienen una raíz eminentemente ideológica y no económica. Los efectos de estas políticas, constatan que todos los datos económi-



Foto Fran Lorente

cos clave, salvo la prima de riesgo, están peor que en noviembre de 2011: número de personas paradas y tasa de desempleo, cobertura de prestación por desempleo, producto interior bruto, debilitamiento de la negociación colectiva, destrucción de empleo público, aumento de las tasas universitarias...

Ahora, el Gobierno anuncia otra vuelta de tuerca a la reforma laboral para cumplir con el esfuerzo estructural de reducir 2500 millones de euros del déficit reclamado por la Comisión Europea.

Pese a la campaña gubernamental sobre la incipiente recuperación económica, la sociedad no percibe la mejora, al contrario, rechazan con múltiples movilizaciones los Presupuestos Generales de Estado presentados por el Gobierno para 2014 y la reforma de las pensiones, porque implican una continuidad de las políticas de recortes antisociales, que solo responden a los intereses económicos de los poderosos y que lastran las posibilidades de avanzar hacia la recuperación económica, colocando al país en una frustrante y arriesgada situación de estancamiento de la economía.

La mayoría de la sociedad toma nota de los seis millones de parados, de los EREs, de los despidos, de los recortes salariales,

Si la respuesta conservadora a la crisis en Europa y en España prevalece, el futuro para el mundo del trabajo parece desalentador

de las personas que han sido expulsadas del sistema público de salud, de los desahucios, de los pensionistas que han perdido su poder adquisitivo, de la sustitución del empleo indefinido por parcial, y el incremento del número de personas que vive por debajo del umbral de la pobreza, mientras aumentan los beneficios empresariales, el absentismo fiscal de las multinacionales y grandes fortunas y la impunidad de los mayores defraudadores fiscales.

Si los poderes económicos financieros e industriales imponen su salida a la crisis, se condenará a los trabajadores y trabajadoras al estancamiento de sus ingresos, a un elevado desempleo e, indudablemente, a un debilitamiento de la protección social y de los derechos democráticos (reformas del código Penal y de las leyes de aborto, de servicios mínimos, de seguridad ciudadana,...).



Si, por el contrario, los trabajadores/as y los sindicatos resisten, el desequilibrio actual puede cambiar a su favor y en este sentido podrá emerger un nuevo modelo social, en sentido económico, político e ideológico.

No debemos permitir que aprovechen la recesión para cambiar el modelo social. Sin sindicatos generales fuertes, sin sindicalismo confederal, no hay estado social. Una sociedad no tiene futuro si se debilita lo público; la defensa de lo público es la defensa de la democracia. Por todo ello, deben combatirse los recortes y las reformas estructurales de las políticas de derecha.

El sindicato debe enfrentar el marco de la negociación colectiva aprobado por las últimas reformas laborales, partiendo de la del 2010 y pasando por la del 2011 hasta concluir con la del 2012, todas ellas con el objetivo de debilitar el papel contractual del sindicato.

El nuevo espacio que han conformado las reformas laborales, nos emplaza a seguir

desarrollando la negociación colectiva a pesar de las trabas y dificultades impuestas porque es el principal instrumento con que contamos la clase trabajadora. Las organizaciones de CCOO debemos intensificar nuestra acción sindical en los gestión y resolución de los conflictos laborales, singularmente en la negociación de los convenios, pero también, y en colaboración con otras fuerzas sociales, en la resolución de los grandes problemas que sufre la mayoría de la población, las capas populares y medias que han sido impelidas a una vida de penuria económica y, en demasiados casos, de exclusión social.

Comisiones Obreras no olvida que existen recursos de inconstitucionalidad y procesos judiciales en marcha frente a una reforma laboral injusta y desmedida y que, por tanto, vamos a seguir exigiendo la reversión de los elementos mas perniciosos de dicha reforma, pero también sabemos que siendo importante la acción judicial, es muy importante también la acción sindical diaria en defensa del empleo y de la negociación colectiva ■

Foto Julián Rebollo



La negociación colectiva en el actual marco legal

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, han introducido cambios en la negociación colectiva que responden a una lógica estructural, aprovechándose de la crisis económica para adoptar medidas que se pretenden permanentes y que alteran sensiblemente el funcionamiento de la negociación colectiva.

Mediante el debilitamiento legal de los convenios sectoriales y la potenciación de la negociación en la empresa, se ha producido también una disminución de la cobertura negocial y de materias reguladas colectivamente.

Se ha favorecido una negociación regresiva en derechos laborales y una devaluación salarial profunda, al calor de la limitación de la ultraactividad, las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo y las inaplicaciones de convenios.

La profundidad de la reforma está amenazando el propio derecho a la negociación colectiva, por lo que nuestra máxima preocupación debe centrarse en defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plena aplicación.



Para ello es necesario que, sin perder su función regulatoria de las condiciones de trabajo, el convenio colectivo preste mayor atención a los procedimientos de intervención sindical, en definitiva al derecho sindical para intervenir en los cambios organizativos en la empresa y para administrar y gestionar el convenio colectivo.

Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, mejorando la coordinación y articulación entre los diferentes ámbitos, debe ser una prioridad para las representaciones de CCOO en las mesas negociadoras. También deben ampliarse las competencias de la Comisión Paritaria en funciones de interpretación, mediación y arbitraje en procesos de consulta cuando no se alcanza el acuerdo en la empresa o su intervención directa allí donde no hay representación legal de los trabajadores.

En el convenio sectorial, respetando la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pueden establecerse previsiones relativas a la creación de nuevos convenios en aquellas empresas afectadas por el sectorial, de forma que la promoción de un nuevo ámbito deba ser comunicada a la Comisión Paritaria Sectorial y se requiera la vinculación y articulación con el convenio sectorial.

Por otro lado, hay que garantizar la intervención sindical en la negociación en la empresa, ya sea cuando estamos ante un convenio de empresa que queremos mantener o de un convenio de nueva creación, como en la negociación de acuerdos o pactos colectivos complementarios al convenio sectorial, y una mayor atención a la intervención sindical en los procesos de consulta por descuelgue, modificación de condiciones de trabajo, despidos objetivos o ERE.

El crecimiento constante de convenios de nueva creación desde la aprobación de la reforma de 2012, no ha significado una

CCOO tiene que ser un referente para las trabajadoras y trabajadores en todas las empresas donde se produzca una situación conflictiva que atañe al empleo o a los derechos laborales

expulsión de los sindicatos más representativos y en particular de CCOO de este ámbito negocial, pero muchos de los nuevos convenios se han creado en empresas con plantillas muy reducidas y sin apenas representación legal de los trabajadores, y eso es motivo suficiente de preocupación y un indicador de posibles irregularidades que pueden haberse realizado al sólo objeto de reducir las condiciones de trabajo reguladas en los convenios sectoriales.

Es preciso que las organizaciones de CCOO hagan un seguimiento de aquellos convenios de nueva creación o acuerdos de empresa que presenten indicios de irregularidad en la composición de la mesa negociadora o en la legitimidad para negociar de la representación de los trabajadores y tomen las iniciativas legales que procedan para su denuncia.

Los convenios colectivos de empresa, a pesar de su elevado número, tienen una escasa cobertura global en cuanto al volumen de trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito, y grandes diferencias tanto en los contenidos regulados como en cuanto al volumen de trabajadores, diferencias motivadas por la actividad y estructura empresarial y por el grado de implantación y organización sindical y la correlación de fuerzas en el ámbito de la empresa.

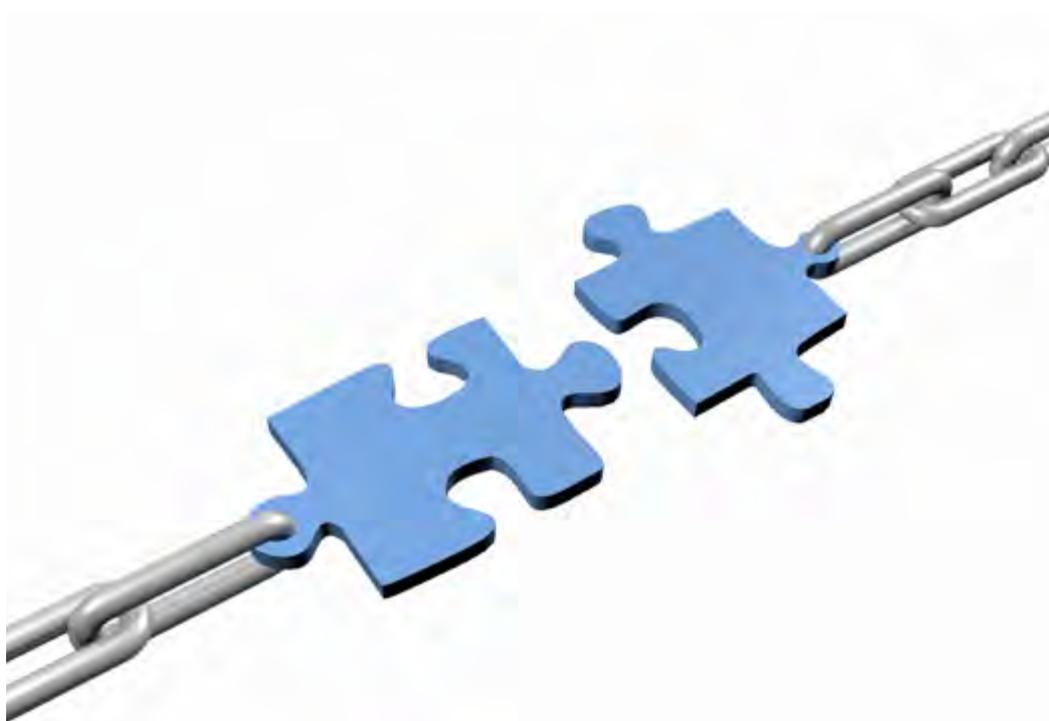
El objetivo central de CCOO es reforzar las unidades de negociación sectoriales, a la vez que se garantiza la intervención sindical en el ámbito de la empresa o centro de trabajo

La negociación en periodos de consulta es difícilmente controlable allí donde, ante la falta de representación legal, se ha facilitado la intervención de representaciones "ad hoc", no sindicalizadas, de cuya actuación solo nos enteraremos a posteriori, cuando ya hayan suscrito un acuerdo cuyo contenido no será de acceso

público al no ser obligatoria la publicación oficial. La fiabilidad de la autonomía de estas representaciones es más que dudosa y las posibilidades de manipulación empresarial del proceso de conformación de la comisión "ad hoc" y del periodo de consulta, son más que probables.

Las nuevas reglas de legitimación permiten la negociación directa por las secciones sindicales cuando cuentan con la mayoría en la representación electa, posibilidad que está insuficientemente utilizada, por lo que las Federaciones sectoriales de CCOO deberían analizar la situación e impulsar las iniciativas que sean más adecuadas.

CCOO se propone reforzar el asesoramiento y la intervención sindical, así como aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo cuando se trata de responder a agresiones inaceptables, porque la respuesta jurídica, imprescindible cuando los conflictos no se resuelven en otros ámbitos, debe ser el último recurso ■



LOMCE, una ley regresiva e injusta que no resuelve los problemas educativos

Francisco García Suárez

Secretario General de la Federación Enseñanza de CCOO

El final de la tramitación parlamentaria del proyecto de LOMCE se ha producido en medio de una avalancha de recortes educativos sin precedentes y de una fuerte contestación social a las políticas educativas del PP en el Estado y en las CCAA.



Foto Fran Lorente

La LOMCE es el corolario y la máxima expresión de las políticas de recorte, de deterioro de la educación y de la escuela pública que ha emprendido el PP en las comunidades autónomas y que con los decretos del Ministro Wert y esta ley, se generalizan para todo el Estado.

La Memoria Económica de esta ley parte de los recortes de 2012 y supone la reducción de decenas de miles de profesores/as y con ella, la desaparición de una buena parte de las medidas de atención a la diversidad, así como el incremento de la ratio de alumnos por aula con carácter generalizado. Recortes que han masificado nuestras aulas y que se han llevado por delante miles de horas de desdoble en lengua y matemáticas, que han reducido drásticamente la atención al alumnado

Nuestro país es uno de los últimos de la UE en inversión educativa medida en porcentaje del PIB

CCOO considera un enorme retroceso democrático y educativo, además de un error, limitar la participación de las familias

con asignaturas pendientes y las horas de tutoría, biblioteca, actividades extraescolares y complementarias..., con el resultado de menos calidad y menos equidad. El alumnado que necesite medidas de apoyo por su extracción sociocultural o por presentar necesidades de apoyo educativo será el más perjudicado.

Hemos denunciado que el proyecto de ley se ha puesto en circulación sin diagnóstico y sin la participación de la comunidad educativa. El resultado es una ley de partido, profundamente ideológica que no va a resolver los problemas educativos existentes, sino que los va a agravar aún más.

La principal fortaleza de nuestro sistema educativo es la existencia de unas altas tasas de equidad. Entre las debilidades podemos constatar las altas tasas de abandono educativo temprano (AET)

y la escasez de la inversión educativa en nuestro país. El reto sería ganar en calidad sin perder en equidad. El AET, con un 24,9% casi duplica la media europea y ello a pesar de que se ha reducido en 7 puntos a causa de la crisis económica y no como consecuencia de políticas educativas. Un sistema selectivo y segregador como el pergeñado por la LOMCE, que niega oportunidades, que no apoya al alumnado con más dificultades, que abusa de la repetición de curso, que configura el sistema educativo como una carrera de obstáculos con reválidas que dejan sin título a quienes no las superen..., no va a reducir las tasas de AET. Previsiblemente las incrementará, reforzando el sesgo social del fracaso escolar. En opinión de CCOO, si lo que se gasta en repetir se gastara en medidas de apoyo al alumnado desde los primeros cursos, los resultados escolares mejorarían y las tasas de repetidores disminuirían.

Nuestro país es uno de los últimos de la UE en inversión educativa y se plantea seguir recortando hasta llegar en 2015 al 3,9% del PIB (en el 2009 llegamos a alcanzar el 5,1%), cifra que superábamos hace muchos años cuando la educación

Foto Fran Lorente



no era obligatoria hasta los 16 años y el segundo ciclo de la educación infantil no estaba universalizado.

Además, la LOMCE es una ley pensada para mercantilizar la educación, para que la educación pase de ser un derecho consagrado en la Constitución (que va aparejado con la condición de ciudadano) a ser considerada un bien que provee el mercado a quien está en condiciones de acceder a él, lo que supone un cambio de paradigma.

Dentro de la lógica de mercantilizar el sistema educativo, juegan un importante papel las pruebas externas de diagnóstico previstas. Estas pruebas no van a servir para introducir medidas de mejora, sino para publicar un injusto y artificial "ranking de centros" y, probablemente, para distribuir los recursos en función de los resultados de los centros, consagrando así la profundización de las desigualdades.

Las nuevas atribuciones que la LOMCE confiere a la dirección del centro, junto con la reducción de competencias de los Consejos Escolares, suponen una quiebra de la participación democrática. La participación de las familias junto con el profesorado y el alumnado en la gestión de los centros, que había sido una de las señas de identidad de nuestro sistema educativo desde la transición, ahora se rompe de forma innecesaria.

Rechazamos los itinerarios rígidos, selectivos y segregadores dentro de la educación obligatoria. Se vuelve así a un sistema educativo en el que el itinerario que conduce al bachillerato se configura como de mayor valor añadido, mientras la FP queda devaluada como una opción de menor valor para el alumnado que no pueda acceder al bachillerato.

La LOMCE desprecia y ataca a la enseñanza pública que es la que en nuestro

El proyecto de ley es una apuesta por la privatización a ultranza

país ha garantizado y garantiza la universalización del derecho a la educación. El proyecto de ley es una apuesta por la privatización a ultranza a través de cambios en la escolarización que ya están siendo desarrollados por algunas CCAA del PP.

El proyecto de ley es un viaje al pasado. En la enseñanza de la religión, donde el Gobierno se pliega a los intereses de la iglesia católica, volvemos a la etapa anterior a la LOGSE (1990); en la regulación de las reválidas nos retrotraemos a la etapa anterior a la Ley General de Educación (1970). La LOMCE es un compendio del pensamiento neoliberal y del neoconservador, está concebida desde el sectarismo ideológico y no desde la necesidad de resolver los problemas educativos que tenemos planteados. La ley es coherente con una sociedad en la que avanza la desigualdad y con un modelo productivo de bajo valor añadido que desprecia el conocimiento.

Mientras el proyecto de LOMCE es aprobado, el ministro Wert y la mayoría de las CCAA del PP suben las tasas universitarias a la vez que reducen las becas y endurecen las condiciones para acceder a las mismas, en un nuevo ejemplo de cómo conciben la educación: como un bien al alcance de quien pueda pagárselo.

CCOO creemos que otra política educativa es posible y necesaria. Y vamos a pelear por ella. Y queremos hacerlo como lo hemos hecho hasta ahora: con la sociedad. Porque esto nos afecta a todos. Porque sin educación no hay futuro ■

La rehabilitación tendrá que seguir esperando

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

La primera valoración que se puede hacer sobre las partidas de los Presupuestos del Estado destinadas a la Rehabilitación, es su total insuficiencia lo cual contrasta con la puesta en marcha, durante 2013, del marco normativo que permitiría avanzar hacia un cambio de modelo en la política de vivienda, a través del impulso al alquiler y a la rehabilitación residencial y regeneración urbana, lo que se había visto completado con un Plan Estatal de fomento del alquiler y de la referida rehabilitación y regeneración

para el período 2013-2016. Todo ello en línea con las propuestas que viene haciendo CCOO en este ámbito.

Teniendo en cuenta el impacto inmediato y positivo que sobre el empleo en el hundido sector de la construcción tendría un ambicioso Plan de Rehabilitación, así como el ahorro energético y la mejora de las condiciones de vida de la población afectada que supondría, con especial atención al creciente porcentaje de población afectada por la denominada "pobreza energética", CCOO considera una prioridad la puesta en marcha de dicho Plan, para lo que resulta necesario en primer lugar contar con la financiación suficiente.

A la vista de los Presupuestos del Estado para 2014, el tan anunciado impulso del sector no va a llegar, al no contar con financiación suficiente ni figurar compromisos de actuaciones

Si el referido Plan Estatal 2013-2016 aprobado el pasado mes de abril ya nació sin dotación presupuestaria, los fondos destinados para 2014 al conjunto de actuaciones contenidas en el mismo rozan lo testimonial. El Gobierno ha tratado de disimular esta insuficiencia al incluir dichos fondos en una partida genérica que cuenta con una dotación importante, pero que se destina casi en su totalidad a cubrir las obligaciones derivadas del anterior Plan de Vivienda (subsidiación de intereses y ayudas a la entrada), además de a los últimos pagos de la Renta Básica de Emancipación, ya suprimida, y a las ayudas al alquiler que está previsto que la sustituyan.



La habitual resistencia del Gobierno a aportar datos claros y desglosados cuando no le favorecen, se lleva al extremo en esta materia

Esta falta de transparencia se completa con la ausencia total de objetivos cuantificados en este ámbito -una excepción en el conjunto de los programas presupuestarios del Estado- con la disculpa de que no es posible hacer ninguna previsión al estar sin firmar los correspondientes convenios de desarrollo con las CC.AA.

La insuficiencia de datos del programa presupuestario no se ha visto subsanada con la comparecencia parlamentaria del Secretario de Estado competente, en la que no aportó cifra alguna relacionada con las ayudas para rehabilitación, lo que confirma nuestra sospecha de que la cuantía de las mismas va a ser muy reducida.

En el marco de un Presupuesto tan restrictivo como el de 2014, el ministerio de Fomento va a destinar 767 millones de euros, 34 millones más que en 2013, al programa presupuestario destinado a las ayudas para adquisición, alquiler de viviendas y rehabilitación. En principio podría parecer que se trata de una cantidad que permitiría impulsar la rehabilitación. El problema es que, como ya se ha indicado, la mayor parte de esa cifra se va a destinar al pago de obligaciones ya reconocidas del anterior Plan de Vivienda.

Según nuestros cálculos el reparto sería el siguiente: para cubrir las ayudas de ese Plan de Vivienda, en torno a 500 millones; 87 millones son de subvenciones que se deben de años anteriores y una cantidad sin determinar, pero alrededor de 100 millones, para el pago a los actuales perceptores de la Renta Básica de Emancipación y posteriormente al programa de ayudas al alquiler. Otros 21 millones serían para proyectos singulares de rehabilitación arquitectónica acordados con las CC.AA., por lo que posiblemente y en el mejor de los casos, solo quedarían 59 millones para el impulso de la reha-



bilitación en el conjunto del Estado, una cantidad ridícula. Con el problema añadido de que al articularse las ayudas a la rehabilitación por medio de convenios co-

financiados con las CCAA, este escenario de escasos fondos estatales difícilmente va a impulsar la movilización de recursos significativos en los distintos territorios.

Distribución partida ayudas para rehabilitación y acceso a la vivienda 2014. En millones de euros



(Fuente: Elaboración propia a partir de los P.G. del Estado para 2014)

Aún sin reconocer públicamente el Gobierno esta realidad, el ministerio de Fomento está tomando iniciativas para intentar paliar con fondos privados y financiación bancaria la señalada ausencia de fondos públicos. Así y de acuerdo con lo aparecido en algún medio de comunicación, se está reuniendo con empresas eléctricas y constructoras y lo van a hacer con bancos, en la búsqueda de un marco de financiación específico para la rehabilitación. En nuestra opinión esto es necesario pero no suficiente para un impulso efectivo de esta rehabilitación y de la

actividad del sector. Hay que recordar la situación actual del crédito en general en nuestro país, además del progresivo empobrecimiento de amplios sectores de la población como resultado de las políticas aplicadas ante la crisis, por lo que resulta imprescindible un decidido apoyo público para que se pueda producir ese impulso. En caso contrario, existe el riesgo de que únicamente se acometan actuaciones que resulten viables para la iniciativa privada debido a las plusvalías urbanísticas que generen, que difícilmente coincidirán con las más urgentes y de mayor impacto social ■

Compromiso de la CES para la inversión, el crecimiento sostenible y empleos de calidad

Montserrat Mir Roca

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación

La CES presenta un Plan para relanzar la economía y estimular el crecimiento para salir de la crisis

El sindicalismo europeo apuesta más que ninguna otra opción política o social por la integración europea, con una propuesta ambiciosa que pretende cuestionar las políticas de austeridad que, después de cinco años de repetir el "mantra" incuestionable, han provocado más crisis económica y social y el fracaso más absoluto de las políticas de recortes y más recortes.

Con una economía europea estancada, niveles de paro inhumanos en muchos países de la Unión Europea y jóvenes con-

denados a elegir entre el paro o el éxodo, la CES presenta un Plan que no solo pretende relanzar la economía y estimular el crecimiento para salir de la crisis, pretende refundar y fortalecer la arquitectura social europea con un instrumento que quiere retomar la idea de una Europa más solidaria, más democrática, estable y cohesionada.

Esta propuesta que tiene como objetivos el crecimiento sostenible y la creación de empleos de calidad, pretende con una estrategia valiente y elaborada inyectar a



la economía europea el 2% del PIB anual durante 10 años con el fin de establecer una nueva estrategia y base industrial para Europa, crear oportunidades educativas y empleos de calidad.

Europa necesita con carácter urgente un plan de estímulo, que saque a la economía de la parálisis en la que está inmersa y a los ciudadanos de la peor de las pesadillas, la falta de ilusión, el "no hay futuro". Es necesario mostrar que hay otra vía para Europa aunque algunos de los políticos que nos gobiernan lo nieguen. Por esto, el sindicalismo europeo liderado en este momento por el secretario general de Comisiones Obreras, quiere situar a las personas en el centro de las políticas, porque estamos convencidos de que si no es juntos, con toda Europa trabajando en una misma dirección, no es posible salir de la crisis.

En los últimos tiempos hemos observado cómo se destruía lo conseguido en años, se apoderaba de Europa un virus renacionalizador y se instalaban maneras que son la antítesis de la idea de Europa, y muchos se preguntaban y se preguntan ¿cuál es el proyecto político y social de Europa? Una Europa que rescata al sistema financiero y abandona a los ciudadanos, no. La CES tiene propuestas e iniciativas y quiere que los trabajadores y los ciudadanos las apoyen y las hagan suyas.

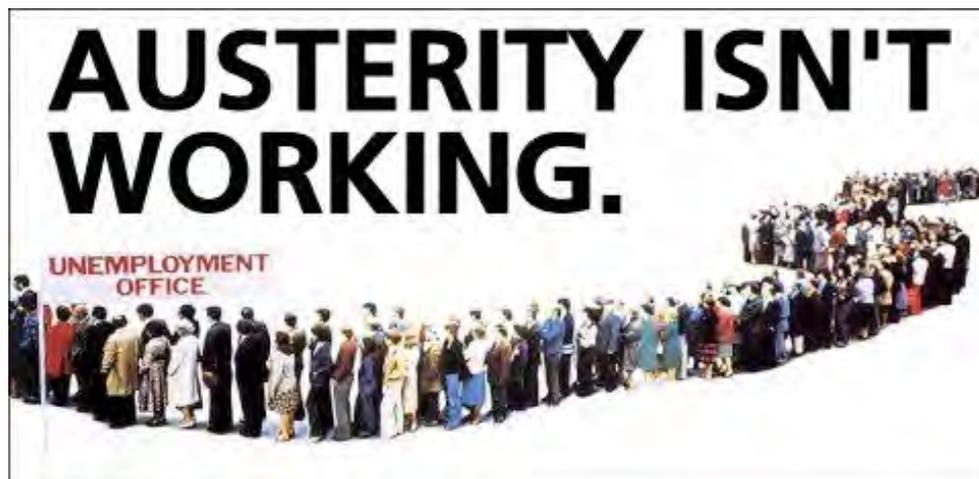


Es necesario refundar y fortalecer la arquitectura social europea para retomar la idea de una Europa más solidaria, más democrática, estable y cohesionada

El movimiento sindical europeo está convencido de que Europa tiene riqueza suficiente para combatir la crisis y que ésta reside en las personas, en buenos servicios públicos, en la base industrial, en la educación, la cultura, el estado del bienestar y la inclusión social. Pero es indispensable la voluntad política para poner al alcance de los ciudadanos infraestructuras de transportes, inversión en energías limpias y ayudas a las pequeñas y medianas empresas, e innovación.

El gran mérito que tiene este Plan es que es una apuesta unánime de todas las organizaciones sindicales europeas, que pretende revertir las políticas de devaluación interna que han sido tan dañinas para la economía y los trabajadores europeos, que han promovido la competencia desleal sobre trabajo, condiciones laborales y salarios, y sustituirlas por una cooperación reforzada.

El Plan contempla propuestas de cambios en la fiscalidad, para que pague más quien más tiene, la implantación del Impuesto a las Transacciones Financieras, medidas para luchar contra el fraude fiscal, la reforma del mercado financiero para reequilibrar la economía de la UE. La implicación de los interlocutores sociales, el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva, la participación de



los trabajadores en el proceso de gobernanza económica, etc.

En nuestro país los trabajadores se movilizan para reclamar empleo, y derechos de ciudadanía, para proteger los servicios públicos de los recortes continuados, no hay semana ni día que la calle no viva una manifestación o una protesta, pero no estamos en una burbuja y nuestros compañeros de la Unión Europea están viviendo lo mismo o parecido que nosotros; por este motivo la CES decidió, tal como ya sucedió en 2012, convocar una semana de movilización europea a la que fuimos todos convocados y fue en esta movilización donde se lanzó en primer lugar la Propuesta del Plan de Inversiones para el crecimiento sostenible y empleos de calidad, que debe ser un instrumento sindical para decir basta en toda Europa con una propuesta concreta.

Esta iniciativa tiene recorrido, con vistas a las elecciones al Parlamento Europeo debemos difundirla en todos los ámbitos sindicales y sociales. Promover, en cada país, encuentros con gobiernos, patronales, organizaciones sociales, medios de comunicación, para dar a conocer el Plan y recabar apoyos para su realización,

estar presentes con acciones para la difusión de la propuesta, en los momentos más importantes del calendario europeo, cumbres del Consejo incluidas.

Tenemos la propuesta (para muchos la más importante de los últimos tiempos), la hemos desarrollado y cuantificado, proponemos los instrumentos para llevarla a cabo, los mecanismos democráticos de control del Plan, los plazos, y lo más importante: es un Plan Europeo que quiere reconducir una idea tan potente como es la construcción europea, pero es necesario nuestro compromiso -tu compromiso- para poder llevarlo a cabo.

Próximamente se acordará, en el marco de la CES, un plan específico de comunicación y difusión de esta iniciativa a todas las estructuras del sindicato y de la sociedad en España y en Europa, junto con el Manifiesto para las Elecciones Europeas, en el que también ha intervenido CCOO con sus propuestas y que también promueve la CES, ambos serán elementos estratégicos del movimiento sindical en la campaña de las elecciones al Parlamento Europeo y en el camino para salir de la crisis ■

Negociación colectiva transfronteriza y diálogo social transnacional

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

En la Exposición de Motivos de la Resolución sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional, aprobada por el Parlamento Europeo el pasado 12 de septiembre, se dice que el objetivo perseguido es "contar con empresas potentes que trabajen bien y ofrezcan una alta tasa de empleo, lo que sólo podrá lograrse mediante una gran calidad del diálogo social protegido por ley", sin duda, un importante compromiso avalado por el voto favorable del 80% de los diputados.

Es cada vez más frecuente que en las estrategias empresariales de las multinacionales se opte, en aras de la máxima competitividad, por la concentración en la actividad principal y la externalización de la cadena de montaje en países con salarios más bajos. Una práctica con consecuencias directas sobre la organización y reestructuración de las plantillas que, más aún en la actual situación de crisis, propician el dumping salarial y social no sólo entre empresas sino también entre los distintos centros de trabajo de una misma empresa.

Dado que cada Estado miembro de la Unión posee su propio sistema de relaciones labo-

rales y que no existe un marco jurídico para acuerdos transnacionales ni a nivel internacional ni a nivel europeo, en la resolución se considera sorprendente que a pesar de las dificultades que este panorama legal supone, se hayan logrado alcanzar más de 200 acuerdos internacionales que afectan a más de 10 millones de trabajadores/as en todo el mundo, de los que cerca del 85%, según datos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), se circunscriben en el ámbito europeo.

Estos acuerdos transnacionales, muy diversos tanto en su denominación como en relación a las partes firmantes, al ámbito de aplicación, finalidad, etc. no responden al modelo tradicional de convenio colectivo, en el que no falta habitualmente la regulación del salario y la jornada, por ejemplo. Esta enorme variedad unida al principio de autonomía de la negociación colectiva, consagrado en la mayoría de los estados miembros de la Unión, explican la enorme dificultad que supondría pretender una homogeneización que permitiera a medio plazo un escenario europeo de negociación colectiva en las economías



El Parlamento Europeo recalca la necesidad de reforzar el diálogo social europeo y transnacional y la negociación colectiva transfronteriza

nacionales, por lo que el Parlamento Europeo considera que la "primera tarea de los interlocutores europeos será encontrar a medio plazo un marco para la negociación colectiva transnacional", siguiendo la senda emprendida por los Comités de Empresa Europeos.

En este sentido, hace un llamamiento tanto a la Comisión Europea como a los interlocutores sociales para explorar las políticas e instrumentos legales que permitan que cada vez sean más transparentes y eficaces las negociaciones entre las empresas multinacionales y los sindicatos europeos.

Tras recalcar la necesidad de reforzar el diálogo social europeo y transnacional y la negociación colectiva transfronteriza, aclarando que la presente Resolución se refiere única y exclusivamente a los convenios colectivos transnacionales adoptados entre los sindicatos y/o asociaciones europeas de sindicatos y las empresas y/o las patronales europeas, se "sugiere que la Comisión pueda determinar si un marco jurídico europeo facultativo es necesario y útil para esos convenios colectivos transnacionales europeos con el fin de garantizar una mayor seguridad jurídica, una mayor transparencia así como efectos jurídicos previsibles y aplicables para acuerdos de conformidad con esas dispo-

siciones marco; propone que se promuevan prácticas relativas a los convenios colectivos europeos que reconozcan la autonomía contractual de las partes contratantes, y recomienda que se incluyan disposiciones relativas a la resolución de conflictos en los acuerdos".

El Parlamento Europeo insta a la Comisión a emprender iniciativas para crear un entorno propicio para las negociaciones transfronterizas, incluyendo el intercambio de prácticas, actividades de apoyo y de iniciativas legales cuando sea necesario, partiendo siempre del pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales.

La Resolución es un paso adelante en una agenda que está en línea con las expectativas de la CES: el marco legal debe ser voluntario, opcional, compatible con las prácticas nacionales y con base en la autonomía de los interlocutores sociales; considera prioritaria la inclusión del principio de cláusula más favorable y de una cláusula de no regresión que impida que, a través de un convenio colectivo transnacional europeo, puedan socavarse los convenios colectivos nacionales; recomienda la previsión de mecanismos alternativos para la solución de conflictos, buscando métodos de desarrollo y/o adaptación de los mecanismos extrajudiciales de resolución de litigios previstos en muchos de los convenios colectivos transnacionales ya firmados; y manifiesta la relevancia de la participación plena de los comités de empresa europeos, como elementos capaces de detectar la necesidad/oportunidad de una negociación transfronteriza, recoger las reclamaciones y necesidades de las y los trabajadores, iniciar el proceso y allanar el camino para las negociaciones, y además, pueden ser un medio muy eficaz para la difusión de información sobre los acuerdos entre los trabajadores afectados ■



La participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

El pasado 13 de noviembre se celebró en Bruselas la reunión del Comité de Coordinación del Grupo de Participación de los Trabajadores de la CES. En ella se trató sobre la posible revisión de la Directiva marco sobre los derechos de información y consulta 14/2002 y la presentación del proyecto elaborado por la CES para fijar y mejorar los estándares sobre la participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas.

Con respecto al primero de ellos, desde la Comisión Europea se ha informado sobre un estudio de las Directivas que hacen referencia a los derechos de información y consulta con el ánimo de refundirlas en una sola y así unificar criterios, por lo que cabe la posibilidad de que en breve se lance la consulta a los agentes sociales para intentar aprobar esta revisión en el primer semestre del año que viene.

El estudio, según la propia Comisión, no se hace con la intención de limitar derechos sino desde una óptica de reducción de costes. Sin embargo, la CES tiene la certeza de que existe una estrategia por parte de la Comisión Europea para reducir estos derechos, por lo que ha expresado firmemente que no permitirá cercenar derechos de participación de los trabajadores en la gestión de las decisiones de las empresas, máxime cuando ya existía un compromiso firme por parte de la Comisión de que estos derechos no iban a ser modificados, y que propondrá las acciones que sean necesarias tanto ante la Comisión como ante los respectivos Gobiernos para evitarlo.

El segundo punto tratado fue la presentación del informe por parte de la CES sobre el proyecto "Setting European Standard in Workers Involvement" (Fijando normas mínimas en la participación de los trabajado-



Todos queremos más Europa, pero esta Europa no puede tener dos velocidades, ni puede generar aun más diferencias entre países ricos y pobres

res en las empresas). El informe tiene como objetivo buscar los elementos comunes que deberían tener las legislaciones nacionales sobre la participación de los trabajadores en los consejos de las empresas, con el ánimo de mejorar los derechos de información y consulta y consiguientemente consolidar la negociación colectiva a través del ejercicio de estos derechos.

Como resultado final del proyecto se presentaron tres propuestas con la finalidad de que el comité de coordinación eligiera una de ellas para elevar al Comité Ejecutivo de la CES de cara a su aprobación y posterior presentación como propuesta sindical de los estándares de participación que deberían recogerse en una futura Directiva.

Las tres propuestas fueron:

- a) Que estos derechos de participación de los trabajadores en los consejos de administración se hicieran extensivos solo a las empresas que estuvieran constituidas como Sociedades Anónimas Europeas.
- b) Que adicionalmente estos derechos fueran extensivos a aquellas empresas que estuvieran en proceso de fusión o absorción con las anteriores.
- c) Que estos derechos se hicieran extensivos también a todas las compañías con comités de empresa europeos constituidos.

Los sindicatos de los países Nórdicos y la DGB Alemana apoyaban las opciones A y B mientras que el resto de los sindicatos apoyábamos la C, especialmente los sindicatos de los países que acaban de incorporarse a la Unión Europea, al entender

que el número de comités de empresa europeos constituidos es muchísimo mayor que el de sociedades anónimas europeas, que en este momento es de aproximadamente 250, de las cuales más de la mitad están instaladas en Alemania. Es decir que la posible aplicación de una nueva Directiva sobre participación en las decisiones de las empresas solo sería aplicable a ese país y unos pocos casos aislados más.

Para desbloquear la situación, desde el Comité de Coordinación se hizo una nueva propuesta de consenso, en la que se recogía una refundición de las tres opciones. Esta última propuesta fue la que contó con un mayor apoyo pero no pudo ser aprobada por no alcanzarse el consenso suficiente.

Las discrepancias vienen motivadas en que, aunque hay pocas empresas que estén constituidas como Sociedades Anónimas Europeas, en estas la representación se hace a través del sindicato, mientras que en el ámbito de los comités de empresa europeos, son representantes de los trabajadores elegidos en las empresas, pero en muchos casos sin adscripción a ningún sindicato. Este dato no es relevante en el caso español, ya que los representantes son en su mayoría miembros de los sindicatos mayoritarios, pero sin embargo esta situación es muy diferente en muchos países europeos.

Se decidió seguir trabajando en propuestas de consenso y elaborar un informe sobre los puntos de encuentro para que puedan ser discutidos en la próxima reunión de diciembre del Comité Ejecutivo de la CES, siendo el objetivo mantener o mejorar los derechos de información y consulta en donde ya estén consolidados e intentar implantar y extender estos derechos allá donde hoy son irrelevantes o prácticamente inexistentes, como es el caso de la mayoría de los países de nueva integración en la Unión Europea ■

XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 21 de noviembre de 2013, se celebraron en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social las XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Las jornadas, a las que asistieron cerca de 200 personas, entre representantes sindicales, empresariales, Administración y de otras instituciones, fueron inauguradas y presentadas por la Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo.

En la primera parte de la Jornada se celebró una mesa redonda de los interlocutores sociales, que tenía por objeto "La negociación colectiva: situación y retos de futuro" y en la que participaron Ramón

Górriz en representación de CCOO, Antonio Ferrer en representación de UGT, José de la Cavada en representación de CEOE y Teresa Díaz de Terán en representación de CEPYME, siendo moderada por Javier Thibault, Director General de Empleo.

En su intervención, Ramón Górriz manifestó que atravesamos una larga etapa de dura crisis económica en la que, además, existe una clara voluntad política de reducir los derechos laborales, los costes salariales

Foto Julián Rebollo



y el poder contractual de los sindicatos, que se han manifestado en contra de las sucesivas reformas laborales, promovidas desde 2012 por el actual Gobierno, pero también por el anterior. Estas reformas han producido: cambios substanciales en el modelo de despido colectivo, con la sustitución de la autorización administrativa por la decisión del empresario y la ampliación de las causas de despido; una mayor facultad de las empresas para modificar las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones pactadas en los convenios colectivos, con una disminución de la función de control judicial sobre las decisiones de la empresa; reformas orientadas, en definitiva, a favorecer la decisión unilateral de los empresarios a la hora de concretar la organización del trabajo y las condiciones en que se realiza, a diezmar o eliminar los derechos colectivos e individuales y a debilitar la acción sindical que pueda servir de contrapeso.

El secretario de Acción Sindical de CCOO advirtió que nos enfrentamos a un nuevo marco legal de relaciones laborales, orientado especialmente a producir una profunda devaluación de los costes salariales y de las condiciones de trabajo, en un mercado laboral caracterizado por la precariedad y la escasa calidad del empleo. La reforma laboral de 2012 ha supuesto un fuerte desequilibrio entre las partes, lo que ha provo-

cado numerosos bloqueos en la renovación y revisión de los convenios vigentes y un incremento de la conflictividad y de la litigiosidad por el incumplimiento empresarial de las condiciones pactadas.

Antonio Ferrer manifestó que tenemos el reto de proteger el papel histórico que ha jugado la negociación colectiva en nuestro país, ya que ha sido la solución a muchos problemas de las relaciones laborales, como fuente principal de regulación y gestión de las condiciones de trabajo, desde el equilibrio entre las partes. Afirmó que la evolución salarial debe contribuir a la recuperación económica y que hacen falta interlocutores empresariales que tengan voluntad de acuerdo y no que piensen en sacar ventaja del poder público.

José de la Cavada, por su parte, manifestó que la negociación colectiva es un ejercicio de indudable valor democrático y de servicio a los trabajadores y empresas de este país, con el que se han venido construyendo las relaciones laborales y unas condiciones de trabajo que ahora, como consecuencia de la crisis, se han visto laminadas en gran medida. Manifestó que, actualmente, el principal reto pendiente de la negociación colectiva es renovar los convenios y ponerlos al servicio de las necesidades de las empresas y los trabajadores.

Foto Julián Rebollo



Teresa Díaz de Terán se refirió al contexto económico, calificándolo de complicado pero con algunos indicadores de que está mejorando, y aludió a los elementos que contiene el II ANC para contribuir al avance en la recuperación económica. Considera necesario adaptar la negociación colectiva a la realidad de las empresas, como espacio natural para fijar las condiciones de trabajo, que la autonomía es un principio central de la negociación colectiva, y que ésta debe ser más ágil, eficaz y adaptada a las necesidades de las empresas, con mecanismos de flexibilidad interna. Aludió, finalmente, a la necesidad de potenciar los sistemas de solución de conflictos laborales.

En la segunda parte, se abordó un debate en torno a "Los periodos de consulta en los procesos de reorganización productiva", con la presentación de tres amplias ponencias de especialistas en la materia, cuyos textos pueden consultarse en la página web de la Comisión Consultiva.¹

La primera ponencia, titulada "Los sujetos titulares de las consultas. Legitimación negocial", la presentó Jordi García, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona. En su exposición, el ponente se centró en el análisis de las modificaciones legales sobre las potestades empresariales en relación a la modificación de determinadas condiciones del contrato.

La segunda ponencia, titulada "Desarrollo y contenido de las consultas", corrió a cargo de José María Goerlinch, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, el cual planteó, entre otros muchos aspectos, que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha insistido en que el correcto desarrollo de las consultas requiere el conocimiento de la "intención empresarial" por los representantes de los trabajadores pues mal podrán contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo, si no conocen con cierto detalle el alcance de la propuesta empresarial al respecto.

La tercera ponencia tenía como título "El acuerdo en el periodo de consultas", siendo ponente Miguel Falguera, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, quien abordó diversos aspectos relativos a los contenidos acordados en los diferentes tipos de consulta, como el "nuevo" tratamiento unitario de las medidas de reestructuración empresarial y la singular naturaleza jurídica del periodo de consultas, la presión del legislador hacia el acuerdo y la paradójica omisión de su regulación, y diversas reflexiones respecto a la práctica negocial en los periodos de consultas y la necesidad de una nueva cultura de adaptación a la flexibilidad.

El coloquio final fue moderado por Ángel Blasco, Presidente de la CCNCC, quién también efectuó la clausura de la Jornada ■

1 Acceder a ponencias en el siguiente enlace http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

CCOO en el Proceso Mundial sobre Empresas y Derechos Humanos¹

José Carlos González Lorente

*Responsable de RSE-Inversión Responsable-Sostenibilidad de COMFIA
Vocal por CCOO en el Consejo Estatal de RSE (CERSE)*

Comisiones Obreras está participando activamente en el proceso de desarrollo en España del Marco y los Principios Directrices de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. En el Ministerio de Exteriores se ha establecido un espacio de diálogo para la reflexión acerca de su puesta en práctica en España.

Los derechos laborales y sindicales son parte fundamental de los Derechos Humanos. A lo largo de la historia, las mayores violaciones de los derechos humanos se han producido en el ámbito del trabajo. Continuamente saltan a los medios casos de tragedias en las cadenas productivas de empresas del textil, del sector tecnológico o en la industria extractiva.

Los 31 Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos deberían contribuir a evitar estas tragedias y el actual sistema de dumping social. Insistimos en la idea de un cambio hacia una competitividad responsable: ninguna empresa debería tener ventaja competitiva mientras en los países donde operan, directamente o mediante su cadena productiva, no se respeten al menos los convenios y normas de la OIT.



¹ Este artículo es parte de ponencia presentada en nombre de CCOO en el Congreso Internacional de Empresas y Derechos Humanos organizado por la Universidad de Sevilla en Octubre de 2013. Ver: <http://www.congresoempresasddhh.com/textos-de-las-ponencias-y-comunicaciones.html>

Los Principios fueron aprobados en 2011² por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, y deben desarrollarse a nivel nacional. En España existe un primer borrador, al que CCOO ha realizado ya varias aportaciones. El 28 de noviembre se ha presentado un nuevo borrador.

Nuestro principal objetivo es abordar la cuestión de las empresas y los derechos humanos, con la intención de influir en las políticas públicas a escala internacional y nacional, e incorporarlas a leyes, tratados, regulaciones, actividades de RSE y políticas empresariales.

Los Principios Directrices de Naciones Unidas reafirman la idea de obligado cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo

Este proceso se enmarca en un contexto mundial de crisis de credibilidad, y de privatización de las normas y del espacio público, acentuado en España, donde hemos pasado de ser un referente, a ser un país señalado por los organismos relacionados con los Derechos Humanos (en lo laboral, por ejemplo, España ha sido uno de los casos tratados en el Conferencia Anual de la OIT). Una tasa de paro del 26%, junto a recortes inaceptables de derechos sociales, un aumento evidente de la desigualdad, la impunidad respecto a los causantes de la crisis, y una legislación cada vez más regresiva en lo social, hacen que nuestro país esté situado en el grupo de países en peligro.

Pero el proceso sobre Empresas y Derechos Humanos está fuertemente influido por las empresas. Sólo la participación activa del movimiento sindical y de la sociedad civil puede impedir un mayor deterioro del sistema de Naciones Unidas.

El Marco y los Principios se basan en tres pilares:

1. El deber del Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas.
2. La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.
3. La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a mecanismos de reparación efectivos.

La Confederación Sindical Internacional³ apoya sin duda este Marco y los Principios. De hecho los considera (los consideramos) el avance más significativo en más de 30 años respecto a las normas internacionales y el comportamiento de las empresas, pues refuerzan la idea de que los estados deben promover el respeto a estos Derechos, también mediante la inclusión de cláusulas sociales en la contratación de servicios públicos y en las empresas públicas.

Es importante la coherencia y refuerzo de estos principios con otros instrumentos relacionados con la RSE, que además han sido destacados en la última Comunicación de la Unión Europea sobre RSE (Directrices OCDE, Declaración Tripartita y Política Social de la OIT, la ISO26000 y el GRI).

Las principales aportaciones de CCOO al borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos son:

- Refuerzo a todas las menciones sobre el control de cadenas productivas.
- Refuerzo a los procesos de participación y determinación de la representatividad de los grupos de interés.
- Petición expresa al Gobierno para que influya ante la Organización Mundial del Comercio para que se incluyan en su ámbito de actuación.

2 Resolución 17/4 (A/HRC/17/31)

3 CSI. Proteger, respetar, remediar: <http://bit.ly/HZ6xWA> Incluye el acceso a los Principios

- Control y uso del registro de lobbies que actúan sobre legislaciones y normas, sobre todo cuando afectan a los derechos humanos.
- El plan debe estar basado en indicadores concretos que puedan usarse en las memorias de RSE. El Consejo Estatal de RSE debe aportar estos indicadores.
- Un mejor funcionamiento de los Puntos Nacionales de Contacto.
- Impulso a los Acuerdos Marco Internacionales
- Predominio de las Normas de la OIT. Registros de países que no han ratificado Acuerdos y Normas fundamentales del Trabajo.
- Un mayor impulso a la Inversión Socialmente Responsable, con la inclusión de los Principios en los criterios de inversión. Desde CCOO lo estamos haciendo en los modelos de política de ISR para los fondos de pensiones.

Es necesario un "cambio de reglas del juego". Debe finalizar el abuso del concepto de voluntariedad y la falta de participación de los llamados "grupos de interés". Los Principios reafirman la idea de obligado cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en línea con la redefinición que hizo la Unión Europea sobre una RSE basada en el cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos.

Este cambio de perspectiva, de una RSE desregulatoria y ultraliberal, basada en una errónea defensa de la "reputación", que ha servido a veces para avalar la impunidad, hacia una RSE que ayude a cumplir las normas, las depure y ponga en evidencia la necesidad de nuevas y mejores regulaciones, es fundamental. Este cambio sigue ofreciendo fuertes resistencias, con el argumento del coste de las regulaciones. No tiene sentido: estamos viendo el coste de la no regulación, o de su falta de efectividad. No estamos hablando de burocracia, sino de transparencia ■



Regulación del uso de las herramientas informáticas titularidad de la empresa

Elena Terradillos Figuera

Secretaría confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

La sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de octubre de 2013, basándose en el contenido del convenio colectivo de referencia, ha rechazado el amparo solicitado por un trabajador despedido que alegaba la vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, dado que la empresa había utilizado como prueba de la procedencia del despido el contenido de sus correos electrónicos.

Existían ya varios pronunciamientos judiciales que habían avalado el control de estos medios basándose en la previa existencia de normas muy claras de uso que debían ser conocidas por los trabajadores. La empresa debía haberles comunicado estas normas y sus consecuencias.

¿Qué novedades presenta esta reciente sentencia del TC de 7 de Octubre? Pues que en este caso las normas de uso estaban fijadas en el Convenio Colectivo Sectorial, concretamente el art. 59.11 del CC de la Industria Química tipificaba como falta leve "la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral". En la sentencia del Tribunal Constitucional se dice que debido al carácter vinculante de la regulación colectiva, las partes quedan obligadas y el trabajador debía conocer esta norma y, por lo tanto, saber que solo le estaba permitido el uso profesional del correo electrónico y no para fines ajenos al contenido de la prestación laboral. Por ello no existía una expectativa fundada y razonable de confidencialidad respecto al conocimiento de las comunicaciones mantenidas y registradas en un ordenador de propiedad empresarial.

CASO ANALIZADO

Trabajador que es despedido por transgresión de la buena fe contractual. Se le imputa haber transmitido desde el correo electrónico de la empresa datos confidenciales. En el juicio se utiliza como prueba esos correos electrónicos.

El trabajador pide Amparo al Tribunal Constitucional por violación de los derechos de intimidad y secreto de las comunicaciones y éste los ha denegado.

Las normas de uso de los medios informáticos de la empresa estaba regulada en el Convenio Colectivo Sectorial y el trabajador debía conocerlo.

Cuando colisionan los derechos de intimidad y secreto de las comunicaciones del trabajador con el derecho al control empresarial sobre el uso de los medios informáticos propiedad de la empresa, las interpretaciones judiciales varían sensiblemente en base a las circunstancias concretas

Por este registro y vigilancia, el trabajador alega que se ha violado el derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la intimidad. ¿Considera el TC que se han vulnerado estos derechos? La respuesta es NO en base a lo siguiente:

Respecto al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) en el ámbito de las relaciones laborales, y en concreto las comunicaciones electrónicas, la STC 241/2012 ha señalado que es admisible la regulación y uso de los medios informáticos de titularidad empresarial por el trabajador así como la facultad de vigilancia y control, debiendo valorarse estas medidas en función de las condiciones de disposición y uso de las herramientas informáticas y de las instrucciones que hayan sido dadas al trabajador.

Esta doctrina aplicada al caso concreto hace concluir que en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, sólo le estaba permitido al trabajador un uso profesional del correo. "Esta prohibición lleva implícita la facultad de control a efectos de verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales". Se entiende con esto que el canal de comunicación se hallaba abierto a la fiscalización empresarial y que, por lo tanto, no se ha producido una lesión del derecho al secreto de las comunicaciones.

Respecto al derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y su aplicación al ámbito de las relaciones laborales, a tenor de lo establecido en la Sentencia TC 98/2000, la respuesta es afirmativa. Pero si este derecho se protege en las relaciones laborales, ¿es aplicable al contenido de los correos electrónicos? También en este caso la respuesta es sí. El contenido que se almacena en el ordenador personal forma parte del derecho a la intimidad personal.

No obstante, y al igual que otros derechos fundamentales, este derecho no es absoluto y en ocasiones debe ceder frente a otros derechos o intereses constitucionales,

siempre que ello sea necesario para alcanzar un fin legítimo y proporcionado.

Esto hace que sea cada caso concreto y las circunstancias del mismo las que determinen si la fiscalización por la empresa ha supuesto o no una vulneración del derecho fundamental a la intimidad.

A modo de ejemplo, ¿qué se tiene en cuenta en la sentencia a la que estamos haciendo referencia? pues del hecho de que estuviera regulado en el convenio colectivo como infracción sancionable el uso del correo electrónico para fines personales, se deduce que el trabajador conoce la posibilidad de que sus comunicaciones pudieran ser objeto de seguimiento o vigilancia por la empresa. Este hecho impide tener una expectativa de privacidad.

¿Pero qué criterios tiene en cuenta el TC para ponderar los derechos en conflicto? ¿Cómo comprueba si una medida, en este caso el control de los correos electrónicos, es proporcional? Las sentencias del TC 186/2000 Y 96/2012 indican que se deben dar tres requisitos o condiciones: idoneidad, necesidad y equilibrio. En el caso que estamos viendo, se entiende que existían sospechas de comportamiento irregular, la medida idónea para confirmar la sospecha era el contenido de los correos y era necesaria para probar la irregularidad y la sanción impuesta (en este caso despido disciplinario por transgresión de la buena fe).

Por este motivo, no se puede dar una norma en esta materia que nos sirva de criterio claro en todos los supuestos. Así, habrá casos en los que simplemente viendo el destinatario de los correos será suficiente para la finalidad perseguida, sin entrar al contenido. Concluye el Tribunal que para la finalidad empresarial perseguida no es desproporcional la medida y no se lesiona el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador ■

La doctrina judicial sobre la ultraactividad de los convenios colectivos

Francisco Gualda Alcalá
Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

La reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, en el régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos, viene planteando una intensa labor judicial para delimitar el alcance del nuevo sistema legal que limita la vigencia de los convenios colectivos al año siguiente a su denuncia.

Las cuestiones sobre las que se vienen planteando las controversias aluden, en particular, al alcance de la nueva regulación respecto de los pactos de vigencia establecidos en los convenios anteriores, sobre lo que ya hay una línea de interpretación consolidada. Sin embargo,

no hay precedentes claros sobre la determinación del régimen de condiciones aplicable cuando la ultraactividad alcance su fin en ausencia de pacto al efecto.

En primer lugar, hemos de considerar las controversias sobre la validez de los pactos sobre vigencia recogidos en convenios anteriores al RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, que traen su causa en la tesis defendida en determinados sectores empresariales y de la doctrina laboral, que han considerado que la admisibilidad del pacto en contrario que admite la Ley sólo puede referirse a pactos posteriores a la propia Ley.

El primer pronunciamiento sobre esta cuestión, y el más importante, ha sido la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de Julio de 2013, Proc. 205/13, que admitió válidas las cláusulas sobre vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012, reconociendo que tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año al que se refiere la Disposición Transitoria 4ª de esa Ley.

CONVENIO



COLECTIVO

Esta misma tesis la acoge la STSJ de Madrid de 18 de noviembre de 2013, que reconoce que la ultraactividad es materia disponible por los negociadores, como resulta del contenido del Art. 86.3 ET, y que la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 no permite considerar que los pactos que excepcionan la ultraactividad han de ser posteriores a la ley.

Sigue la misma tesis la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo de 29 de agosto de 2013, en relación con un convenio de empresa que establecía que continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio, re-

El primer y más importante pronunciamiento sobre esta cuestión, ha sido la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de Julio de 2013, que admitió válidas las cláusulas sobre vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012

chazando que ello signifique, además, la aplicación de un convenio sectorial, sino la renovación del propio convenio de empresa. Lo mismo que la Sentencia del TSJ de Murcia de 28 de octubre de 2013, que curiosamente cuenta con un poco menos que inverosímil voto particular, en el que se viene a sostener la inconstitucionalidad de la reforma laboral por haber preservado la validez de tales cláusulas.

También recoge el mismo planteamiento la Sentencia del TSJ de Galicia de 29 de octubre de 2013, que además de declarar la vigencia y aplicación del convenio colectivo sectorial, incluye una condena al abono efectivo a los trabajadores de las cantidades que se les pudieran adeudar por la indebida aplicación del convenio colectivo de ámbito superior.

Otros pronunciamientos, pese a partir de la misma configuración dispositiva de la ultraactividad, consideran que, en el caso concreto, la voluntad de los negociadores no implicaba admitir la vigencia del convenio hasta la firma de otro nuevo, como dice la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Oviedo.

Otro problema planteado en los tribunales ha sido la posibilidad de mantener la vigencia del convenio, no obstante haber finalizado su ultraactividad. Esta cuestión la rechaza la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Terrassa, si bien no resuelve el marco de condiciones de trabajo aplicables a la plantilla, ni tampoco se había consumado ninguna alteración en el régimen salarial o demás condiciones de trabajo que venía recogiendo el convenio.

Por otra parte, en este tipo de controversias, la doctrina judicial ha analizado la posibilidad de articular la adopción de medidas cautelares en la demanda, al amparo del Art. 79 de la LRJS, en tanto se sustancia el proceso, instando el mantenimiento de las condiciones de trabajo que venían rigiendo en ese ámbito. Así lo ha resuelto el importante Auto del TSJ de Madrid de 24 de Julio de 2013, lo mismo que el Auto del Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño de 16 de octubre de 2013.

Se trata de una primera línea de pronunciamientos que están abordando el alcance del nuevo sistema legal de la ultraactividad, si bien queda por definir el tratamiento que haya de aplicarse a las condiciones de trabajo una vez opere el fin de la ultraactividad y no exista convenio aplicable. Seguramente los criterios definitivos no queden establecidos hasta que intervenga el Tribunal Supremo, y en su caso el Tribunal Constitucional, pues se encuentra afectado el derecho a la negociación colectiva, y a la propia seguridad jurídica en las relaciones laborales. ■

Referentes internacionales del Derecho del Trabajo

Carlos L. Alfonso Mellado

*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
de la Universidad de Valencia*

En el Estado español, durante muchos años el ordenamiento que ha regulado las relaciones laborales y los operadores jurídicos que lo han aplicado han vivido al margen del Derecho Internacional. No es que estuviese olvidado o no existiese, es, simplemente, que los niveles de protección que del mismo se desprendían quedaban superados por la regulación interna. No ocurría lo mismo con el Derecho de la Unión Europea, al que denominaremos comunitario, pues muchas de las Directivas UE supusieron transformaciones de los ordenamientos y en nuestro caso, por ejemplo, impactaron en numerosos temas: contratación, tiempo de trabajo, transmisión de empresas, igualdad, prevención de riesgos laborales, despidos, etc., pero propiamente el Derecho UE, concretamente el derecho derivado – Reglamentos, Directivas, etc. – aunque en su origen deriva de un Tratado Internacional, no es Derecho Internacional, sino derecho interno de los Estados miembros.

Por eso cuando se alude al Derecho Internacional, se alude a otros instrumentos que hasta ahora no habían tenido tanta aplicación, pero que cuando el ordenamiento laboral y de seguridad social sufre retrocesos notables recobran protagonismo, porque un ordenamiento en retroceso puede friccionar y entrar en contradicción con las obligaciones internacionales que un Estado ha asumido y entonces surge el conflicto entre la norma interna y la norma internacional.

En nuestro caso las fricciones pueden producirse también con las normas constitucionales y con la orientación general del Estado Social que está presente en nuestra Constitución (art. 1.1), pero me centraré en el otro conflicto, el que afecta a las normas internacionales.

La aparición de estos conflictos y la labor de algunos organismos internacionales, especialmente el Comité Europeo de Derechos Sociales –órgano del Consejo de Europa y no de la Unión Europea– frente a medidas adoptadas en otros estados (Grecia) muy similares a las españolas, ha hecho que volvamos la vista hacia esas normas internacionales. Realmente la importancia de las mismas es esencial porque los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos sirven como criterio interpretativo de nuestra propia Constitución, como se afirma en el artículo 10.2 de

Cuando el ordenamiento laboral y de seguridad social sufre retrocesos notables puede friccionar y entrar en contradicción con las obligaciones internacionales que un Estado ha asumido

la CE, pero sobre todo, porque las normas contenidas en los Tratados, una vez ratificados y publicados en el BOE, pasan a ser normas internas con aplicación prioritaria sobre nuestras restantes normas internas, incluidas las leyes, no porque así lo reconocen los Tratados suscritos por España, como la Convención de Viena, sino porque nuestra Constitución lo establece expresamente en el art. 96, señalando que los Tratados solo se pueden modificar o dejar sin efecto conforme a lo que ellos mismos dispongan.

Un órgano judicial que considere que una norma laboral española, incluso una disposición legal, contraviene un Tratado Internacional, debe dejarla sin aplicación y aplicar lo que se derive del Tratado Internacional, y así se indica en el proyecto de ley sobre aplicación de los Tratados Internacionales en trámite en el Congreso, aunque no es nada nuevo, pues ese proyecto se limita a recoger lo que ya resulta de aplicación.

Si esto es así, debemos tener presentes los Tratados Internacionales que recojan derechos laborales para analizar si nuestras normas internas entran en contradicción con los mismos –y algunas similares ya han sido declaradas contrarias a alguno (por ejemplo periodos de prueba de un año)–.

Qué Tratados Internacionales debemos tener presentes por estar ratificados, sin duda muchos, los hay genéricos, que recogen en general derechos humanos, y los hay específicos, más centrados en derechos sociales y con amplio contenido laboral.

Entre los primeros podemos citar, sobre todo, la Declaración Universal de Derechos Humanos –aunque no vincula, sirviendo esencialmente como instrumento interpretativo–; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, suscrito en el ámbito de la ONU; y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, suscrito

en el ámbito del Consejo de Europa. Entre los segundos, especialmente: los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España –no lo están todos–; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en el ámbito de la ONU; y la Carta Social y el Convenio Europeo de Seguridad Social, suscritos en el ámbito del Consejo de Europa que, insisto, no debe confundirse con la Unión Europea.

Claro, a la hora de aplicar esos Tratados nos encontraremos con el mismo problema que a la hora de aplicar nuestra Constitución o las normas de la Unión Europea, muchas veces sus disposiciones son genéricas, por ejemplo nos encontraremos con expresiones similares a: derecho al trabajo, protección frente al despido, condiciones equitativas de trabajo, etc. ¿Qué quieren decir? No es complejo establecerlo, igual que la Constitución cuenta con el Tribunal Constitucional que establece cómo interpretar la misma, y las normas comunitarias cuentan con el Tribunal de Justicia UE, estos Tratados cuentan también con sus órganos o instrumentos interpretativos que determinan cómo deben entenderse y aplicarse, por lo que el Tratado obliga a lo que esos órganos interpretan. En este sentido, además de los órganos de interpretación y aplicación de los Tratados suscritos en el ámbito de la ONU, cobran especial importancia las Resoluciones del Comité de Libertad Sindical OIT y las del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Comité Europeo de Derechos Sociales que funcionan en el marco del Consejo de Europa.

En definitiva, los Tratados Internacionales y las resoluciones de sus órganos aplicativos han cobrado nueva importancia y pueden orientar la interpretación judicial para frenar regresiones de los derechos laborales, pues constituyen límites a lo que el legislador interno puede hacer ■

No hemos estado solos

Jesús Martínez Dorado

Secretario de Acción Sindical de la Federación estatal de Servicios Privados de CCOO

La huelga de limpieza viaria y jardinería de Madrid ha sido la consecuencia de un cambio de concepto que es ideológico y no sólo económico: la máxima de los servicios públicos ya no es la calidad sino el coste.

Bajo esa premisa el Ayuntamiento más endeudado de España (7.000 millones de euros), creyó encontrar la cuadratura del círculo en un nuevo sistema por el que se agrupaban los contratos, se asignaba un presupuesto inferior y a cambio se aumentaba el periodo de licitación. El resultado fue un contrato integral que asumía una treintena de antiguas contratas, dividía Madrid en cinco lotes y representaba un supuesto ahorro durante los ocho años de concesión.

Sin embargo, la letra pequeña, y sobre todo los números, mostraba una realidad más perversa. Bajo el supuesto ahorro se escondía el empeoramiento de la calidad del servicio y un previsible recorte de plantillas y condiciones laborales. El Ayuntamiento ofrecía de partida un presupuesto para limpieza viaria y jardinería un 12 por ciento inferior. A ello sumaba un criterio de adjudicación que primaba con 8 sobre 10 a la oferta más barata. La traducción era sencilla: quién menos cueste, se lleva la concesión.

Foto Fran Lorente



La nueva concesión entró en vigor el pasado 1 de agosto con la adjudicación del contrato integral a CESP, VALORIZA, ASCAN-OHL y FCC, cuyas ofertas representaban un coste a la baja entre un 15 y un 25 por ciento sobre la cifra presupuestada por el Ayuntamiento. En definitiva, el Consistorio ponía en marcha el servicio ahorrando un tercio del presupuesto anterior.

CCOO ya advirtió en julio que ese sistema deterioraba la calidad del servicio y ponía en riesgo 1.500 empleos. El Ayuntamiento negó lo uno y lo otro. Huelga decir a quién ha dado la razón el tiempo. Desde un primer momento las empresas mostraron con claridad sus cartas: Comenzaron con traslados forzosos fuera de Madrid, con la no subrogación plena de las plantillas y con posiciones de profundo retroceso en la negociación del convenio colectivo que se negociaba. El resultado fue la pérdida, mediante un goteo constante, de 350 puestos de trabajo durante agosto y septiembre. En ese último mes el Ayuntamiento sancionó con más de un millón de euros – un 7 por ciento de la facturación mensual – a las empresas por incumplimiento de objetivos.

Las empresas aplicaron entonces su plan genuino, el que no figuraba en las ofertas presentadas, el que habían ocultado durante dos meses y el que evidenciaba la estrategia concertada con que habían actuado desde un principio: El 17 de octubre tres de las cuatro empresas (ASCAN-OHL, VALORIZA y FCC) presentaron sus respectivos expedientes de despido colectivo para 1.134 trabajadores, uno de cada cinco empleados del sector. Junto a los despidos, exigían descuentos salariales de hasta el 40 por ciento como en el caso de CESP, una *generosa* alternativa en la única empresa que no se sumó a los despidos.

Bajo el supuesto ahorro se escondía el empeoramiento de la calidad del servicio y un previsible recorte de plantillas y condiciones laborales

A CCOO no le sorprendió, posiblemente a ningún sindicato. El escenario de inmovilismo de la patronal en la negociación del convenio colectivo hacía previsible una agresión de esa naturaleza, orientada a romper la paz social, a generar tensión y a forzar por la vía del conflicto, el despido masivo o una dotación mayor del Ayuntamiento. Esa provocación inadmisible era su modo de decir: "Queremos más dinero."

Nuestro sindicato gestionó el conflicto con esa perspectiva desde un primer momento. Había que agotar la negociación y no permitir que los trabajadores fuesen utilizados como instrumentos empresariales en una pugna soterrada con el Ayuntamiento. Aún teníamos el margen de tiempo legalmente establecido de 30 días para la negociación de las propuestas de despidos colectivos.

La postura inamovible de las empresas y la pasividad interesada del Ayuntamiento obligaron, pocos días después, a asumir que la resolución del problema sólo sería posible con la movilización. Actuamos con la responsabilidad de haber apurado todas las vías de entendimiento y bajo la certeza de que ni los despidos ni las desproporcionadas rebajas salariales eran admisibles.

Todos los sindicatos acordamos entonces iniciar una huelga indefinida a partir del 5 de noviembre. Previamente, el 4 de noviembre, una manifestación multitudinaria recorrió el centro de Madrid en defensa de un sector que una gran parte de la opinión pública entendió como víctima de la incompetencia municipal y el abuso empresarial.

Del desarrollo de los trece días de huelga, sobradamente conocido, me parece relevante destacar dos hechos: el seguimiento ejemplar de casi la unanimidad de la plantilla y la solidaridad que se ha expresado en infinidad de apoyos ciudadanos. Nunca nos hemos sentido solos.

Al límite del plazo, con la tensión contenida a causa de los compromisos que las empresas ofrecían y luego negaban, se llegó a un acuerdo que daba salida a los dos objetivos sindicales irrenunciables: ni despidos ni rebajas salariales. Es cierto que se ha pactado la congelación salarial hasta el 2017 y que se ejecutará un ERTE de 45 días por año hasta entonces. Son

las cesiones razonables a una propuesta inicial que implicaba dejar a más de mil personas en la calle. Ha sido, por otra parte, la solución que CCOO propuso desde un principio. El sindicalismo confederal y de clase ha demostrado una vez más su utilidad y vigencia.

La última nota discordante en este largo proceso ha sido la permanente salida de tono de la alcaldesa de Madrid. No estaba cuando resultaba necesaria su mediación y cuando quiso estar fue para intentar revertir la huelga mediante la contratación de TRAGSA en sustitución de los servicios mínimos impuestos. Y su propuesta, una vez suscrito el acuerdo, de recortar el derecho de huelga es la confirmación de una actitud soberbia. Asegurar que la solución a esta crisis fue la reforma laboral, además de invertir la realidad es expresión de un partidismo sectario. Sin embargo, ni un solo gesto de comprensión hacia las mil personas que podrían haber perdido su empleo. Ni un ápice de sensibilidad hacia un servicio público esencial cuya pésima gestión la ha puesto al borde del colapso ■



Foto Fran Lorente

Retos y tendencias sindicales del sistema agroalimentario español

Jesús Villar Rodríguez

Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO

Las causas de desaparición, fortalecimiento o reestructuración de las empresas obedecen a especificidades propias, pero también podemos afirmar que existen unas características estructurales detrás de todos estos procesos.

En los últimos años, encontramos un grupo de empresas que mantienen en común, entre otras características, la del fuerte impacto negativo vinculado

a una nefasta, y en otros presuntamente delictiva, gestión empresarial, véase Nueva Rumasa, Pescanova o Carbonell.

De otro lado, se han producido cambios tecnológicos, logísticos, de titularidad fabril vinculados además a intereses estratégicos, económicos y accionariales, fundamentalmente de multinacionales, para situarse en el nuevo escenario español de crisis de los últimos años. Escenario marcado por una reducción de la demanda interna, profundas reformas laborales y devaluación de las condiciones salariales y de trabajo, que en unos casos han favorecido la exportación vía costes laborales y en otras, menos especulativas, han favorecido la internacionalización de los productos agroalimentarios, con excelentes resultados macroeconómicos.

Sería un gravísimo error analítico que impediría aplicar una adecuada estrategia sindical, abordar de manera segmentada los distintos componentes del sector agroalimentario (agricultura, ganadería y pesca; industria de alimentos, bebidas y tabaco; transporte y almacenamiento agrario y agroalimentario; comercio y



distribución agraria y agroalimentaria). Todas estas fases están 'indisolublemente' interrelacionadas y por tanto, la Federación Agroalimentaria de CCOO (FEAGRA-CCOO) ha venido realizando en los últimos años la prospección sobre todo el sistema en la situación concreta y en sus tendencias para actuar sindicalmente con el criterio más objetivo y beneficioso para lo que representamos.

Como concreción de lo anterior, es preciso indicar que en los primeros meses de 2009 encaramos con celeridad un estudio-diagnóstico que denominamos 'de marcas blancas'. En éste se confirmaba y cuantificaba el impacto sobre las condiciones laborales que tenían las empresas que actuaban como inter-proveedores de la Gran Distribución.

Este fenómeno de concentración-integración y el poder sin precedentes que ha adquirido la Gran Distribución en la conformación de los precios, está presionando los precios a lo largo de la cadena de valor o del ciclo de vida, reduciendo notablemente los márgenes en la industria agraria. En este informe de marcas blancas advertíamos descensos en las condiciones salariales superiores al 40% en una serie de productos básicos (lácteos, cervezas, cárnicas), en algunos casos diferencias de hasta el 200% en condiciones salariales para oficiales de primera.

La Gran Distribución, que ha centrado su poder en la captación y fidelización de los consumidores a partir de una táctica de competencia en precios aprovechando su posición de 'final de cadena', está consiguiendo abaratar o contener los precios de los alimentos, presionando a los eslabones más alejados. Los agricultores han perdido cerca de un 20% de renta en los últimos ocho años, y las condiciones laborales de los más de 0'8 millones de asalariados han empeorado todavía en mayor medida.

En nuestro informe de marcas blancas advertíamos descensos en las condiciones salariales superiores al 40%

Un ejemplo especialmente significativo del efecto dinamizador y condicionante de la Gran Distribución sobre el conjunto del sector agroalimentario, es Mercadona, empresa líder de la distribución que, por ejemplo, sólo en Castilla y León adquiere productos por valor de 1.280 millones de euros a 1.875 empresas y autónomos del sector de pan, galletas, pasta, azúcar, lácteos, vino, embutidos, y sus proveedores agrarios. La presión sobre las condiciones laborales en la industria que ejerce este oligopolio de la Distribución es muy importante, pero está siendo la única oportunidad de creación de empleo con efecto sobre otros sectores y empresas.

La situación descrita ha arrasado el viejo paisaje y cultura laboral en el sistema agroalimentario. En este sentido FEAGRA CCOO, gracias al impacto del estudio mencionado, ha conseguido una relación efectiva de interlocución con la distribución alimentaria más determinante.

La incisiva competencia de precios de las marcas de distribución y la nueva configuración de consumidores que exigen calidad a menor precio, condicionados fundamentalmente por la escasez de recursos disponibles, está forzando a que, con frecuencia, las empresas denominadas 'de marcas líderes' estén buscando, cada vez con mayor premura, abaratar costes de producción. Y esto está afectando a los trabajadores en un contexto de creciente desregulación del mercado laboral.

Tenemos varios casos de marcas líderes alimentarias en procesos de cambio, más o menos profundos, de sus modelos productivos. Y en 2013 hemos hecho frente a grandes Expedientes de Regulación de Empleo en distintos subsectores:

- En el sector de pan y bollería, BIMBO y PANRICO se encuentran en un intenso proceso de reestructuración, acosadas por el avance de otros modelos productivos. Unos realizan inversión en nuevos equipos, y otros en una drástica reducción de plantilla y modificación de su procesamiento y modelo logístico.
- En el sector de transformaciones de pescado, en FREIREMAR hemos cerrado en noviembre 2013 un ERE sin acuerdo que afectaba a 322 trabajadores en 12 centros de trabajo. En este mismo sector, PESCANOVA ha destapado en 2013 un grave caso de mala gestión, de inversiones sobredimensionadas, ventas fraudulentas y falta de transparencia.
- En el sector del tomate se han planteado movilizaciones para los últimos meses de 2013 como respuesta a la pérdida de producción, ventas y exportaciones empujados por la competencia de los productores marroquíes.

- En cárnicas, el principal de los sectores agroalimentarios en facturación y empleo, y uno de los más fuertes y competitivos de Europa, las principales empresas, CAMPOFRIO y EL POZO, a pesar de presentar resultados y rentabilidades espectaculares, pretenden modificar condiciones laborales-salariales.

Los 'marquistas', empresas tradicionales con marcas líderes, buscan abaratar costes, y a medida que las tensiones se acentúan, en algunos casos intentan, a la desesperada, temerarias y difíciles reestructuraciones

Otra característica del sistema agroalimentario, desde el punto de vista financiero, es que al tratarse de un recurso más seguro y estable que otros sectores más sujetos a fluctuaciones de demanda, está resultando especialmente atractivo para las grandes inversiones. El interés inversor en el sector agroalimentario ha confirmado en los últimos años la fortaleza de este sector en periodos económicos de grave crisis ■



El cuestionable cierre de la Radiotelevisión valenciana

Cristina Bermejo Toro

Secretaria General Sector Medios de Comunicación, Artes, Cultura y Deporte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

En agosto de 2012 la dirección de RTVV, amparándose en un informe de PwC y con el objetivo evidente de la externalización, anuncia un brutal ERE en el ente público que afectaba a más del 70% de la plantilla, con casi 1.200 despidos.

Tras un período de consultas infructuoso, plagado de deficiencias técnicas que hacían inviable el desarrollo de la cadena autonómica y a pesar de los múltiples esfuerzos del comité de empresa por alcanzar el acuerdo, la empresa inició un largo período de ejecución del expediente a lo largo de todo un año. Un proceso de despido colectivo cargado de irregularidades, arbitrariedades y falta de criterio organizativo que desemboca en el juicio del pasado 21 de octubre en TSJ de Valencia. En el tribu-

nal se pone de manifiesto la clara intencionalidad política de liquidar la RTVV, más allá de los supuestos argumentos económicos esgrimidos por la dirección para fundamentar el despido masivo, así como la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Motivos que, unidos a la mala fe negocial y la negativa absoluta a las alternativas de la representación sindical durante el período de consultas, desembocan en una sentencia de nulidad del expediente que da la razón a los trabajadores.



La respuesta del Gobierno de la Generalitat Valenciana tiene lugar tan solo unas horas más tarde: anuncia el cierre de la emisora alegando que su mantenimiento es insostenible y que ha de dar prioridad a la financiación de otros servicios públicos como la sanidad o la educación.

A partir de ese momento, se producen una sucesión de acontecimientos relevantes. El equipo de dirección de RTVV dimite al completo y deja la emisión de la cadena en manos de los trabajadores. Durante más de dos días la plantilla elabora una programación alternativa, denunciando la manipulación informativa y dando voz a la ciudadanía valenciana, lo que duplica las tasas de audiencia. El 8 de noviembre el comité de empresa convoca manifestaciones en las tres capitales de la comunidad, a las que se unen la mayoría de las organizaciones sindicales, sociales y políticas de la región, con la afluencia masiva de miles de personas en contra del cierre. Por su parte el Consell inicia, por la vía de urgencia, una proposición de ley para aprobar el cierre de la RTVV de forma inminente.

CCOO considera intolerable, y de dudosa legalidad, que un Gobierno autonómico cierre un organismo público garante del derecho fundamental a la información reconocido en la Constitución Española, por negarse a asumir sus errores y a acatar una sentencia judicial

Entretanto, y al no presentar recurso de casación, la empresa se ha visto obligada a ejecutar la sentencia, con la readmisión de los trabajadores despedidos que así lo

deseen, pero no ha permitido que estos se reincorporen a sus puestos de trabajo de forma efectiva, sino que les ha concedido vacaciones o permisos retribuidos hasta que se proceda a un nuevo expediente de extinción, en caso de producirse el cierre patronal.

Mientras se escriben estas líneas, el comité de empresa, que solicitó sentarse a negociar una salida con la Generalitat, ha tenido un primer encuentro en donde el gobierno valenciano ha dejado una pequeña vía alternativa al cierre y el comité trabaja intensamente para poder presentar una propuesta de viabilidad para mantener abierta la cadena.

CCOO ha hecho un llamamiento a la cordura al Gobierno de la Generalitat y a buscar una salida negociada con la representación sindical, poniendo de manifiesto que la respuesta de cierre obedece, de nuevo, más a un criterio político que económico.

El Consell miente con respecto al coste que supondría readmitir a los trabajadores, pues el cierre puede equivaler al despido improcedente de los readmitidos, lo que duplica las indemnizaciones que ya se han pagado. Por el contrario, si fueran readmitidos los trabajadores, solo tendrían que abonar los salarios de tramitación desde la fecha de los despidos, que en su mayoría no alcanzan más que unos meses. Además éstos habrían de devolver la indemnización ya percibida, lo que reduciría aún más el coste. Cuesta menos dinero acatar la sentencia, readmitir a las personas despedidas y abordar un nuevo proceso de restructuración, que proceder al cierre.

Paralelamente RTVV, en caso de cierre, debería indemnizar a su vez a todas aquellas empresas con las que ya ha suscrito contratos, bien por la vía de las externa-

lizaciones de la producción (que contrató irresponsablemente solo unos días antes del juicio del ERE), como por otra serie de servicios sobre los que ya ha contraído compromisos (p.ej derechos de antena y emisión de eventos deportivos, cine, etc.). En consecuencia, la clausura de la empresa no supondría un ahorro, sino una acumulación de costes.

CCOO está defendiendo una línea de actuación basada en una RTVV que es viable económicamente. Convertida en una única sociedad mercantil (antes eran tres), sus cuentas están saneadas. La Generalitat valenciana asumió el coste de la deuda acumulada, el centro principal de producción es patrimonio de la empresa... no habría causa económica para cerrar en este momento. Con un compromiso de dotación suficiente del contrato-programa en varios años, más las vías tradicionales de financiación externa (publicidad, venta de contenidos...) y una apuesta decidida por la producción interna de los contenidos, se puede desarrollar un modelo de radiotelevisión eficiente.

El cierre de la cadena plantea preguntarse si es una decisión acorde con la Constitución. El Gobierno valenciano está dispuesto a modificar la ley audiovisual autonómica, que aprobó tan solo hace un año, para poder proceder a la clausura. Cabe recordar que la sentencia sobre el ERE fundamentó la nulidad del proceso, entre otras cuestiones, por vulneración de derechos fundamentales. Y de nuevo, mediante la vía de urgencia y el abuso de la mayoría parlamentaria, el gobierno pretende vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores y de la propia ciudadanía valenciana.

CCOO defiende una negociación basada en la sostenibilidad y la rentabilidad social. Nunca la RLT se ha negado a negociar una reestructuración de RTVV: lo que ha rechazado es una propuesta falsa, arbitraria, insostenible técnicamente y que, como luego se ha demostrado, ocultaba el abandono de las funciones de servicio público.

El Presidente de la Generalitat ha intentado enfrentar a los trabajadores de RTVV con la sociedad valenciana pretendiendo obligar a ésta a elegir entre el mantenimiento de la sanidad o la educación frente a los medios de comunicación públicos. Un argumento falaz de un Gobierno sin ninguna autoridad moral para plantear este supuesto dilema, pues es falso que con los costes de la RTVV se vaya a financiar una escuela o un hospital.

Un Gobierno que no ha asumido ninguna responsabilidad política sobre la nefasta política laboral y económica de la gestión de la RTVV, salpicada además por la corrupción. Un Gobierno que no asume las decisiones judiciales y busca argumentos vanos para justificar ante la ciudadanía su decisión de vulnerar la ley.

La pérdida de la radiotelevisión autonómica supone una nueva destrucción de un servicio público con capacidad de vertebrar una sociedad.

Si se cierra la RTVV la sociedad valenciana perderá visibilidad mediática y una forma fundamental de fomento de la lengua y la cultura de los valencianos, contradiciendo la encomienda educativa del propio Estatuto de Autonomía ■

CCOO firma la recuperación de los derechos de los empleados públicos de la Comunidad Valenciana sustraídos por el 'Decreto Vela'

Miguel Ángel Vera Mora

Coordinador del Área Pública de CCOO-PV y Secretario General de Enseñanza de CCOO-PV

El reciente acuerdo revierte las medidas de recorte del 'Decreto Vela' del 2012 y de la Ley de Presupuestos de 2010. La intención inicial del Consell era prorrogar el decreto y no pagar la extra de verano.

El Área Pública de CCOO-PV suscribió en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos valencianos un acuerdo por el cual se recuperan los derechos económicos sustraídos como consecuencia de la promulgación del Decreto Ley 1/2012 ('Decreto Vela') cuyo supuesto objetivo era el de reducir el déficit

público en la Comunidad Valenciana. La firma de este Acuerdo supone poner fin a los recortes que hemos padecido a lo largo de los años 2012 y 2013.

Durante estos años hemos sufrido un auténtico bienio negro, ya que no sólo hemos soportado los recortes de la Genera-



Ha prevalecido la importancia de la negociación colectiva con la recuperación del marco global que es la Mesa General de Negociación de la Administración Pública

litat Valenciana, sino los impuestos por el Gobierno Rajoy en todos los ámbitos, sea sanidad, administración pública, educación, justicia, dependencia, etc.

Dos años que han estado marcados por el plan de ajuste que presentó Rajoy a la UE al principio de 2012, y que como todos sabemos estaba directamente relacionado con el rescate bancario. Debemos recordar que el País Valencià ya estaba intervenido de hecho desde el fracaso de la emisión de los bonos patrióticos en diciembre de 2011, y la imposibilidad de pagar los vencimientos de deuda de ese mismo mes.

Es evidente que el Plan de ajuste no termina hasta 2015, pero desde CCOO-PV valoramos que ha llegado el momento de que nuestra presión, la movilización que hemos ido realizando estos años, comience a dar sus frutos.

Se trata de un acuerdo de recuperación de derechos que tenía que satisfacer a todos los colectivos afectados por el Decreto miserable del conseller Vela. Ha prevalecido la importancia de la negociación colectiva: la recuperación del marco global que es la Mesa General de Negociación de la Administración Pública. Quienes componemos la delegación de CCOO PV hemos formado una piña y al final -sin triunfalismos- se ha llegado a un acuerdo equilibrado, aunque queda mucho camino por recorrer. Este acuerdo nos devuelve a la negociación colectiva del País Valencià de 2011.

El sindicato pone en valor la consecución de este acuerdo, que afecta a 130.000 empleadas y empleados públicos, y más teniendo en cuenta el contexto económico que afecta a la administración valenciana y al resto de administraciones autonómicas. En ese sentido señalamos que otras autonomías aplicarán recortes en una de las pagas extraordinarias del año 2014, decisión que también había contemplado el Gobierno valenciano y que, con este acuerdo, queda neutralizada.

También, con efectos administrativos 1 de enero de 2014 y económicos 1 de enero de 2015, el personal de la Administración del Consell accederá al sistema de Carrera Profesional, redistribuyéndose, como paso preliminar, el componente compensatorio del complemento específico. CCOO PV ha conseguido que se incorpore a la Carrera y Desarrollo Profesional a los 1.136 empleados laborales del Consell.

El acuerdo recoge completar la jornada laboral del personal interino de la administración del Consell al 100%, con el incremento proporcional de las retribuciones. Asimismo, se compromete al abono de los meses de julio y agosto en el año 2014 para el personal interino docente.

En materia de Sexenios, Carrera y Desarrollo Profesional, el personal docente y sanitario recuperará el 100% de dichos complementos retributivos en dos ejercicios presupuestarios, de tal manera que a 1 de enero de 2014 percibirán el 75% y el 1 de enero de 2015 el 100% de los mismos. Por otra parte, CCOO resalta la incorporación con efectos económicos 1 de julio de 2014 del personal afectado por la suspensión del acceso a los sistemas de Sexenios, Carrera y Desarrollo Profesional prevista en la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana del año 2010, determinándose que serán contabilizados a dichos efectos los años 2011 a 2013,

tiempo en que la posibilidad de incorporarse a estos sistemas estuvo en suspenso. Además, y en las mismas condiciones, se activará la progresión ordinaria, de tal manera que el personal podrá perfeccionar nuevos grados de Carrera y Desarrollo Profesional, así como de Sexenios.

Por otra parte, se introducen compromisos para mejorar la cobertura del personal en situación de Incapacidad Temporal (IT), permitiendo de esta forma dar cobertura a otros supuestos y enfermedades graves o crónicas. Se incorpora, además, un permiso de cuatro días anuales para el que no será necesario parte de baja. Para finalizar, se garantiza que durante el año 2014 los empleados públicos de la Comunidad Valenciana percibirán las pagas extraordinarias.

Se garantiza que durante el año 2014, los empleados públicos de la Comunidad Valenciana percibirán las pagas extraordinarias

Seguramente, de nuevo, CCOO-PV junto a los trabajadores y trabajadoras nos veremos en la calle defendiendo nuestros derechos, pero también en las Mesas Negociadoras para avanzar desde ya, en la recuperación de los mismos ■



Convenios registrados con efectos económicos de 2013 (1)

	Total convenios	Plurianuales revisados	Firmados (nuevos y renovados)
Convenios	1.392	571	821
Empresas	499.674	302.704	196.970
Trabajadores/as	4.208.757	2.563.491	1.645.266
Jornada media (horas/año)	1.745,37	1.733,83	1.763,36
Variación salarial media en %	0,55	0,64	0,41

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2011	4.585	10.662,8
2012	3.646	8.781,5
2013	1.392	4.208,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	3.422	929,0
2012	2.717	804,2
2013	955	223,7
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.163	9.733,8
2012	929	7.977,3
2013	437	3.985,1

Convenios firmados en cada uno de los años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2011	1.350	2.623.028
2012	1.541	3.155.043
2013	1.459	3.737.248
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2011	1.024	251.126
2012	1.203	270.688
2013	1.062	224.937
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2011	326	2.371.902
2012	338	2.884.355
2013	397	3.512.311

Denuncias y prórrogas de Convenios (2)

		Denunciados	Prorrogados
Total convenios	2011	927	77
	2012	967	143
	2013	530	209
Empresa	2011	608	32
	2012	743	75
	2013	407	129
Grupo de empresa	2011	26	2
	2012	35	2
	2013	13	10
Sectoriales	2011	293	43
	2012	189	66
	2013	110	70

Expedientes FOGASA al 31.08.2013 (3)

Nº expedientes	122.807
Nº empresas	69.012
Nº trabajadores/as	186.910
Total prestaciones (euros)	1.112.767.407
Prestaciones por salarios (euros)	325.642.586
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	787.124.821
Expedientes pendientes de resolución a mayo de 2013	167.359

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2013 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.088	1.828	140.923
Agrario	37	29	5.763
Industria	324	283	19.548
Construcción	85	78	1.136
Servicios	1.640	1.436	114.443
No consta	2	2	33
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.088	1.828	140.923
1-49 trabajadores	1.609	1.470	18.198
50-249 trabajadores	276	232	22.891
250 o más trabajadores	169	95	98.722
No consta	34	31	1.112
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	2.088	100,0	140.923
Cuantía salarial	1.370	65,6	58.030
Cuantía salarial y sistema de remuneración	214	10,3	11.892
Cuantía salarial y jornada de trabajo	76	3,6	7.151
Sistema de remuneración	64	3,1	1.594
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y distribución tiempo de trabajo	53	2,5	7.884
Cuantía salarial, jornada y distribución tiempo de trabajo	50	2,4	1.643
Cuantía salarial, sistema de remuneración, y mejoras Seguridad Social	34	1,6	20.271
Resto de casos	227	10,9	32.458

Procedimientos SIMA (4)

	Procedimientos 460		Trabajadores 3.907.431
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	418	90,87	876.341
Sector	42	9,13	3.031.090
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	321	70,78	2.626.980
Huelga	91	18,78	687.021
Periodo de consultas	19	4,13	27.181
Bloqueo negociación	16	3,48	410.367
Inaplicación del CC (Descuelgue)	8	1,74	5.768
Impugnación Convenios Colectivos	4	0,87	143.270
Servicios de seguridad y mantenimiento	1	0,22	6.844
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	457	99,00	3.905.824
Arbitraje	3	1,00	1.607
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	100	21,74	498.810
Laudos arbitrales	2	0,44	107
Sin acuerdo	282	61,30	3.032.461
Intentado sin efecto	35	7,61	319.788
Archivado	23	5,00	29.320
En trámite	18	3,91	26.945

NOTAS

- (1) Datos procedentes del Avance Mensual de Octubre 2013 de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta 19 de noviembre de 2013.
- (3) Expedientes FOGASA al 31 de octubre de 2013, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (4) Procedimientos SIMA, informe quincenal de actividad de la Fundación SIMA, de 4 de noviembre de 2013.