

accionesindical CONFEDERAL

contacta: amartin@cco.es

INFORMATIVO
CONFEDERAL DIGITAL
JUNIO 2009 NÚM. 3



Secretaría de Acción Sindical
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

SUMARIO

3 y 4

Los Planes Sociales de Acompañamiento en los ERES

5

Los planes de igualdad en la negociación colectiva

6

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

7

La nueva agenda del Diálogo Social en materia de Seguridad Social

8

Estructura de la negociación colectiva

9

Mostrario de sentencias de interés

10 y 11

El Convenio de Grandes Almacenes

Estadísticas

12

Actividades Acción Sindical en junio

La situación del diálogo social



Editorial

En julio de 2008, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales suscribieron la denominada 'Declaración por el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el diálogo social'. En menos de un año, la situación se ha deteriorado tanto que la caída de la actividad económica está suponiendo una enorme destrucción de empleo (EPA, I Trim. 2009, 4.010.700 personas en paro; INEM, Paro registrado al mes de junio 2009, 3.564.889 personas desempleadas.), hemos entrado en recesión, y la inflación que hace un año se desbocaba amenaza ahora con derivar en deflación.

En este contexto, y mientras el diálogo social no conseguía materializarse en acuerdos concretos, en ninguna de las mesas abiertas, y presentaba signos de parálisis inaceptables, desde CCOO consideramos que era imprescindible proporcionar un nuevo impulso a la concertación social, proponiendo un 'Pacto por la Economía el Empleo y la protección social' que sitúe en primer lugar de atención a las personas, en especial mujeres, jóvenes e inmigrantes, que son los que más directamente están sufriendo los efectos de la crisis y del desempleo. Se trata de responder a las necesidades de las personas que, de

forma creciente, no alcanzan o han consumido ya los derechos de protección de sistema público por desempleo, y que se encuentran en riesgo evidente de exclusión social, para lo cual proponemos la ampliación y mejora de la protección por desempleo, la incentivación de la Renta Activa de Inserción, y la coordinación con las CCAA respecto a los subsidios sociales.

Con este objetivo consensuados nuestras propuestas, en primer lugar, con la UGT, plasmándose en el documento unitario firmado el pasado 20 de mayo. A partir de ese momento, se han mantenido algunos contactos, al más alto nivel, entre las confederaciones sindicales y empresariales y el Gobierno, para tratar de reactivar el diálogo social. Estos contactos dieron lugar al compromiso de que, una vez concluido el proceso de elecciones al parlamento europeo, se acometería un proceso intensivo de contactos oficiosos para explorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo en torno a una actualización de los objetivos y prioridades del Diálogo Social, más adaptadas a las necesidades actuales producidas por la intensificación de la gravedad de la crisis económicas desde que se firmó la Declaración del pasado año.

Continúa en página siguiente

Editorial

Últimas noticias
Circular nº22
Acción Sindical



En el marco de estos contactos que se han venido sucediendo a lo largo de todo el mes de junio, se ha dado un repaso a las posiciones de cada parte en relación a posibles actuaciones en materia sociolaboral: protección por desempleo; actuación de los Servicios Públicos de Empleo e intermediación del mercado laboral; cuotas empresariales a la Seguridad Social; medidas para la mejora de la formación profesional y para el empleo; análisis de las causas y efectos del absentismo laboral; protección social de las pensiones; revisión de la negociación colectiva; y a las actuaciones en materias del diálogo social reforzado: agilización de las líneas actuales del ICO; nuevo Fondo ICO de financiación para la economía sostenible en el ámbito empresarial; Fondo de Inversión Local; reducción del Impuesto de Sociedades vinculado al mantenimiento o ampliación del empleo; revisión de la fiscalidad de la vivienda en compra o alquiler; revisión de la Ley Concursal y evaluación de la última reforma urgente de 27 de marzo.

En estos encuentros, que siguen poniendo en evidencia grandes diferencias de criterios y objetivos entre las partes, fundamentalmente con respecto a las pretensiones de CEOE (reforma

mes de julio.

El pasado día 25 de mayo, el Gobierno presentó un documento que calificó de síntesis de las posiciones empresariales y sindicales. Sin embargo, para CCOO, el documento presentado por el Gobierno está lejos de recoger las medidas que pueden conducir a un Acuerdo y está desequilibrado con respecto a las posiciones de las partes, ya que no incluye algunas de las principales demandas sindicales y sí incluye algunas pretensiones empresariales que son muy cuestionadas por los sindicatos.

Para CCOO este acuerdo necesario, sólo será posible si se alcanza un consenso en torno a medidas que reflejen con claridad que las prioridades comunes están en la protección de las personas que más y con mayor urgencia la necesitan en esta situación de crisis (desempleados sin cobertura de desempleo; colectivos en riesgo de exclusión social,...); en la reactivación económica de los sectores productivos; en garantizar que los créditos fluyan a las empresas y a las personas y en abordar reformas estructurales encaminadas a promover un cambio en el modelo de crecimiento.

Se trata de evitar que el desempleo siga creciendo y ello solo es posible si intervenimos para reanimar la actividad económica, modificando el patrón de crecimiento de la economía española que se ha manifestado claramente agotado, la apuesta por crear y consolidar una base industrial sólida que invierta en I+D+i, y genere empleos de calidad; la intervención en nuevos programas de inversión pública, así como mejorar y desarrollar el sistema educativo para que la formación de los trabajadores y trabajadoras y su cualificación sean las bases de incremento de la productividad, la competitividad y del empleo.

Uno de los objetivos del nuevo modelo económico y social es avanzar en cohesión social evitando la exclusión, por lo que el desarrollo y fortalecimiento de los servicios públicos son necesarios como garantía de que el crecimiento debe ir acompañado de mayor redistribución de riqueza, cohesión y justicia social. En este marco, el desarrollo y aplicación de la Ley de Dependencia y la defensa del sistema público de pensiones constituyen dos apuestas estratégicas que contribuyen a reforzar nuestro proyecto de Estado del Bienestar. ■



de la contratación y del despido, elevada reducción de las cotizaciones empresariales; reducción de impuestos,...) inasumibles para los sindicatos y rechazadas públicamente por el Gobierno, también se han producido algunos acercamientos y avances en torno a un conjunto de actuaciones en los distintos campos abordados, avances que permiten vislumbrar alguna posibilidad de alcanzar un acuerdo antes de finalizar el

Empleo

dual y voluntariamente, puedan adscribirse en función de sus peculiaridades personales.

Algunas propuestas sobre los contenidos del Plan podrían ser las siguientes:

- Movilidad funcional interna mediante programas de formación y recualificación.
- Medidas de recolocación tanto interna, en otros centros o empresas de la sociedad, como externa -creación de empresas o actividades alternativas-.
- Acuerdos temporales sobre inaplicación de incrementos pactados con cláusulas de posterior recuperación y actualización salarial.
- Acuerdos temporales sobre flexibilidad horaria y de turnos de trabajo.
- Ayuda individualizada a la búsqueda de empleo.
- Bolsas de empleo.
- Excedencias temporales remuneradas.
- Medidas de apoyo al autoempleo.
- Jubilaciones parciales.
- Prejubilaciones.
- Indemnizaciones.



Debido a su trascendencia, es necesario exigir que la Autoridad Laboral ejerza una verdadera labor de tutela durante la tramitación del ERE, garantizando que el proceso cumpla las normas legales y bajo el principio de buena

negocial, especialmente al final del período de consultas donde, antes de dictar la resolución administrativa, debe realizar una verificación técnico-jurídica del expediente.

Es necesario introducir cambios y mejoras legislativas que permitan: 1) adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades empresariales en lo relativo a los Grupos de Empresas y los Grupos Multinacionales, en la línea de los pronunciamientos de los Tribunales que abogan por considerar la situación del grupo a la hora de considerar la existencia y suficiencia de la causa de justificación del ERE (doctrina “levantamiento de velo”); 2) que los Planes Sociales obligatoriamente contengan un contenido específico exigible por la Autoridad Laboral que incluya protocolos de recolocación; 3) la equiparación del tratamiento fiscal de los despidos colectivos a los individuales.

Así mismo, es precisa la implicación de la Administración en procesos de negociación de los Planes Sociales y de Viabilidad en determinadas empresas y sectores estratégicos, mediante la aportación de recursos públicos (ayudas directas o de financiación, subvención de proyectos de I+D+I, etc.). Aportación que debe estar vinculada a compromisos concretos de mantenimiento y fomento del empleo por parte de la empresa beneficiaria.

No obstante, y como muestran los últimos datos oficiales, en el actual escenario de profunda crisis económica y de destrucción de empleo, este tipo de procedimientos (ERE), que en un 85% del total concluyen con acuerdo, canalizan una mínima parte de los despidos (3,5% del total de asalariados), y se instrumentalizan exclusivamente cuando los excedentes que alega la empresa no los puede canalizar por vías alternativas (extinción de contratos temporales, despidos por causas objetivas de carácter individual, etc.).

Esto explica que la inmensa mayoría del empleo destruido se está produciendo por actuaciones unilaterales de las empresas, que, en ocasiones, encubren procesos de reestructuración de carácter colectivo, eludiendo los procesos de negociación, control y autorización administrativa y siendo más rentables por ser prácticamente nulos los costes de despido, ya que la mayor parte se realiza a la finalización de contratos temporales (1.300.000 trabajadores menos que hace un año). ■

Negociación Colectiva

Pese a las dificultades, la evolución de los planes firmados en estos dos primeros años de vigencia de la Ley de Igualdad, es de incremento lento pero constante

Los planes de igualdad en la negociación colectiva

Esmeralda Sanz

Secretaría Confederal de Acción Sindical

La negociación de Planes de Igualdad es un mandato legal derivado de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), pero es también un objetivo sindical prioritario para CCOO que ha impulsado en los dos últimos años a través, fundamentalmente, de sus federaciones de rama.

La implantación de los planes de igualdad avanza pese a las resistencias empresariales, por una parte, fortalecidas por la actual crisis económica, y a las derivadas de la aceptación por las partes involucradas de los cambios que sobre la inercia negociadora ha introducido la nueva normativa: imposición del “deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad” (Disposición Adicional Undécima de la LOIEMH); obligación de realizar un diagnóstico previo de la situación laboral existente; y el establecimiento de unas directrices a seguir sobre el contenido de los planes de igualdad que “fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (Art. 46 LOIEMH).

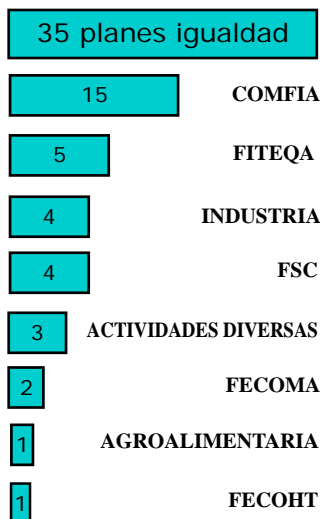
A estas dificultades iniciales hay que añadir una serie de obstáculos de muy diversa índole, en algunos casos consecuencia de las primeras, que surgen a lo largo del proceso de negociación y que pueden llegar a ocasionar su estancamiento: la determinación de sobre quién (o quienes) recae la responsabilidad de elaborar el diagnóstico de situación; la ralentización del procedimiento de constitución de las comisiones de igualdad, cuando se había acordado que fueran éstas las encargadas del proceso o, una vez constituidas, la obstrucción en el establecimiento de sus competencias o reglamentos de funcionamiento; la falta de respuestas de las direcciones de las empresas a los requerimientos de información; o, incluso, la paralización

puede ser consecuencia de conflictos en la empresa no directamente vinculados a este tema.

Pese a las dificultades, del seguimiento que desde el sindicato hacemos se desprende que la evolución de los planes firmados en estos dos primeros años de vigencia de la LOIEMH, es de incremento lento pero constante: cuatro planes firmados en 2007, dieciocho en el 2008 y trece constatados (la inexistencia de un registro oficial de planes de igualdad imposibilita afirmar con mayor certeza sobre esta cuestión) durante la primera mitad de este año.

Desde el inicio, se hicieron evidentes diferencias por federaciones en el proceso de puesta en marcha de los planes de igualdad, diferencias que se han mantenido en el tiempo: de estos 35 planes de igualdad quince, es decir más del cuarenta por ciento, corresponden a empresas ubicadas en la Federación de COMFIA, única que firmó planes en el 2007; a mucha distancia la siguen FITEQA, con cinco acuerdos; Industria y Servicios a la Ciudadanía, con cuatro, respectivamente; Actividades Diversas con tres; FECOMA con dos y, finalmente, Agroalimentaria y FECOHT con uno cada una de ellas.

Es de esperar que al finalizar el 2009 la cantidad de planes firmados sea sensiblemente superior al de 2008 y que el año próximo supere la cifra del actual, dado el elevado número de procesos actualmente abiertos. Por la información que las diferentes federaciones nos han facilitado, sabemos que en más de 120 empresas se están negociando planes, si bien, nuevamente se advierte un reparto muy desequilibrado por federaciones, tres de ellas acaparan más del 70% del total: COMFIA con procedimientos abiertos en unas 45 empresas, Servicios a la Ciudadanía con aproximadamente 25 y FECOHT con 21. Aunque con cifras inferiores, en todas las federaciones de CCOO hay procesos en marcha para avanzar en la implantación de planes de igualdad, tal y como refleja la Circular nº 21 de la Secretaría Confederal de Acción Sindical. ■



Institucional

El papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Las decisiones que se toman en la CCNCC, en relación con consultas de adscripción a un determinado convenio colectivo y en la extensión de los mismos son de importancia capital para muchos trabajadores.

Mariano Díaz
Secretaría Confederal de Acción Sindical

Existen muchos problemas para los trabajadores de la pequeña y mediana empresa (PYMES), que no conocen ni saben cual es el convenio que les es realmente aplicable, puesto que la empresa decide unilateralmente el convenio de aplicación, dado que son empresas de servicios cuya actividad empresarial o la actividad laboral de sus trabajadores no está perfectamente integrada en ámbitos funcionales de convenios sectoriales clásicos, y que se dedican a varias actividades a la vez, de mantenimiento, limpieza, mantenimiento eléctrico, mantenimiento integral, etc.

En este tipo de situaciones, los trabajadores, en ocasiones, reclaman al Juzgado de lo Social y pierden el pleito, porque no pueden demostrar que la actividad de la empresa real y efectiva no es la que digan sus estatutos sociales sino otra, y la actividad de los propios trabajadores no puede incardinarse, integrarse o subsumirse en el ámbito funcional de un convenio colectivo.

Estas sentencias desestimatorias que sitúan en grave indefensión a miles de

trabajadores, están motivadas por la falta de prueba del trabajador y por la poca precisión y detalle con que se redacta el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales, que muchas veces se limita a copiar el ámbito funcional de convenios precedentes en el tiempo, sin tener en cuenta las importantes transformaciones tecnológicas y sociales que se ha producido en los últimos años.

Esto ha motivado la aparición de empresas de servicios muy variadas, que en realidad actúan como sustitutivas de las Empresas de Trabajo Temporal y en las cuales la determinación del convenio aplicable es muy problemática.

Para evitar esta situación o al menos para superarla se debería extender el uso de solicitud de dictamen a la CCNCC, para que sea ésta la que determine en virtud de los ámbitos funcionales pactados en los convenios, cual es el convenio colectivo aplicable.

Con este dictamen, sin lugar a dudas, el trabajador tiene una prueba importante. Por ello es fundamental extender entre el conjunto de la estructura sindical la necesidad de este tipo de consulta o solicitud de dictamen a la Comisión Consultiva.

Ahora bien, las solicitudes deben estar bien redactadas, aportando datos imprescindibles, como el tipo de actividad de la empresa, el tipo de actividad del trabajador, contenido de ámbito funcional del convenio cuya aplicación se solicita, etc.

Hay que tener en cuenta que esta indefinición sobre el convenio de aplicación por dificultades para integrar la actividad de la empresa o la actividad laboral de los trabajadores en el ámbito funcional de un convenio, se está dando ya en empresas industriales, que en virtud de las nuevas tecnologías y de los cambios informáticos, están produciéndose un fenómeno de desplazamiento desde los convenios sectoriales con buena regulación, a convenios con peores condiciones económicas, sociales y de jornada. ■



La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado, tripartito, en el que está representada la Administración Central del Estado y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, teniendo una actuación autónoma en sus funciones, si bien, desde el punto de vista orgánico, está adscrita a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración

La CCCNCC realizará las siguientes actividades:

1. Resoluciones, sin carácter vinculante, de las consultas previas, en relación al ámbito funcional de los convenios colectivos.
2. Emisión de dictámenes en los casos de extensión administrativa de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores, o a un sector o subsector de actividad.
3. Funciones de observatorio de negociación colectiva (información, estudio, documentación y difusión de la negociación colectiva).
4. Todas aquellas actuaciones que por disposición legal le sean conferidas.

Diálogo Social

La nueva agenda del Diálogo Social en materia de Seguridad Social

Carlos Bravo Fernández
Secretario Confederal de Seguridad Social
y Previsión Social Complementaria

Coincidiendo con el comienzo de la nueva legislatura, hemos renovado la agenda del Diálogo Social en materia de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria. En esta nueva agenda conviven con los nuevos retos de futuro algunas cuestiones que pese a haberse acordado en procesos anteriores todavía no han sido convenientemente desarrolladas.

Sin duda, uno de los principales retos a los que nos enfrentamos en esta legislatura consiste en la **renovación del Pacto de Toledo**, marco de acuerdo social y político que ha garantizado el sostenimiento y buena salud de nuestro sistema de pensiones público. La Comisión no permanente del Congreso de los Diputados para el seguimiento del Pacto de Toledo ha retomado sus trabajos y en ella están compareciendo los principales agentes sociales y expertos del país. Con la fijación de sus posiciones en estas comparecencias ayudan a los parlamentarios a elaborar el preceptivo Dictamen que analice la situación actual del sistema de seguridad social y proponga líneas de acción futuras. Una vez aprobado por el Congreso dicho Dictamen, previsto inicialmente para la primera mitad de 2010 aunque podría adelantarse, se convocará una Mesa de Diálogo Social específica que aborde aquellas materias de seguridad social que se consideren necesarias para el buen desarrollo de nuestro sistema de pensiones y la consiguiente renovación

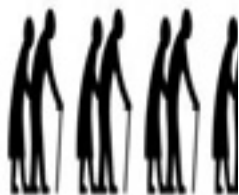
del Pacto de Toledo.

Deberemos atender con especial interés todos aquellos aspectos que aún quedan pendientes de desarrollo del Acuerdo en materia de Seguridad Social de 2006. Entre ellas tiene especial relevancia la **integración de regímenes especiales**. En el caso del Régimen Agrario, se ha retomado ya el proceso negociador a través de la mesa general en la que participan la Confederación y la Federación Agroalimentaria y que se encuentra trabajando con intensidad. No podemos decir lo mismo del Régimen de Empleadas de Hogar, del que CCOO ha exigido que se reabra el proceso que se encuentra paralizado desde 2007. También están pendientes de recepción algunos estudios, que debe elaborar la Administración, necesarios para abordar materias concretas: trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, de cara a valorar la introducción de medidas de jubilación anticipada; armonización del sistema de clases pasivas en el Régimen General; jubilación anticipada y parcial para empleados públicos.

La situación de crisis económica actual nos ha obligado a introducir en nuestra agenda de trabajo un elemento nuevo con el que no contábamos. Aunque no se trata en sentido estricto de una materia de diálogo social, desde este ámbito le estamos confiriendo un seguimiento y una atención cuidadosa a las medidas de **aplazamiento de cuotas de la Seguridad Social**.

La Incapacidad Temporal y cómo se está dando cobertura a esta contingencia tiene también un papel de primera importancia en el marco del Diálogo Social. Partiendo de la premisa de que para CCOO esta materia ha de abordarse desde la perspectiva del derecho a la salud de los trabajadores, hemos incorporado a nuestras propuestas la necesidad de que se aborden cuestiones como la mejora de los protocolos para la determinación de las contingencias de modo que no se enmascaren determinadas dolencias de carácter profesional como comunes; y los problemas de gestión que parecen estar detrás del hecho de que la atención, y el gasto asociado a ella, de una misma contingencia varíe considerablemente de unas provincias a otras. ■

En materia de Previsión Social Complementaria, sin perjuicio de abordarla también en el marco de la renovación del Pacto de Toledo, se han abierto líneas de trabajo inmediatas con el Gobierno tendientes a asegurar su función social. Entre todas ellas destacan nuestras propuestas relativas al trato diferenciado que debe darse a los planes y fondos de pensiones de empleo, los únicos que garantizan esta función social, de los individuales, que son principalmente un instrumento fiscal y de inversión privada; o la modificación del sistema de valoración a precio de mercado por el de valoración a vencimiento de activos de renta fija de planes y fondos de empleo. Asimismo, estamos proponiendo actuaciones sobre la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 para resolver incidencias que están afectando a la preservación de acuerdos alcanzados antes de octubre de 2003 en el marco de la negociación colectiva en algunas administraciones públicas en materia de previsión social complementaria



Observatorio NC



El estudio será presentado el próximo 17 de julio en la Fundación SIMA

Informe sobre la estructura de la negociación colectiva

Amaia Otaegui
Secretaría Confederal de Acción Sindical

La Secretaría Confederal de Acción Sindical solicitó la realización de un estudio sobre la situación actual de la negociación colectiva a un grupo de trabajo del 'Observatorio de la negociación colectiva' de Comisiones Obreras, coordinado por Ricardo Escudero, de la Universidad de Alcalá y Jesús Mercader, de la Universidad Carlos III de Madrid, y en el que se incluyen las aportaciones de un grupo de diez personas de distintas universidades españolas y miembros del sindicato.

El objetivo del trabajo era obtener una visión panorámica de la estructura de la negociación colectiva y una visión de conjunto de dos variables complementarias: de un lado, una radiografía de la estructura y, de otro, un análisis de la articulación entre los convenios de distintos ámbitos existentes identificando en que supuestos existen reglas de estructura y articulación con ámbitos inferiores, cómo funcionan y por qué.

Para ello se han manejado los convenios estatales, autonómicos y provinciales, quedando excluidos por tanto los convenios de empresa.

En la primera parte, de carácter cuantitativo y con un sesgo descriptivo, se han incluido la totalidad de los convenios colectivos vigentes en todos los sectores, incluidos los que han perdido vigencia, los que están en fase de prórroga, o los nuevos convenios que se han concluido. A continuación se ha procedido a analizar las cláusulas relativas a los ámbitos funcionales y territoriales de los diferentes convenios colectivos y agruparlos a fin de desglosar qué sucede en cada sector y subsector.

La segunda parte ha sido más "cualitativa", y en ella se ha entrado a analizar la articulación entre los diferentes niveles convencionales. En particular, se ha intentado centrar la atención en los convenios colectivos sectoriales: de un lado, todos los estatales y, asimismo, los Acuerdos Marco estatales; de otro, los autonómicos; y, finalmente, los provinciales.

En esta segunda fase, sólo se han manejado aquellos sectores en los que hay varias unidades convencionales a

fin de analizar si existe articulación entre ellas. Para ello, se ha investigado si los convenios de ámbito superior llevan o no a cabo la ordenación de las materias negociables en los diferentes ámbitos, incorporando pautas recogidas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En particular se ha revisado si en la práctica, las materias reservadas a los ámbitos superiores por el citado artículo del Estatuto son respetadas por los convenios de ámbito inferior.

La elaboración de una metodología común para este trabajo, en el que se parte de la idea de distinguir entre estructura y articulación, ha sido compleja, y finalmente ha comprendido los siguientes apartados:

1º. Delimitación del ámbito funcional y contraste con los ámbitos inferiores. Se ha tratado de identificar el ámbito funcional del Convenio Estatal, Autonómico y provincial. En este punto se verificaba el grado de correspondencia: plena, limitada, etc.

2º. Identificación de la tipología de cláusulas de principios de articulación (si las hubiera) y las técnicas de articulación concretas (complementariedad, etc.). El esfuerzo más importante ha consistido en verificar el nivel de aplicación respecto de las remisiones implícitas porque conllevaba verificar cada una de las materias. A este respecto, se ha acotado el trabajo a las materias del artículo 84 ET y, dentro de las mismas, sólo las condiciones de trabajo (salario, clasificación profesional, jornada y movilidad geográfica), y se ha añadido una valoración final de la situación de la articulación para cada convenio analizado.

Las conclusiones y propuestas derivadas del estudio sobre la situación actual de la estructura de la negociación colectiva se presentarán en una jornada en la Fundación SIMA el próximo 17 de julio de 2009, con participación de los autores, y que concluirá con la intervención del Secretario Confederal de Acción Sindical, Ramón Górriz. ■

Sentencias

Muestrario de sentencias recientes de interés

Se incluyen dos sentencias que afectan a trabajadores de ETTs y una nueva sentencia favorable a los criterios respaldados por CCOO en la aplicación del IPC previsto en la revisión de los convenios colectivos.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO de 22 enero 2009. Rec. 4262/07.

Empresas de trabajo temporal (ETT). Los salarios de los trabajadores cedidos en misión deben comprender no sólo los conceptos previstos en el convenio colectivo de la empresa usuaria, sino también los complementos abonados en la empresa recogidos en un acuerdo de empresa.

En esta sentencia se resuelve el conflicto colectivo planteado por Comisiones Obreras respecto al alcance de la garantía retributiva que a favor de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal establece el art. 11 de la Ley 14/1994, reguladora de las ETTs, donde se contempla el derecho de estos a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. En concreto, se planteaba si dicha garantía se limitaba única y exclusivamente a las retribuciones contempladas en el convenio colectivo sectorial de aplicación en la usuaria o si, además, también debía extenderse a los conceptos retributivos recogidos en un acuerdo de empresa suscrito entre la usuaria y su Comité de Empresa. Ver comentario completo publicado por el Observatorio Jurídico Sociolaboral de la Fundación 1º de Mayo.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO de 19 febrero 2009. Rec. 2748/07.

Empresas de trabajo temporal: responsabilidad solidaria de la empresa de trabajo temporal y de la usuaria por fraude en la suscripción del contrato de puesta a disposición de trabajadores. Cuantificación de la indemnización por despido: cómputo de la antigüedad.

La sentencia recae en el procedimiento de despido entablado por un trabajador que había sido contratado por una Empresa de Trabajo Temporal para prestar servicios como cedido en una

empresa del sector eléctrico, en el desempeño de tareas informáticas –mantenimiento de bases de datos-. La prestación de servicios para la usuaria se desarrolló durante siete años a través de tres contratos temporales sucesivos, bajo la intermediación de dos Empresas de Trabajo diferentes. Durante el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador había reclamado judicialmente su condición de fijo en la empresa eléctrica, notificándosele entre tanto la extinción de su contrato de trabajo por la decisión de la usuaria de proceder a la externalización de sus servicios de informática con una empresa especializada. Ver comentario completo publicado por el Observatorio Jurídico Sociolaboral de la Fundación 1º de Mayo.



SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL de 21 mayo 2009, AUTOS Nº 40/09.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia favorable a establecer una subida salarial del 2% en aplicación de la cláusula del convenio de SOGECABLE de IPC previsto por el Gobierno.

El Grupo de empresa SOGECABLE se negó a aplicar la cláusula pactada en el convenio consistente en el compromiso para el año 2009 de establecer un incremento equivalente al IPC previsto por el Gobierno. El motivo por el cual el grupo de empresas de SOGECABLE se negó a aplicar este incremento del IPC del 2% era por considerar que no existía para el año 2009 ningún IPC previsto por el Gobierno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su sentencia de 21 de mayo de 2009 estima la demanda planteada por la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO (hoy Federación de Servicios para la Ciudadanía) y del Comité de Empresa de Canal Satélite. En este enlace puede verse el comentario completo realizado por el Gabinete Jurídico Interfederal de Comisiones Obreras. ■



Negociación colectiva

ANGED
AKi
Alcampo
Aldeasa
Bricomart
C&A
Carrefour
Conforama
El Corte Inglés
Pc City
Grupo Eroski
FNAC
Hipercor
Ikea
Leroy Merlin
Media Markt
Toys`R`Us

"Para CCOO la actual coyuntura económica no puede servir de argumento para la eliminación de derechos laborales, la ruptura de las reglas de la negociación colectiva o la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores"

La Negociación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes

Afecta a unos 300.000 trabajadores, de los que más del 50 por ciento son mujeres y además hay un gran porcentaje de trabajadores que tienen contrato a tiempo parcial.

Raquel Boto
Secretaría Confederal de Acción Sindical

El convenio colectivo de Grandes Almacenes es un convenio referente para el sector del comercio. Pero, derivado de los problemas que se están produciendo para su firma (el actual convenio finalizaba su vigencia en 2008), el resto de la negociación del sector se está viendo paralizada a la espera de su conclusión.

La situación se muestra aún complicada, pues mientras que sindicatos como FASGA (Federación de Asociaciones Sindicales) Y FETICO (Federación de trabajadores independientes del comercio), ambos sindicatos amarillos, controlan la mayor parte de la representación sindical, entre CCOO y UGT tan sólo se ostenta un 28% de ésta.

La representación empresarial del sector, la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución ANGED agrupa a 16 compañías de distribución y grandes superficies, de éstas las empresas con más influencia en la negociación son El Corte Inglés y Carrefour.

ANGED, parapetada en la aparente crisis del sector, justifica su pretensión de cambiar el modelo de incremento salarial aceptado hasta ahora y pactar la eliminación de derechos consolidados en convenios anteriores y propone en esta negociación:

La congelación de los salarios, y de todos los aspectos económicos del convenio. Si bien estaría dispuesta a que si las ventas del sector se incrementan sobre el año anterior, hubiera subidas salariales tasadas sobre ese incremento (con un 115% de tope); es decir, negociar un incremento con fórmulas no tradicionales que no garantizan el poder adquisitivo de los trabajadores. $(IPC\ real + IPC\ previsto)/2$, y a esta fórmula se le aplicaría el índice de consumo (INE). En el caso de IPC real inferior a IPC previsto se aplicaría la devolución del salario.

Sin embargo, en años anteriores este sector ha crecido de una manera muy importante en ventas, y los trabajadores y trabajadoras han tenido subidas salariales moderadas que nada tienen que

ver con los beneficios obtenidos por las empresas. Por tanto, no parece ético que en época de bonanza económica las subidas salariales hayan sido moderadas, y que ahora, con el pretexto de la crisis, se pretenda la congelación salarial.

Modificar la redacción del absentismo laboral para reducir los índices del mismo, estableciendo más controles y penalizaciones, y recortar las prestaciones por IT (los tres primeros días al Régimen General). Esta medida se plantea precisamente cuando el índice de absentismo está en su porcentaje más bajo, pues ha pasado del 7% al 3%. Sin embargo, no se quiere pactar ninguna medida que ajuste el descanso semanal de día y medio, aplicando las últimas sentencias judiciales sobre este tema.

Mayor flexibilidad en la contratación, especialmente en el tiempo parcial: establecer periodos de prueba de seis meses para contratos indefinidos, facilitar el uso de la modalidad contractual de obra o servicio y la flexibilización del contrato a tiempo parcial (se perdería las garantías que establece el actual convenio colectivo, como la concreción horaria, la prioridad para cubrir las vacantes de plantilla y la consolidación de las horas). Ahora bien, desde octubre del año pasado no se han renovado los contratos temporales ni ha habido nuevas contrataciones.

Mayor flexibilidad e irregularidad en la jornada, como excusa para la aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el descanso semanal, que provoca un excedente de 152 horas aproximadamente, del día de descanso adicional que se debe de disfrutar.

La Patronal de Grandes Almacenes ha dado contestación a las plataformas presentadas por los sindicatos, calificándolas de encontrarse fuera de la realidad.

El problema de esta negociación ya no es sólo por las consecuencias de la más que posible firma del Convenio Colectivo por parte de los sindicatos FETICO y FASGA, alcanzando los acuerdos

Negociación colectiva



La crisis no ha afectado de igual forma en todos los subsectores, así, los electrodomésticos y la informática han tenido menos ventas, mientras que en alimentación el descenso del consumo es menos acusado.

que plantea la Patronal, sino por el efecto de arrastre que puede suponer para el resto de convenios del sector del comercio, y más aún a otros sectores no comerciales en los que las distintas patronales recurren a los mismos asesores laborales.

Como ya venimos reiterando, para CCOO la actual coyuntura económica no puede servir de argumento para la eliminación de derechos laborales, la ruptura de las reglas de la negociación colectiva o la pérdida de poder adquisitivo de las personas que tienen empleo, que son quienes sostienen el consumo familiar, y con él, la actividad económica ligada al mismo. Las declaraciones de CEOE y de algunas patronales sectoriales y territoriales en las que reclaman una modificación de los criterios para

la determinación de los incrementos salariales como medida para actuar en el contexto de crisis en el que nos encontramos, además de cuestionar el concepto “inflación prevista por el Gobierno” o “IPC previsto” y el valor del mismo, se cuestiona la validez de los pactos establecidos en convenios o acuerdos colectivos, en plena vigencia de los mismos, lo que es aún más grave.

Ante estas posiciones, CCOO defenderá en la negociación colectiva una política salarial, acorde a la negociada en anteriores ANC (Acuerdos interconfederales de Negociación Colectiva) y que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y el aumento de los más bajos, especialmente los que están muy alejados del salario medio nacional. ■

Estadísticas

Datos de convenios colectivos a mayo de 2009

Rita Moreno
Secretaría Confederal de Acción Sindical

La Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO informa de los datos relativos a convenios colectivos con efectos económicos en 2009 registrados por el Ministerio de Trabajo hasta finales de mayo, que alcanzan la cifra de 3.149 convenios, de los que 3.019 corresponden a revisiones de convenios plurianuales y 130 a convenios firmados en 2009. El número de empresas afectadas por el total de convenios registrados asciende a 865.973 y el número de trabajadores y trabajadoras a 6.998.322.

Con respecto al mismo mes de 2008, se han registrado 336 revisiones de convenios más y 43 firmas de convenio menos, lo que deja entrever ya, también en la estadística oficial, el estancamiento de la negociación colectiva de 2009 y el mayor grado de confrontación que se está produciendo en torno a la negociación salarial y los derechos laborales regulados en los convenios.

En el mes de mayo tan sólo se han registrado 36 convenios firmados en 2009, que sumados a los registrados en los cuatro meses precedentes, alcanzan la cifra total de 130 convenios, muy alejada de los 1.726 convenios con vigencia vencida y que aún están pendientes de registro, en su inmensa mayoría por que la negociación no está concluida y en algunos casos está totalmente bloqueada.

De los 3.149 convenios registrados por el MTIN hasta finales de mayo, 2.346 son convenios de empresa, que afectan a

574.614 trabajadores y 803 convenios de otro ámbito (sector, grupo de empresas), que afectan a 6.423.708 trabajadores. En los convenios de empresa el incremento salarial medio se sitúa en el 2,37% y en los de otro ámbito, en el 2,71%. Por tramos de incremento y atendiendo al volumen de trabajadoras y trabajadores afectados, los porcentajes más generalizados son el 2,37%, con 614 convenios y 1.695.647 personas incluidas en su ámbito; el 2,81%, con 591 convenios y 1.501.797 personas y el 3,47%, con 276 convenios y 1.456.662 personas.

Por grandes divisiones de actividad, son 38 los convenios registrados correspondientes al sector agrario; 1.130 convenios a los sectores industriales; 84 convenios al sector de la construcción y 1.897 a los sectores de servicios. El incremento medio pactado es del 2,70% en el sector agrario, 2,51% en la industria; 3,57% en la construcción y 2,53% en los servicios.

De los 3.149 convenios registrados, 921 contemplan algún tipo de reducción de jornada, de los que 637 han reducido entre 1 y 23 horas año, afectando a 2.303.830 trabajadores y trabajadoras, siendo éste el tramo de reducción más generalizado, seguido de lejos por los 121 convenios que han reducido entre 24 y 46 horas, afectando esta reducción a 446.919 personas. Otros convenios, prácticamente todos de empresa, recogen reducciones de jornada más amplias, aunque afectan a un volumen de personas muy reducido. ■

Descarga datos estadísticos



Participación

Actividades en las que ha intervenido Ramón Górriz, Secretario confederal de Acción Sindical, durante el mes de junio.

Comparecencia en la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados

El secretario confederal de Acción Sindical de CCOO, compareció, el miércoles 17 de junio, en la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados para presentar la opinión del sindicato sobre el Proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección social de las personas desempleadas.



Jornadas, seminarios y escuelas de verano de organizaciones de CCOO

Organizada por la Federación de Actividades Diversas, se celebró los pasados 8 y 9 de junio, en Torremolinos (Málaga), unas Jornadas sobre el Impacto de la Directiva de Servicios Interior en los sectores de Actividades Diversas, en donde Ramón Górriz intervino en una mesa de debate sobre **“Posicionamientos ante la Directiva Bolkestein”**, presentando la visión sindical, mientras que Joaquín Borrás, Presidente Ejecutivo de ISS España, presentó un punto de vista empresarial. También intervinieron en las Jornadas, Valerica Dumitrescu, del Instituto Sindical Europeo, Concha de Sena, de la Escuela Sindical de la CS de CCOO; Dámaso Javier Vicente, profesor de Derecho Comunitario y Juan José Montoya, técnico de la Federación estatal de AA.DD. Inauguró las Jornadas, Jesús A. Fernández Bejar, Secretario General de la Federación y la clausura estuvo a cargo de Enrique Castillejos Martín, Secretario de EESS y Formación Sindical de la Federación.



Organizada por la Unión Sindical de CCOO de Aragón, se celebró la Escuela Sindical sobre **“Crisis económica y Protección Social”**, los días 17 y 18 de junio, en Murillo de Tou (Huesca). Ramón Górriz intervino en la mesa redonda **“La Negociación Colectiva ante la Crisis”**, junto con Jesús Bejar, Se-

cretario General de Actividades Diversas y Joaquín González, Secretario General de FITEQA. Otras mesas de debate fueron **“Hacia un modelo económico para el progreso social en Aragón”**, **“Empleo y Protección Social”**, **“Alternativas al sistema productivo actual. La economía en función de la ciudadanía –intereses generales–”**. La presentación fue realizada por Julián Buey, Secretario General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, junto al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, seguida de la intervención de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de la CS de CCOO.



Organizada por CCOO de Euskadi, se celebró la Escuela Sindical Pedro Gómez, sobre **“Empleo, flexibilidad y protección social en tiempos de crisis”**, los días 25 y 26 de junio en Bilbao. Ramón Górriz intervino sobre **“Diálogo Social, crisis y flexibilidad”**. Otros temas abordados este año han sido **“El libro verde sobre la flexibilidad”** por Edurne Terradillo, Profesora de Derecho de la UPV-EHU; **“El debate europeo sobre el despido”**, por Joaquín Pérez, Profesor de la Universidad de Castilla La Mancha; **“Flexibilidad, empleo y protección social”**, por Juan Pablo Landa, Catedrático de Derecho del Trabajo de la UPV-EHU; **“La CES ante la flexibilidad”** por Ronald Janssen, responsable de políticas del mercado de trabajo de la CES; **“Diálogo social, flexibilidad y protección social en Euskadi”**, mesa redonda con la participación de Joaquín Arriola, Profesor de Economía de la UPV-EHU; Javier López, Responsable de Negociación Colectiva de CCOO de Euskadi; Juan Ramón Apechechea, Director de Relaciones Laborales de ADEG-CONFEBASK y Pablo Angulo, Viceconsejero de Empleo del Gobierno Vasco. La apertura de la Escuela fue realizada por Gemma Zabaleta, Consejera de Empleo del Gobierno Vasco y Pedro Rodríguez, Secretario de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi, y fue clausurada por Unai Sordo, Secretario General de CCOO de Euskadi. ■

