



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Ahora, ganar el futuro **02**

Fallece el compañero
Simón Rosado **06**

Evolución de la
negociación colectiva **07**

Responsabilidad social
de las empresas **10**

La reforma de la
negociación colectiva **13**

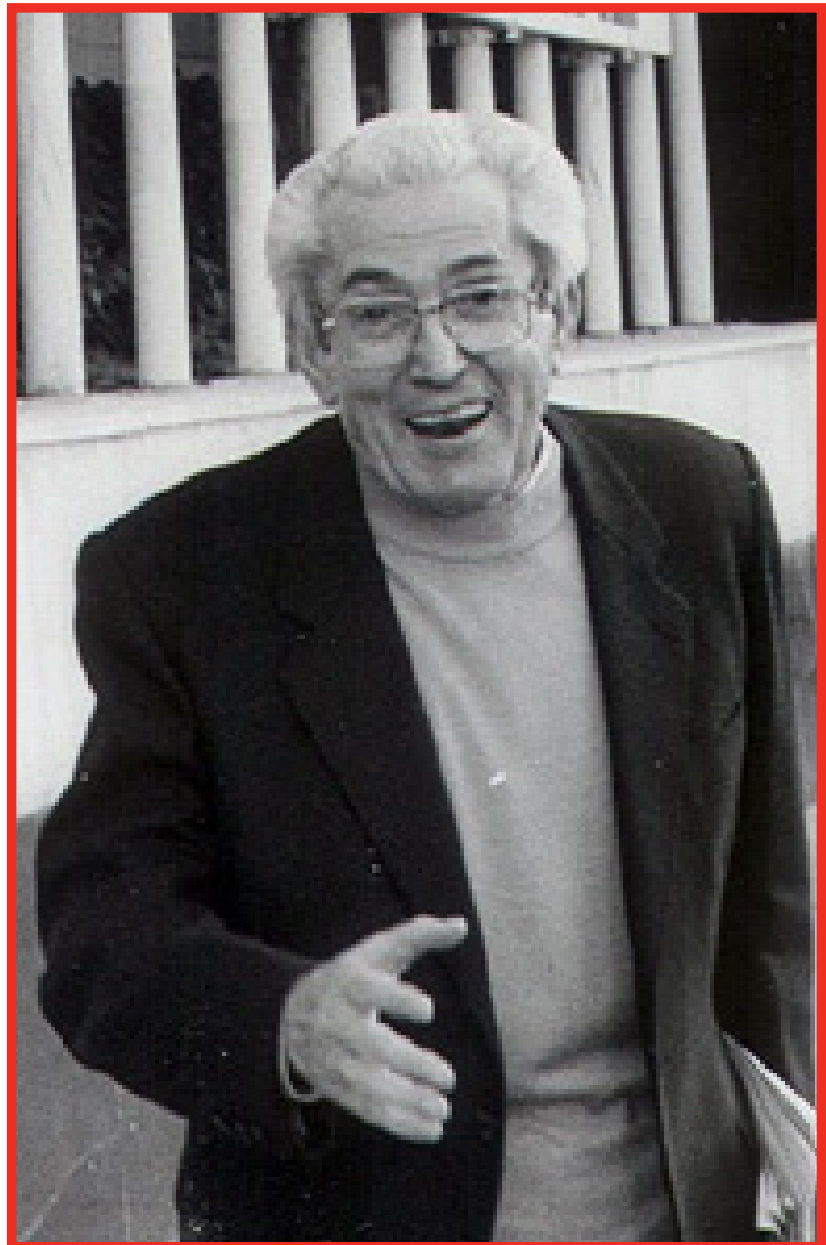
Proyecto INCONTRA **15**

La movilización
sindical europea **17**

Reforma laboral y
solución extrajudicial
de conflictos **19**

Participación y
consulta en las
empresas de
dimensión comunitaria **21**

Elecciones sindicales
y acción sindical en
Euskadi **23**



Ha muerto Marcelino Camacho, una figura irrepetible

Ha muerto Marcelino Camacho. El dirigente obrero y comunista, el representante más cualificado de los derechos de los trabajadores. Toda una vida dedicada a la causa de los más débiles, a la conquista de una sociedad más justa y solidaria. La Comisión Ejecutiva de CCOO lamenta la muerte de su primer secretario general, el que contribuyó decisivamente a que CCOO sea hoy el sindicato más fuerte del país, y expresa a su familia su más sentido pesar.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoos.es

Ahora, hay que ganar el futuro

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El Consejo Confederal de Comisiones Obreras, reunido el pasado 19 de octubre, debatió en torno al Informe presentado por el secretario general, Ignacio Fernández Toxo, en el que se hace una valoración del proceso y de los resultados de la huelga general del 29 de septiembre, se analiza el contexto político y económico más actual y para el inmediato futuro, y se plantean las bases para afianzar las propuestas sindicales frente a la reforma laboral y a los ejes de la política económica y de nuevas reformas anunciadas por el Gobierno, así como en torno a las alternativas que, desde el campo sindical, pro-

mueven CCOO y UGT para salir de la crisis, combatiendo el desempleo y la precariedad laboral, reforzando los sistemas de protección social (desempleo, pensiones, atención a la dependencia...) e impulsando reformas progresistas en materia de fiscalidad, sistema financiero, modelo productivo, educación y formación permanente.

VALORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA HUELGA GENERAL

El informe destaca el contexto particularmente adverso en el que se convocó y se llevó a cabo la huelga, con una situación de



crisis generalizada y 4.017.763 parados en el mes de septiembre; con un giro radical en el enfoque de la salida a la crisis desde el Gobierno español y las instituciones de la Unión Europea; con una reforma laboral en marcha, aprobada precipitadamente con el Real Decreto Ley de 16 de junio, y que culminó el 9 de septiembre con la ratificación definitiva de la ley en sede parlamentaria; el anuncio de nuevos ajustes y reformas, incluida la de la Seguridad Social; con una sociedad bombardeada desde la mayoría de los ámbitos políticos e institucionales, con la tesis de que no hay alternativa a las políticas que se están desarrollando de ajustes económicos y sociales y reformas que recortan derechos, y con un ambiente bastante hostil hacia las organizaciones sindicales gestado y azuzado desde determinados sectores de los medios de comunicación.



En este contexto, la movilización sindical arrancó con dificultades en sus inicios, pero fue cobrando dimensión a lo largo del proceso de preparación de la huelga general, con la realización de unos 75 actos conjuntos, con presencia de las direcciones confederales de CCOO y UGT, con más de 500 asambleas de delegados y delegadas organizadas por las federaciones sectoriales y organizaciones territoriales, con visitas a más de cien mil centros de trabajo, y la realización de unas veinticinco mil asambleas. Un esfuerzo muy significativo e imprescin-

dible para hacer partícipes a los trabajadores y trabajadoras de los motivos y objetivos de esta huelga general y afianzar su apoyo y participación en la misma.

A esta inmensa movilización laboral, ambos sindicatos sumaron sus esfuerzos para recabar apoyos en otros ámbitos sociales consiguiendo el refuerzo de 1.700 entidades de todo tipo (asociaciones profesionales, ONG...) así como el apoyo individual de personalidades del mundo de la cultura y del ámbito académico.

El seguimiento de la huelga general fue muy significativo, con una gran incidencia en el conjunto del sector industrial, en la construcción, en el campo y la pesca y, dentro del sector servicios, en el transporte, la limpieza viaria y la gran hostelería, siendo más irregular la participación en los ámbitos de la educación, la sanidad, las Administraciones Públicas, los servicios financieros, el comercio y la pequeña hostelería. El informe señala que ésta ha sido la huelga general con menos incidentes de todas las llevadas a cabo en la historia reciente de nuestro país y destaca, como un gran broche multitudinario, la masiva participación de los trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía en general en las 103 manifestaciones que se llevaron a cabo a lo largo de la jornada, cifrando su participación global entre el millón y medio y los dos millones de personas.

EL ESCENARIO POLÍTICO Y ECONÓMICO TRAS LA HUELGA GENERAL

El movimiento sindical ha salido reforzado de esta convocatoria a pesar de la beligerante campaña de gran parte de los medios de comunicación. Campaña que va a mantenerse en el tiempo, sobre todo por parte de quienes buscan negar e impedir al Gobierno cualquier atisbo de rectificación en la línea reclamada por el movimiento sindical, planteamiento también avalado desde los ámbitos político y económico que, cómodos con las políticas de ajuste y reformas regresivas adoptadas por el Gobierno, pretenden que continúe en la senda de nuevos recortes de derechos sociales y laborales.

Es el Gobierno el que ha salido tocado de esta movilización y quien tiene que superar las voces discrepantes que ya se manifiestan en el seno del PSOE, el grado de desafección que expresan los resultados de las encuestas electorales y la necesidad de preparar, con mejores perspectivas, la primera gran cita electoral en Catalunya y las próximas elecciones municipales en mayo de 2011.

En el Consejo Confederal, el secretario general de CCOO llamó a la organización a no fiar mucho en los movimientos que puedan producirse en el ámbito político, sino a mantener e incrementar la capacidad de incidencia sindical por la vía de la propuesta y de la movilización.

El conflicto sigue abierto. Estudiaremos impulsar una Iniciativa Legislativa Popular para modificar el núcleo de la reforma laboral

La situación económica sigue siendo muy frágil y la del empleo sumamente preocupante. El elevado nivel de paro, el alto endeudamiento público y privado y las restricciones al crédito familiar y empresarial siguen conformando el panorama actual y el del futuro inmediato. Y, por otra parte, los Presupuestos Generales del Estado para 2011, pensados para atender a las exigencias de los mercados y de la UE, al priorizar la reducción del déficit por encima de la reactivación económica, el empleo y la protección social, significan un canto a la resignación ante el drama del desempleo que Comisiones Obreras rechaza de plano.

Un día después del Consejo Confederal, el 20 de octubre, se conocía la amplia remodelación del Gobierno, que deja, no obstante, inalterado su equipo económico. Este hecho, junto con los pactos con PNV y Coalición Canaria para aprobar los Presupuestos Generales del Estado y dotar de estabilidad política a este Gobierno para el resto de la legislatura, hace presagiar la intención de no enmendar sustancialmente la orientación de su política de ajuste económico,

si bien está por ver si el nombramiento de Valeriano Gómez como nuevo ministro de Trabajo conlleva una intención de recuperar el diálogo social en torno a las reformas laborales y sociales.

A pesar de la falta de reconocimiento oficial del amplio seguimiento de la huelga general, CCOO considera que ésta ha decidido el alcance de una crisis de Gobierno que, hasta hace unas pocas semanas, el presidente anunciaba limitada a la sustitución del ministro de Trabajo, pero hay que subrayar que no es suficiente con cambiar a las personas, deben cambiar las políticas regresivas que el Gobierno ha puesto en marcha y la orientación de las anunciadas para un inmediato futuro, porque de otro modo el conflicto social abierto con la reducción de los salarios de los empleados públicos, el cerrojo presupuestario a las políticas sociales y a las inversiones públicas, y la reforma laboral, seguirá siendo una fuente de confrontación permanente.

En el informe general también se abordaba la necesidad de construir una alternativa que parta de las propuestas sindicales que se han venido realizando en este último año y medio, y que integre los objetivos planteados con la convocatoria de la huelga general. Construir una alternativa sindical, de carácter unitario, preparándose para nuevos escenarios de movilización en defensa de los elementos que se sitúan como objetivos esenciales para esta nueva etapa: hacer reversible la reforma laboral, proteger a las personas, impulsar la actividad económica generadora de empleo y cambiar el modelo de crecimiento, reforzar los sistemas de protección social y fortalecer el papel de la negociación colectiva.

Es imprescindible acomodar el ritmo de reducción del déficit público para hacerlo compatible con el impulso de medidas dirigidas a garantizar la protección a las personas, el crecimiento económico y la transformación del modelo productivo. Ampliar los recursos económicos del Estado mediante la recuperación de impuestos desaparecidos o vaciados de contenido y la potenciación de la lucha contra el fraude fiscal, concentrado en empresas y profesionales, lo que permi-

tiría abordar la mejora de la red de protección social.

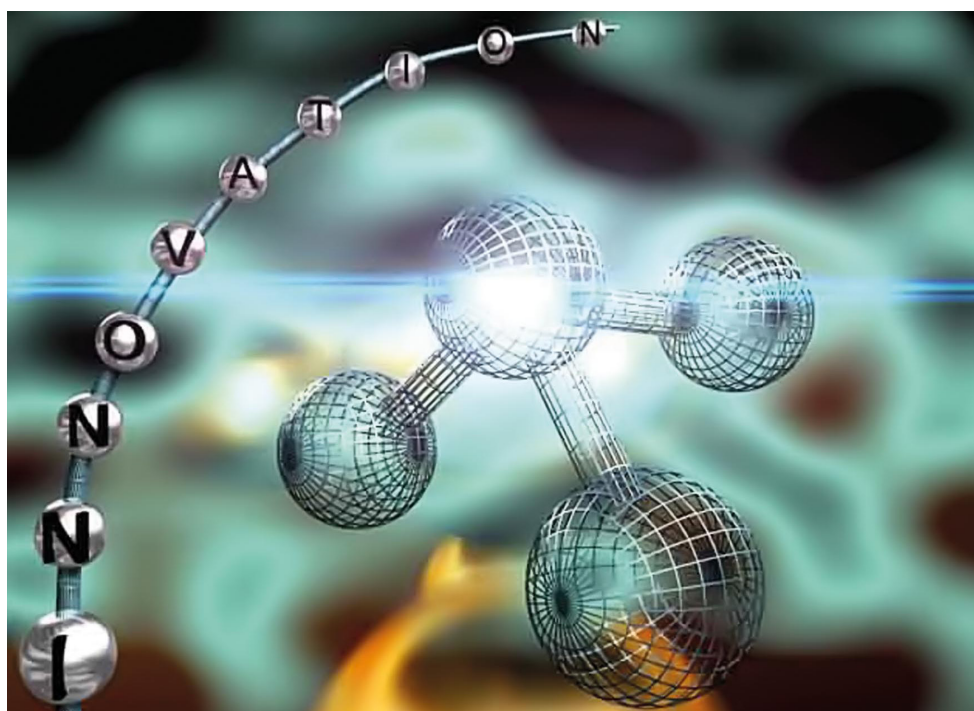
En un contexto de mantenimiento de la crisis económica y del empleo, al que hay que sumar los efectos que la reforma laboral, en materia de despidos, pueda suponer para el aumento del desempleo, y con la previsión de que casi un millón de personas desempleadas han concluido o están próximas a concluir sus prestaciones contributivas, se hace imprescindible fortalecer las redes de protección social y reclamar no ya la prórroga de la ayuda extraordinaria de 426 euros, sino la reconducción de las rentas activas de inserción, también para la actuación desde el ámbito de las CCAA.

Otra política fiscal que permita acometer inversiones selectivas, primando la investigación, el desarrollo y la innovación. Una política de vivienda asentada en subvenciones al alquiler. La extensión completa de la educación entre 0-3 años. Impulsar la política de atención a la dependencia, priorizando los servicios a las personas. Evitar la congelación de pensiones y recuperar el acuerdo de empleados públicos de 2009.

Además, Comisiones Obreras seguirá insistiendo en la reversibilidad de la reforma laboral y para ello, entre otras medidas, el

Consejo Confederal avaló la propuesta de promover una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para tratar de modificar, a través de otra ley, el núcleo central de la reforma aprobada el 9 de septiembre, es decir, las modificaciones aprobadas en relación a la contratación y el despido. Una ILP que obligue al Gobierno y a los grupos parlamentarios a debatir sobre las propuestas y alternativas defendidas por CCOO y UGT respecto al mercado laboral. Una ILP que sirva para dar continuidad a la movilización general; para mantener, en los centros de trabajo y en los espacios públicos, el debate en torno a las políticas públicas y las alternativas que presentan los sindicatos; para establecer nuevas formas de expresión del rechazo de los trabajadores y trabajadoras y de la población a esta política económica y social emprendida por el Gobierno.

Otro reto a afrontar es la anunciada reforma de la Seguridad Social, partiendo del rechazo al retraso obligatorio de la edad de jubilación. La apuesta de CCOO es clara a favor de un nuevo acuerdo de pensiones en el marco del Pacto de Toledo; acuerdo que debe hacer viable el triple objetivo de poder pagar más pensiones, hacerlo durante más tiempo y asegurar mejores pensiones a futuro.



Fallece el compañero Simón Rosado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El secretario de Acción Sindical de CCOO de Catalunya falleció en la madrugada del 11 de octubre, a consecuencia de un infarto.



El inesperado fallecimiento del compañero Simón ha dejado conternada a la organización de CCOO y a las personas de otros ámbitos que le trataron a lo largo de sus muchos años de ejercicio de la actividad sindical.

Fue despedido en un emotivo acto por centenares de compañeros y compañeras de las Comisiones Obreras de Catalunya, de la Confederación y de organizaciones federales y territoriales de todo el Estado. También asistieron al acto numerosos representantes de instituciones, partidos políticos y organizaciones empresariales y sociales de Catalunya. Por otra parte, centenares de personas han dejado su personal despedida en la web de [CCOO de Catalunya](#).

Iniciativa per Catalunya Verds y CCOO de Catalunya nos invitan al [Acto de homenaje a Simón Rosado](#), gran luchador por las libertades democráticas y los derechos sociales y laborales de los trabajadores y las trabajadoras, que tendrá lugar el viernes 5 de noviembre, a las 18:30 horas en la Alianza del Poblenou (Rambla del Poblenou, 42).

Simón Rosado ha sido un importante y significado dirigente sindical de las Comisiones Obreras: en la Federación del Metal y la Minería de Catalunya, de la que fue secretario general hasta inicios del año 2000, momento en el que pasó a ocupar la Secre-

taría de Acción Sindical de la CONC, y como miembro del Consejo Confederal de CCOO, del que formaba parte desde hacía más de dos décadas.

Las palabras de Joan Carles Gallego, secretario general de CCOO de Catalunya; de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de la Confederación Sindical de CCOO, y de Joan Saura, presidente de Iniciativa per Catalunya Verds, sirvieron para mostrar el respeto, reconocimiento y estima que Simón Rosado tenía en las organizaciones a las que dedicó su tiempo, su compromiso y esfuerzo militante.

Como secretario de Acción Sindical de Catalunya mantuvo una estrecha relación con compañeros y compañeras que comparten esta misma responsabilidad en otras organizaciones de CCOO. Sus aportaciones al debate sindical y su actitud dialogante siempre fueron una referencia importante. Joan Carles Gallego concluyó recordando los numerosos calificativos que se han empleado para identificar a Simón: pragmático, duro, cordial, socarrón, omnipresente, tierno, generoso, tímido, líder, fuerte, compañero...., que para CCOO de Catalunya Simón fue una gran persona y un gran sindicalista. Desde la Secretaría confederal de Acción Sindical suscribimos esta valoración y lamentamos profundamente su fallecimiento. Hasta siempre, compañero.

Evolución de la negociación colectiva

Esmeralda Sanz Berzal
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

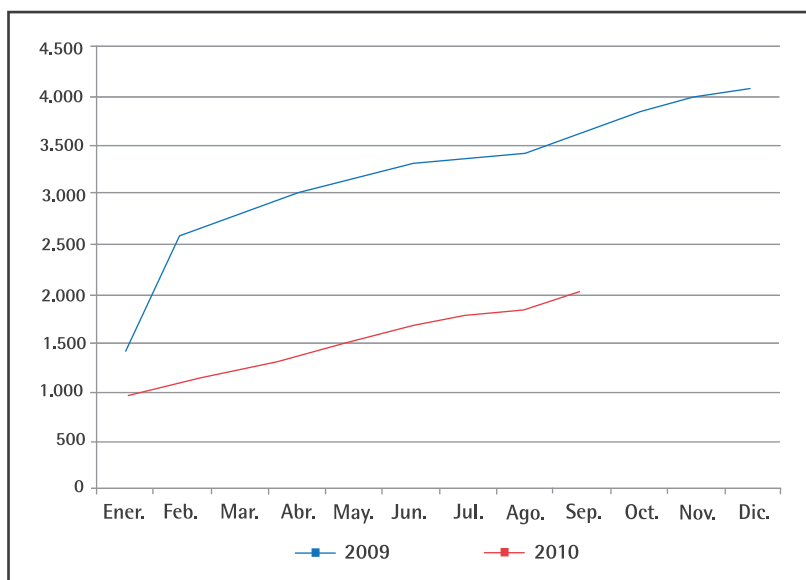
En los datos que el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) ofrece a través de los boletines mensuales de estadísticas de convenios, 2010 se perfila como un año excepcionalmente lento en el ritmo de registro de los convenios colectivos.

ese mismo periodo en 2009, una diferencia que se hace ostensible, tal y como el gráfico 1 evidencia, desde los primeros meses del año, meses en los que en años anteriores se registraba el grueso de las revisiones correspondientes a los convenios plurianuales.

La causa que más incide en esta situación es la decisión adoptada por la Subdirección General de Estadística, a raíz del conflicto suscitado en 2009 en relación a la existencia o no de IPC previsto y a la cuantía del mismo, de incluir en la estadística solamente las revisiones de los convenios que han pactado el aumento salarial en función del IPC real interanual del año 2009, los pactados en cuantía fija y los pactados en función de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral de la Administración; el resto de las revisiones de los convenios plurianuales se incorporarán cuando se conozcan los parámetros sobre los que se han pactado los incrementos salariales. De este modo, mientras en septiembre de 2009 ya se habían registrado el 86% de las revisiones previstas, en lo que llevamos de 2010 las revisiones de convenios plurianuales registradas son 1.746, que suponen sólo el 56% de las previstas para este año.

Aunque con una incidencia mucho menor en términos estadísticos, la segunda causa del ralentizado registro de convenios es el aumento de las dificultades que la situación de crisis económica y de empleo suponen para consensuar los contenidos de los convenios cuya vigencia ha finalizado.

GRÁFICO 1
Evolución mensual del registro acumulado de convenios
2009-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN registrados hasta septiembre de 2010.

En los primeros nueve meses del año únicamente se han registrado 2.031 convenios, un 44% menos que los registrados en

08

ACCIÓN SINDICAL

El gráfico 2 evidencia que este factor no es tan determinante en la diferencia entre 2009 y 2010 como entre 2008 y 2009. Fue efectivamente el pasado año cuando surgieron los grandes conflictos en la negociación colectiva consecuencia de la eclosión de la crisis, de forma que los 375 convenios firmados y registrados hasta septiembre de

EL INCREMENTO SALARIAL PACTADO SE MODERA DE FORMA SIGNIFICATIVA

El número de personas afectadas por los 2.031 convenios registrados en 2010 asciende a 5.129.594 trabajadores y trabajadoras, 4.785.695 por convenios revisados y 274.048 por convenios renovados o de nueva creación. En relación al ámbito de aplicación, el 9,56% (385.008) está vinculado a convenios de empresa y el 90,44% (4.742.586) a convenios de ámbito superior.

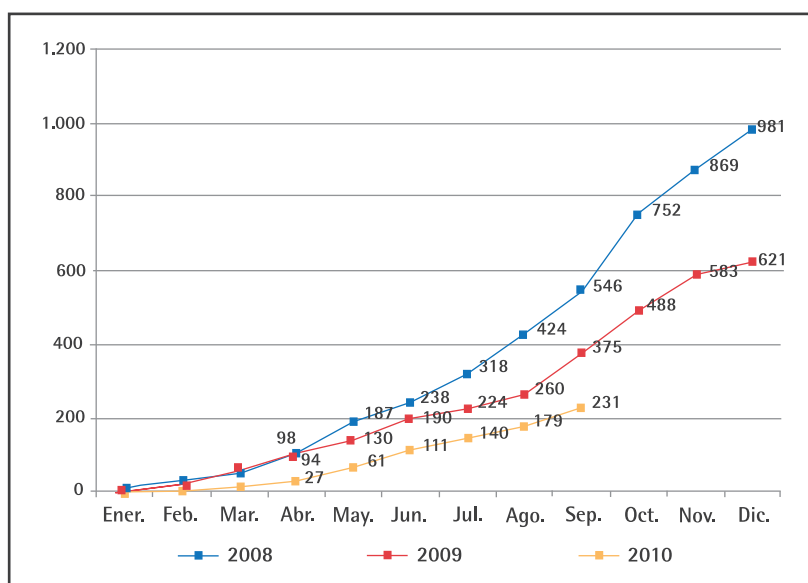
Los datos del MTIN confirman que los incrementos salariales pactados en 2010 se han moderado significativamente sobre años anteriores: el incremento medio inicialmente pactado para 2010 ha sido del 1,31% a nivel general, porcentaje que baja hasta el 0,91% en los convenios de empresa y se eleva al 1,34% en los de ámbito superior.

En 2009, el incremento medio pactado en los convenios registrados hasta el mes de septiembre fue del 2,64% a nivel global; un 2,38% en los convenios de empresa y un 2,66% en los convenios de otro ámbito. Estas diferencias tan importantes son consecuencia lógica de la continuidad y profundidad de la crisis económica, de la evolución del IPC en estos años así como de las previsiones efectuadas sobre el mismo, y de la ralentización en el registro de convenios colectivos que, en muchos casos, ya se están aplicando con la subida salarial correspondiente.

Por otra parte, el incremento medio pactado es sensiblemente inferior en los convenios firmados a lo largo de este año (1,09%) al de los convenios plurianuales revisados (1,32%); un cambio relevante con respecto a lo que venía siendo habitual antes de la crisis económica: en septiembre de 2008 los convenios firmados en el transcurso del año habían pactado un incremento claramente superior (4,01%) al producido en las revisiones salariales de los convenios plurianuales (3,43%), y en septiembre de 2009 la subida salarial pactada era sólo una centésima superior en los convenios firmados (2,65%) frente a los revisados (2,64%).

En cuanto a la distribución de las y los trabajadores afectados por los convenios regis-

GRÁFICO 2
Evolución mensual del registro de convenios firmados en 2008-2009-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN registrados hasta septiembre de 2010.

2009 suponían el 69% de los registrados en ese mismo periodo de 2008. Pero el gráfico revela también que esta conflictividad lejos de solventarse, sigue presente en 2010 en el que hasta finales de septiembre únicamente se habían registrado 231 convenios firmados, un 38% menos de los registrados en igual periodo en 2009 y un 58% menos que en 2008.

Si estos datos los desagregamos por ámbito de los convenios, se advierte que la diferencia entre las curvas de 2009 y 2010 se debe fundamentalmente a la diferencia en el registro de los convenios de ámbito de empresa, lo que parece indicar que la conflictividad en la negociación se ha solventado en el ámbito de los convenios sectoriales, pero es todavía muy importante en los de ámbito empresarial.



09

ACCIÓN SINDICAL

trados hasta septiembre de 2010 en base a los diferentes tramos de incremento salarial pactado, el 60% tendría un incremento salarial inferior al 1,50%, el 25% se situaría en el tramo de incremento entre el 1,50 y el 1,99%, el 9% entre el 2% y el 2,50% y el 6% restante tendría un incremento salarial superior al 2,50%. En las mismas fechas del pasado año, el 78% de los trabajadores se situó en los tramos de incremento que van desde el 2% al 3,50%, mientras que tan sólo el 6% de los trabajadores tuvo incrementos inferiores al 1,5%.

con respecto al mes anterior de diez puntos porcentuales del tramo salarial más bajo y un incremento de 14 puntos porcentuales del segundo tramo, el que sitúa los incrementos salariales entre el 1,50 y el 1,99%.

DISMINUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

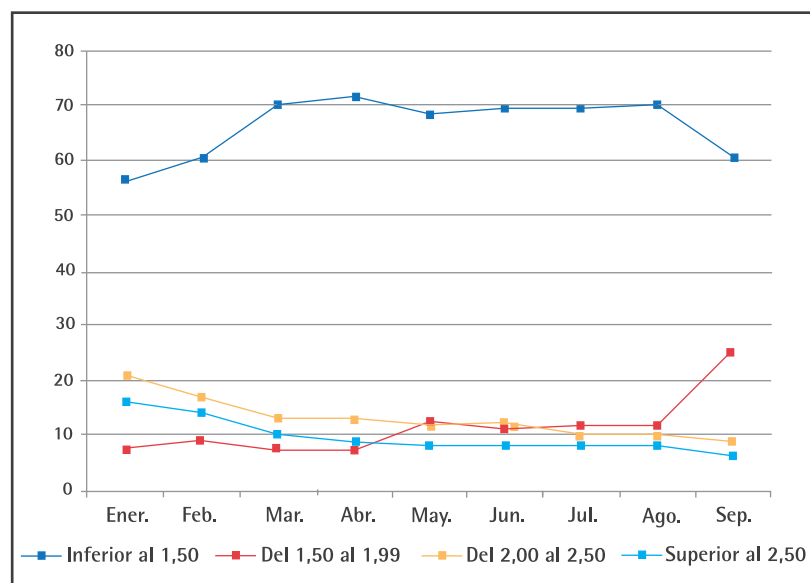
Aunque los efectos económicos de los convenios registrados en 2010 se sitúan, en términos generales, en la orientación marcada en materia de incremento salarial por el AENC, es necesario matizar la negativa evolución de las cláusulas de revisión salarial.

De los datos oficiales se desprende que el volumen de convenios y de trabajadores afectados por cláusulas de garantía salarial está evolucionando desfavorablemente desde el año 2006. Los datos referidos a este año, pese a estar lejos aún de ser definitivos, nos alertan de la consolidación de la tendencia a la baja en la cobertura de la cláusula de garantía: sólo el 26% de los convenios registrados hasta septiembre la contenían, frente al 52,19% de los que habían sido registrados hasta septiembre de 2009 o el 54,44 de los registrados en igual periodo en 2008.

Una carencia de especial gravedad en el año en curso, dado que el incremento salarial pactado ha estado y sigue estando muy condicionado por la situación económica y los reducidos valores del IPC en años anteriores cuando, sin embargo, el IPC interanual en el mes de septiembre ha alcanzado ya el 2,1%; de modo que la ausencia de cláusulas que garanticen la recuperación de la desviación al alza del IPC o el mantenimiento del poder adquisitivo, implicarán una pérdida efectiva del poder de compra de los salarios.

GRÁFICO 3

Evolución del porcentaje de trabajadores afectados por los diferentes tramos de incremento salarial pactado en 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN registrados hasta septiembre de 2010.

Unas diferencias muy significativas a pesar de que, tal y como muestra el gráfico 3, los 193 convenios registrados durante el mes de septiembre han supuesto un descenso

Responsabilidad social de las empresas

Raquel Boto

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Los días 14 y 15 de octubre se celebraron las **II Jornadas sobre "Responsabilidad Social de las Empresas"** (RSE), en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, organizadas por las Secretarías confederales de Acción Sindical, y de Economía Social y Autoempleo y FOREM. En ellas se reunieron más de 60 personas, con especial presencia de responsables sindicales de las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO. La apertura de las jornadas contó con la presencia del secretario confederal de Economía Social y Autoempleo, Jordi Ribó –quien apuntó que el conjunto de la organización ha abordado la temática de RSE a distintas velocidades, desde organizaciones con responsabilidad específica y un cierto camino recorrido hasta organizaciones que lo están comenzando a tratar, pero con el objetivo común de avanzar en la implicación sindical y en la coordinación entre las distintas organizaciones– y el secretario confederal de Formación Sindical, Antonio Camacho –que anotó la obligación del sindicato de seguir realizando programas de formación continua para que los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes recibieran la formación necesaria en esta materia–.

La primera mesa de debate trató sobre **"Memorias de sostenibilidad e indicadores. Acción sindical en la empresa y RSE"**, y contó con las ponencias de Isidor Boix, secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CCOO, y José Carlos González, secretario federal de RSE de COMFIA-CCOO. La memoria de sostenibilidad es el docu-

mento más revelador en la RSE, ya que en ella se refleja la política de las empresas en este tema. Por tanto, es ineludible no sólo la lectura de la misma, sino también la comprobación de sus datos y, aún más importante, la inclusión del punto de vista sindical en ella. Para ello es necesario disponer de medios y recursos en las secciones sindicales para que puedan interpretar, contrastar y discutir las memorias con las empresas. No olvidemos que el sindicato es parte interesada en la responsabilidad social y único interlocutor cuando se trata de temas laborales o internos de la empresa. Por otra parte, llegar a todo el ciclo productivo nos puede ayudar en la negociación de acuerdos marco internacionales junto a los sindicatos de los países donde actúa la empresa y sus contratadas o subcontratadas.

La primera jornada finalizó con una mesa de debate sobre **"Inversión socialmente responsable: fondos de pensiones y banca ética"**. En ella intervinieron Laura Pinyol Vidal, secretaria confederal de Participación Institucional de CCOO, y Mario E. Sánchez, técnico de la Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO. La inversión socialmente responsable (IRS) permite, gracias a la introducción de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en los análisis de inversión, obtener la rentabilidad necesaria y reducir el riesgo en el pago de las prestaciones, objetivo principal de los planes de pensiones de los trabajadores. La adhesión a la iniciativa de Naciones Unidas *Principios para la Inversión Responsable* es impor-

tante para la promoción de la IRS y de los criterios RSE, tanto en las empresas como en los mercados de capitales, y puede apoyar la acción sindical en las comisiones de seguimiento de los fondos de inversiones en los que CCOO participa, e introducir criterios compatibles con los derechos laborales vinculados a un modelo de desarrollo más justo y sostenible.

En el segundo día de las jornadas se presentaron dos mesas de debate. La primera de ellas en torno a **"Las multinacionales europeas y RSE"**. Contaba como ponentes con Álvaro Luis Orsetti, asesor de la Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible de CSA, y Félix Ovejero, secretario confederal de Cooperación Sindical al Desarrollo de CCOO. Uno de los principales problemas en este tema es que en América Latina las empresas están interpretando de forma unilateral los criterios de RSE reduciéndolos a "marketing", e intentando en muchos casos que sean sustitutos de la negociación colectiva. Por otra parte, los Gobiernos interpretan los Acuerdos de Asociación entre la Unión Europea y países de América bajo la misma estrategia y conte-

nidos que los del Tratado de Libre Comercio, hasta el punto de que en el seno de la propia OIT compiten dos visiones de la RSE. En este sentido, un objetivo a plantear podría ser que la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y la CS de CCOO pusieran en común experiencias que sirvieran para trazar estrategias comunes. No olvidemos que los sindicatos somos también agentes de la cooperación al desarrollo. Los fondos y créditos de la Ayuda Oficial al Desarrollo deben condicionarse a la adopción de compromisos en RSE, cuantificables y medibles, dada la generalizada falta de transparencia con la que las empresas los utilizan.

La última mesa de las jornadas tenía como título **"RSE y políticas de igualdad"**, y contó con la ponencia de Amparo Merino, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha y Rosa Bofill, secretaria de la Dona de la CONC. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con un título específicamente dedicado a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas, no ha integrado un modelo satisfactorio de RSE. Se mantiene cierto nivel de indefinición que permite a empresas ofrecer pruebas de su responsabilidad social sin necesidad de garantizar el cumplimiento de la legislación social local y/o internacional. Este hecho viene corroborado por los estudios sobre experiencias concretas realizados por el propio sindicato. En todos los temas, y más aún en éste, la RSE debe ser integral, transversal y comprender al conjunto de la sociedad. La visión de la igualdad en las políticas de RSE le otorga credibilidad y eficacia, y tiene que incluir la perspectiva y el impacto de género, tanto en su implantación como en su diseño.

La clausura de las jornadas la realizaron el director general de Economía Social, Trabajo Autónomo y de Responsabilidad Social de las Empresas del MTIN, Juan José Barrera, y el secretario confederal de Economía Social y Autoempleo, Jordi Ribó. Juan José Barrera resaltó la apuesta del Gobierno español y de los distintos actores vinculados a la actividad económica por fomentar la RSE



en España y Europa, e impulsar la implicación de las empresas para ser socialmente responsables. Ejemplos del compromiso en estas materias por parte de la Administración son la Ley de Contratos del Estado –que incorpora cláusulas sociales y medioambientales–, o la próxima Ley de Economía Sostenible –que apuesta por la transparencia de las empresas cotizadas, instaure informes anuales de sostenibilidad para las empresas públicas y fomente la RSE con apoyo especial a las PYME–. En su intervención, Jordi Ribó volvió a subrayar como primera necesidad la participación del sindicato en la RSE, la obligación por parte de las empresas de aplicarla a toda su cadena de valor

y la transparencia en su desarrollo. Por otra parte, señaló como actuaciones imprescindibles para el sindicato la profundización en los temas vinculados a la responsabilidad social. La participación del sindicato en el Pacto Mundial y los Puntos Nacionales de Contacto debe dirigirse a fortalecer y revitalizar ambos organismos. La RSE debe llegar a todas las empresas y contar con la participación de los sindicatos, únicos representantes de los trabajadores y trabajadoras, de esa forma ayudará a la creación de un nuevo modelo productivo. Por último denunció que algunas empresas están utilizándola como elemento para debilitar la negociación colectiva.



La reforma de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Abordar las negociaciones con las organizaciones empresariales para la reforma de la negociación colectiva es uno de los objetivos más inmediatos ratificado en el debate del Consejo Confederal de CCOO.

Ya en la "Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social", suscrita el 29 de julio de 2008 por las confederaciones sindicales y empresariales con el Gobierno, se adoptó el compromiso de abordar, en el ámbito del diálogo social bipartito, las negociaciones en torno a los cambios que deberían acometerse en materia de regulación de la negociación colectiva.

Este compromiso, expresado también en la Disposición Adicional Única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), firmado el 9 de febrero de 2010, no ha tenido todavía un desarrollo efectivo, a pesar de haber sido tratado en sucesivas

reuniones de la Comisión de Seguimiento del AENC, y aun cuando CCOO y UGT presentaron, el pasado 6 de mayo, un documento de propuesta para el temario de las medidas que habrían de ser abordadas en esta negociación, documento que sólo ha obtenido una respuesta formal por parte de las organizaciones empresariales el pasado 20 de octubre, tras la reunión de las juntas directivas de CEOE y CEPYME.

En la propuesta sindical se plantea abordar medidas para completar y fortalecer la estructura de la negociación; reforzar la autonomía sectorial y la prevalencia del convenio sectorial estatal en la vertebración y articulación de la negociación colectiva; ampliar la cobertura personal y funcional de los convenios colectivos; la adaptación del sistema a las nuevas realidades económicas (grupos de empresa, empresas "en red", multiservicios, dimensión europea...); las reglas de concurrencia y los instrumentos para garantizar la aplicación de lo acordado en materia de articulación.

También se propone abordar las reglas sobre la legitimación para negociar de la representación empresarial y de la representación sindical y unitaria; la administración de los convenios, en relación a las funciones, procedimientos y composición de las comisiones paritarias; los derechos de participación de las organizaciones sindicales y el régimen de información, consulta y negociación de la representación de los trabajadores; el reforzamiento del deber de negociar y de los sistemas de solución autónoma de conflictos.



Este bloque de medidas, cuyo contenido concreto debe desarrollarse en las negociaciones bipartitas, tiene una incidencia directa sobre la regulación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, requerirá para su efectividad una reforma legal del mismo, aunque también tienen un campo de desarrollo en el ámbito de la autonomía colectiva, a través de un acuerdo interprofesional de carácter normativo, o bien por su incorporación en los acuerdos marco y convenios generales de ámbito sectorial.

Junto a estas medidas, la propuesta de CCOO y UGT incluye una serie de actuaciones de carácter institucional para reforzar el funcionamiento de procedimientos e instituciones de la negociación colectiva (Registro público de convenios y acuerdos colectivos, estadísticas oficiales, Observatorio de la Negociación Colectiva y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

El documento enviado por CEOE y CEPYME, mucho más escueto en cuanto a las materias que deben ser objeto de negociación, expresa lo que son algunos de sus objetivos en este campo: reducir el alcance normativo de los convenios, limitar los efectos de las cláusulas normativas una vez vencida la vigencia del convenio sin que se haya producido su revisión, priorizar la negociación en la empresa frente al convenio sectorial, reforzar el procedimiento de arbitraje en la solución de conflictos posibilitando que pueda tener carácter obligatorio, eliminar el procedimiento de extensión de convenios colectivos y favorecer el descuelgue general en la empresa de lo pactado a nivel secto-

rial en materia salarial y en otros contenidos del convenio. De forma más imprecisa se plantean los temas de legitimidad y representatividad, el deber de negociar, las unidades de negociación y concurrencia entre las mismas y la estructura de la negociación colectiva.

A pesar de que este documento no aporta más novedades sobre las posiciones tradicionales de CEOE y CEPYME en este campo que las derivadas del reforzamiento del descuelgue de la negociación sectorial y del mecanismo de arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos, producido por la reciente reforma laboral, es el primer signo de interés en la apertura efectiva de esta mesa de negociación que se obtiene de ambas organizaciones empresariales.

Ya sea porque la decisión de convocatoria extraordinaria de elecciones en CEOE para el relevo de Díaz Ferrán en la presidencia, adoptada en la junta directiva celebrada el pasado 20 de octubre, supone una posibilidad de sacar a esta organización de la situación crítica a que la habían llevado los conflictos públicos y privados de su presidente, ya sea porque la remodelación del Gobierno de la nación les haya abierto dudas sobre la orientación de futuras iniciativas legislativas, el envío del documento de propuestas para el debate abre el camino para que la reforma de la negociación colectiva se sitúe en el ámbito en el que han querido situarla las partes directamente implicadas, es decir, el diálogo social bipartito, sin más intervención del Gobierno que la de dar cobertura, tras el acuerdo, al desarrollo normativo que el contenido del mismo pudiera necesitar.



Proyecto INCONTRA

La armonización de los representantes sindicales en los comités de empresa europeos

Antonio Camacho

Secretario confederal de Formación Sindical de CCOO

La función de la formación sindical en la implementación del acervo comunitario en los derechos de la información y consulta en empresas multinacionales.

La Secretaría Confederal de Formación Sindical organizó, en Madrid, los días 6, 7 y 8 del pasado mes de septiembre y en el marco del proyecto INCONTRA, cofinanciado por la Comunidad Europea (DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades), un seminario dirigido a miembros de comités de empresa europeos (CEEu) con participantes de las federaciones de Actividades Diversas, Agroalimentaria, FECOHT, FECOMA, Industria, FITEQA y Servicios a la Ciudadanía, así como de las Secretarías confederales de Acción Sindical e Internacional.

El seminario es el resultado de un año de estrecha colaboración entre cinco socios europeos (CCOO, CISL-Centro Studium, LO-Folskolen, FRATIA, ABW-FGTB) para armonizar los contenidos y objetivos de los cursos de formación que se imparten a miembros de CEEu a nivel nacional en España, Italia, Suecia, Rumanía y Bélgica (en estos países se celebraron, igualmente, otros tantos seminarios entre los meses de agosto y septiembre).

El proyecto *"La función de la formación sindical en la implementación del acervo comunitario en los derechos de la información y consulta*

en empresas multinacionales (IN.CONTRA)" persigue construir una red entre escuelas de formación sindical e intercambiar experiencias sobre las necesidades de la formación sindical para fomentar –a nivel nacional y europeo y desde una perspectiva intercultural– los derechos de información y consulta de los miembros de los comités de empresa europeos, así como destacar el papel que el sindicato ha de jugar en estos órganos de representación sindical supranacional. Basándose en un análisis de necesidades y una comparación de metodologías y materiales didácticos, el proyecto ha configurado un programa de formación para miembros de los CEEu utilizable por los formadores sindicales de cualquier país comunitario.

La educación y la formación son factores claves en el desarrollo del potencial competitivo de la UE a largo plazo y también en su cohesión social –todos los ciudadanos deben beneficiarse de una oferta de más y mejores trabajos–. A medida que aparecen nuevos productos y servicios, que se adoptan nuevas tecnologías y procesos, que se reestructuran sectores industriales y empresas para ser más competitivos y que las economías regionales y nacionales compiten en el mercado global, los trabajadores de Europa y sus representantes deben adaptarse a un entorno en el que el cambio es la norma y la adquisición de nuevas habilidades es siempre deseable.

Por todo ello, sólo si se proporciona una adecuada información y consulta a los representantes de los trabajadores y a las organizaciones sindicales, será posible responder



de manera eficaz y solidaria a las empresas multinacionales y ejercer una auténtica acción sindical internacional que les obligue a reconsiderar y, en su caso, negociar aquellas decisiones que perjudiquen los intereses de los trabajadores en cualquier centro de trabajo y país donde operen estas multinacionales. El objetivo prioritario, por tanto, es promover un programa de formación conjunto que permita que las organizaciones sindicales ejerzan sus derechos y obligaciones con respecto a la información, consulta y participación en el marco de sus comités de empresa europeos.

La Secretaría y, aún mejor, sus participantes han valorado muy positivamente el seminario donde se distribuyeron las dos herramientas de formación generadas durante el proyecto: un manual que presenta los contenidos del proyecto y un DVD multilingüe, con doblaje en inglés y en los idiomas de los socios del proyecto (español, rumano, italiano, sueco, francés y flamenco) para la autoformación y consulta de los representantes de los trabajadores en los CEEu o para su utilización por los formadores sindicales en sus cursos.

Estas herramientas, a tu disposición en el área de **Formación Sindical** de la web confederal, así como las experiencias extraídas por los socios en los diferentes cursos y las conclusiones del proyecto, fueron presentadas a los directores del Departamento de Formación del ETUI (Instituto Sindical Europeo) y de la SDA (Agencia de Desarrollo Social), Georges Schnell y Claudio Stanzani, respectivamente, obteniendo no sólo su aprobación y felicitación por el esfuerzo de armonización metodológica y de contenidos formativos de los varios sindicatos socios, sino su firme compromiso de utilización por los euroformadores y de recomendación a los sindicatos europeos a fin de que los miembros de los comités de empresa europeos reciban una formación similar en sus países.

En igual sentido, la Secretaría confederal de Formación Sindical va a realizar un encuentro con las federaciones estatales a fin de poner a su disposición el material producido (DVD y manual) y de divulgar en nuestra organización los objetivos del proyecto: la armonización, a escala comunitaria, de la formación de los miembros de los CEEu.



La movilización sindical europea

Javier Doz

Secretario confederal de Internacional de CCOO

Priorizar el empleo y el crecimiento son los objetivos de las Jornadas de Acción Europea convocadas por la CES.

El Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), reunido los días 13 y 14 de octubre, analizó los resultados de la Jornada de Acción Europea del 29 de septiembre, convocada en respuesta a los planes de ajuste presupuestario adoptados por distintos Gobiernos europeos, así como la continuidad de las movilizaciones a llevar a cabo en

los próximos meses en defensa de los objetivos sindicales marcados y como rechazo a las propuestas de la Comisión Europea sobre "Gobernanza económica europea", en la que la Comisión propone aplicar un estricto sistema de control de los topes de déficit y deuda públicos del Pacto de Estabilidad, introduciendo sanciones más duras a los países que no lo cumplan.

En la reunión, a la que asistí junto a Ignacio Fernández Toxo, el Comité Ejecutivo valoró el éxito de la jornada que tuvo como acto central la euromanifestación de Bruselas, en la que participaron más de 80.000 personas pertenecientes a 50 sindicatos de 30 países, lo que la convirtió en una de las mayores celebradas hasta el momento. En el marco de esta jornada de Acción Europea se inscribe también la huelga general llevada a cabo en España, y las manifestaciones realizadas en otros 12 países: Portugal, Francia, Italia, Irlanda, República Checa, Polonia, Letonia, Lituania, Rumanía, Chipre, Alemania y Serbia. Los resultados han sido bastante más significativos en los países del sur de Europa, Bélgica y algunos países del este, coincidiendo en general con aquellos en los que los planes de ajuste están siendo especialmente duros y regresivos en relación a los derechos laborales.

Además de informar sobre la situación sociolaboral y sindical en los distintos países, la mayoría de las personas que intervinieron en el Comité Ejecutivo de la CES se manifestaron de forma coincidente en el rechazo frontal a la propuesta de Plan de Gobernanza Económica de la UE, elaborado



por la Comisión, por el ECOFIN¹ y la Cumbre del Consejo del pasado mes de mayo y con un calendario de debate para su aprobación que culmina en la reunión del ECOFIN en abril de 2011.

Dada la importante conflictividad que se está manifestando en algunos de los países de la Unión Europea, desde CCOO y UGT se reclamó que la CES pusiera en marcha una amplia movilización europea que agrupase y diese coherencia a las movilizaciones que se desarrollen en cada uno de los países y se enfrentase a la reforma regresiva del Plan de Estabilidad.

El debate se sustanció en el acuerdo de continuidad de las movilizaciones, añadiendo

a los objetivos del 29-S –contra los planes de ajuste, por el crecimiento y el empleo– el rechazo al Plan de Gobernanza Económica de la Comisión. Se acordó convocar una nueva Jornada de Acción Europea el 15 de diciembre –víspera del Consejo Europeo– con la realización de paros laborales y otras acciones en cada país. Por otra parte, y coincidiendo con la Presidencia de Hungría, se prevé la convocatoria de otra jornada de acción para comienzos de la próxima primavera en Budapest. También se tomó la decisión de crear dos observatorios europeos sobre impacto social de los planes de ajuste y remuneraciones de los directivos empresariales.

Notas: 1. Consejo de Asuntos Económicos y Financieros de la Unión Europea.

Reforma laboral y solución extrajudicial de conflictos

Carlos L. Alfonso Mellado

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia

El pasado 21 de octubre, la Fundación SIMA celebró sus XII Jornadas centradas, en esta ocasión, en las novedades que en materia de mediación y arbitraje ha introducido la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En este ámbito, Carlos L. Alfonso Mellado trató, entre otros aspectos, sobre la incidencia de la nueva norma en los procedimientos de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos.

La reforma laboral ha impactado en la solución extrajudicial de los conflictos pretendiendo potenciarla pero, como se verá, con un carácter sesgado en contra de los trabajadores.

La potenciación es clara pues, conforme a los arts. 40.2, 41.4, 47.1 –que se remite al 51.4– y 82.3 –que se remite al 41.4– del ET, se prevé que los periodos de consulta que en estas materias proceden (movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, expedientes de regulación de empleo de suspensión, reducción de jornada y extinción y descuelgue salarial) podrán sustituirse por las partes acogiéndose a los procedimientos de mediación y arbitraje que resulten aplicables.

Esto no es una novedad. Los acuerdos interprofesionales suscritos en los ámbitos territoriales ya permitían que las divergencias en los procedimientos de consulta se sometieran a los procedimientos que en ellos se establecen.

Caben dos matizaciones; una, que normalmente los acuerdos aludían al desacuerdo en el periodo de consultas, mientras que ahora la reforma permite sustituir el periodo de consultas por el acogimiento directo a la mediación o el arbitraje; la otra, el problema de plazo que plantea la nueva regulación que señala que esos procedimientos deberán desarrollarse en el plazo máximo

legalmente establecido para el periodo de consultas, que es de 15 días, sin concretar si en ellos se computan los días que las partes hayan utilizado realizando consultas previas; seguramente habrá que entender que esos días no pueden computar porque en caso contrario el cumplimiento del plazo legal haría en muchos casos inviable el desarrollo de la mediación o el arbitraje.

Hasta aquí la reforma legal parece aceptable, pues el sometimiento a la mediación y al arbitraje puede ser una buena opción y no hará falta, sin duda, alterar la regulación de los propios acuerdos ya firmados. Pero a partir de ahí empieza a ser objetable; en efecto, estos periodos de consulta no tienen siempre el mismo final.

Cuando no se produce acuerdo en la consulta, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo, descuelgue salarial y modificaciones sustanciales de condiciones establecidas en convenios estatutarios, el empleador decide: impone la movilidad geográfica, la modificación de condiciones –siempre que no afecte a un convenio colectivo estatutario– o solicita la autorización para adoptar medidas de regulación de empleo. En estos casos la nueva regulación nada añade y consolida el poder de decisión unilateral del empleador, salvo que se pacte su obligación de someterse a un arbitraje, algo que hoy en todos los acuerdos man-



tiene un carácter absolutamente voluntario. De no producirse ese pacto, el empleador decide y sólo cabe la impugnación judicial, que no afecta a la ejecutividad de la decisión y que plantea problemas de eficacia (dificultad de prueba y ejecución, etc.). En los expedientes de regulación de empleo subsiste la decisión administrativa que suele ser bastante complaciente con los empleadores y que no se cuestiona su capacidad de actuación unilateral. Por el contrario, en el descuelgue salarial y las modificaciones sustanciales de condiciones establecidas en convenios estatutarios, antes de la reforma, o existía pacto con los representantes de los trabajadores o el empleador no podía implantar esa medida. Pues bien aquí, donde la solución legal reforzaba a los trabajadores, la reforma pretende obligar a que se establezcan en la negociación colectiva procedimientos de solución que impidan

a éstos bloquear con su desacuerdo la aplicación de la medida empresarial. Conforme a los arts. 41.6, 82.3 y 85.3.c) del ET, los acuerdos interprofesionales y los convenios deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa que garanticen una solución para los desacuerdos en relación con esas medidas. Es decir, se exige a la negociación colectiva que establezca obligatoriamente procedimientos de solución eficaces allí donde los trabajadores tienen una capacidad de bloqueo, y, sin embargo, lejos de exigirse también donde ya imperaba la capacidad de decisión unilateral del empleador, ésta sale fortalecida. La intervención, además, es desafortunada porque supone una interferencia en la libertad de negociación, al obligar a la inclusión de estas cláusulas prescindiendo de lo que deseen los negociadores, y a su vez se prescinde del papel que pueda tener la comisión paritaria de los convenios, a la que se ignora totalmente salvo para atribuirle alguna competencia relativa a la recepción de información.

Aparece así un carácter sesgado y de intervención excesiva en la negociación colectiva que no parece acertado y que, desde luego, es uno más de los defectos de esta reforma laboral.

En todo caso, no me parece especialmente negativo que se prevean procedimientos de mediación y arbitraje ni que en ciertas materias se suscriban esos compromisos previos de sometimiento a los que se refiere la reforma; puede ser una solución bastante razonable en bastantes casos, pero siempre que se pacte en términos globales y equilibrados; esto es, si se acuerdan, porque se considera adecuado, han de afectar también a aquellas materias en las que el empleador conserva una capacidad de decisión unilateral, limitando la misma. Sólo eso conferiría un carácter equilibrado a estos compromisos. Además, creo que debería respetarse la libertad negocial para que sean los negociadores quienes decidan qué procedimientos de solución de conflictos establecer, las materias afectadas y el grado de obligatoriedad que les atribuyen.

La reforma laboral exige a la negociación colectiva que establezca obligatoriamente procedimientos de solución eficaces allí donde los trabajadores tienen una capacidad de bloqueo; lejos, sin embargo, de exigirse también donde imperaba la capacidad de decisión unilateral del empleador, ésta sale fortalecida.



Participación y consulta en las empresas de dimensión comunitaria

Dolores Martínez

Gabinete Jurídico confederal de CCOO

Comentario del anteproyecto de ley por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

El anteproyecto de ley lleva a cabo la transposición de la Directiva 2009/38/CE, que a su vez modifica de forma substancial la Directiva 94/45/CE, y que ha dado lugar a lo que en la técnica legislativa comunitaria se denomina "refundición".

Debemos recordar que con la aprobación de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de

un procedimiento de información y consulta a los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, se materializó una vieja reivindicación de las organizaciones sindicales. Su transposición al ordenamiento español se produjo mediante la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los traba-

jadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

No obstante lo positivo de la aprobación de la Directiva 94/45/CE y su posterior transposición a los distintos países de la Unión Europea, se ha podido comprobar que las experiencias de información y consulta han resultado menos eficaces de lo que cabía esperar. Por ello, tras un largo proceso de revisión en las instituciones comunitarias, se

llegó finalmente a su modificación de una manera substancial mediante la Directiva 2009/38/CE², que en su artículo 18 exige la correspondiente transposición antes del día 6 de junio de 2011, y a estos efectos se ha elaborado el anteproyecto de ley por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril.

La directiva define y concreta el contenido de la información y consulta a que tienen derecho los comités de empresa europeos, así como qué se entiende por cuestiones transnacionales, aclarando el contenido de aquéllas y el ámbito territorial de afectación, y permitiendo a la representación legal de las y los trabajadores un mejor ejercicio de los derechos de información y consulta, tanto en el tiempo como en el contenido y, naturalmente, antes de la toma de decisiones por parte de las empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria. Por otra parte, con la definición de las cuestiones transnacionales se establece una distribución de competencias entre los diversos ámbitos de representación, el transnacional de un lado y los ámbitos nacionales y locales de otro.

Otro aspecto relevante de la directiva es que reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a la asistencia y asesoramiento de expertos por ellos elegidos, entre los que podrán incluirse representantes de las organizaciones sindicales, otorgándoles así la condición de expertos.

En la directiva se simplifica la fórmula determinante de la composición de la representación de los trabajadores en las empresas o grupos de dimensión comunitaria,



Notas: 2. En adelante, la directiva.

mediante un sistema de composición proporcional, garantizándose así que los trabajadores situados en cualquier Estado miembro, aunque no alcancen el porcentaje del diez por ciento del total de los empleados en el conjunto de los Estados miembros, dispongan de un representante en los mencionados órganos de representación.

Resulta de interés señalar que la directiva, que, como ya hemos señalado, debe ser transpuesta antes del día 6 de junio de 2011, no será de aplicación a aquellos acuerdos alcanzados entre el 22 de septiembre de 1996 y el 5 de junio de 2011, por ello sería aconsejable evitar firmar cualquier acuerdo nuevo o renegociado antes de esta fecha, ya que los mismos no podrán beneficiarse de las mejoras introducidas por aquella.

En la adaptación que se hace en el anteproyecto de ley, en general, se recoge fielmente el contenido de la directiva, aunque con algunas deficiencias terminológicas, así como con algunos aspectos que entendemos quedan desnaturalizados en la adaptación, y que afectan en particular a las organizaciones sindicales. Así, en la directiva se recoge expresamente su derecho a asistir, junto a otros expertos, a las reuniones de negociación de la comisión negociadora, mientras que en el anteproyecto, si bien se recoge que podrán ser designados como expertos, luego no se incluye expresamente su derecho a asistir a las reuniones. En las observaciones que hemos presentado por parte de CCOO, hemos hecho especial hincapié en la necesidad de corregir estas deficiencias.



Elecciones sindicales y acción sindical en Euskadi

Francisco Javier López Irisarri
Secretario de Negociación Colectiva. Confederación Sindical de CCOO de Euskadi

El pasado mes de septiembre se dio en Euskadi el pistoletazo de salida del que se considera, a nivel territorial, el primer periodo de concentración de elecciones sindicales en el Estado. Un inicio marcado por una impetuosa actividad sindical al coincidir en fechas el desarrollo de la huelga general del 29-S con la laboriosa tarea de la preparación de las elecciones sindicales.

En los próximos nueve meses se renovarán el 60% de los delegados y delegadas de las empresas vascas, la inmensa mayoría de ellos de pequeñas y medianas empresas. Trasladaremos a las y los trabajadores de las mismas la importancia de su implicación en la reivindicación de sus derechos de manera colectiva y organizada en torno a Comisiones Obreras de Euskadi, como lo hemos hecho de manera reforzada estos últimos meses respondiendo al mayor ataque a los derechos laborales de los últimos 30 años. Unas elecciones que afrontamos con un discurso renovado y fortalecido, en el que

el sindicalismo de clase y confederal que representa Comisiones Obreras de Euskadi atenderá al reto que supone la apertura de nuevos ámbitos de intervención sindical a través del diálogo social, haciendo valer en estos espacios las ideas y propuestas que representamos.

También es momento de reivindicar el trabajo realizado durante estos últimos cuatro años, marcados de manera indeleble por la crisis en la que nos encontramos y que ha supuesto un aumento importante del trabajo desarrollado por los delegados y delegadas sindicales, dando respuestas y realizando propuestas en las negociaciones de los expedientes de regulación de empleo y en la negociación colectiva.

Hemos dado una lección al sindicalismo nacionalista centrandolo las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras en propuestas y protestas también en clave de movilización, cuando ha sido necesario, con una respuesta solidaria en defensa de los derechos laborales de aquellas y aquellos sobre los que ha recaído el peso de una crisis que no provocaron y que afecta tanto a un albañil de Murcia como a un tornero de la Margen Izquierda.

En la Comunidad Autónoma Vasca hay, a día de hoy, 443.403 trabajadores y trabajadoras que no cuentan con el amparo de un convenio colectivo debido a la actitud de los sindicatos nacionalistas, en concreto 389.881 de ellos están afectados por convenios colectivos sectoriales de los tres territorios provinciales, y otras 53.522 personas por convenios de ámbito de empresa.



Nuestro propósito es provocar una reflexión entre los trabajadores y trabajadoras sobre esta grave situación y trasladarles nuestras propuestas e iniciativas para superarla.

Reforzaremos el discurso de Comisiones Obreras, que se soporta en la defensa de los intereses de clase, en aquellas empresas en las que nuestra presencia es aún limitada. Trasladaremos a los trabajadores y trabajadoras nuestra apuesta decidida por los convenios colectivos sectoriales frente a quienes se posicionan por activa y por pasiva por la negociación en exclusiva en el ámbito de las empresas. Desbloquearemos la negociación colectiva en Euskadi avanzando en el cambio de la correlación de fuerzas sindicales en nuestro ámbito territorial, poniendo en valor nuestro modelo sindical.

Comisiones Obreras en Euskadi, aun con recursos escasos, se encuentra en una de las mejores situaciones organizativas conocidas hasta ahora, resultado del reforzamiento comarcal que se ha venido consolidando en los últimos meses, y que va a permitir afrontar las elecciones con mayores garantías que nunca.

Afrontamos este periodo con el convencimiento reforzado de encontrarnos ante una



labor sindical fundamental para nuestra organización. Con su resultado pasamos esa doble legitimación de la que hacemos gustosamente bandera, la de la representación electoral y la de la afiliación sindical. Somos conscientes que la mejor respuesta con la que se van a encontrar los voceros del ultraliberalismo, que un día sí y otro también cuestionan el papel de Comisiones Obreras, será aquella que refrenden los trabajadores y trabajadoras mediante el libre ejercicio del voto en las elecciones sindicales, y en ello estamos.