

acciónsindical^{CONFEDERAL}

INFORMATIVO
CONFEDERAL DIGITAL
ABRIL 2009 NÚM. 1

contacta: amartin@ccoo.es



Secretaría de Acción Sindical
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

SUMARIO

3 y 4

Los Organismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos

Es necesario, en este momento, abordar la situación en que se encuentran los organismos de solución de conflictos tanto de ámbito estatal (SIMA), así como en los organismos de solución de las diferentes Comunidades Autónomas.

5

El Sindicalismo internacional ante la crisis

Las organizaciones sindicales internacionales no se han enfrentado a una crisis económica de la profundidad, duración y generalidad de la que se inició en el sistema financiero de los EEUU en el verano de 2007.

6 y 7

Sistema Integrado para la Negociación Colectiva

La CS de CCOO ha creado una nueva aplicación para la gestión de la información sobre negociación colectiva (SINC)



Restablecer la primacía de la política sobre las finanzas, del trabajo frente al capital especulativo

Frente a la crisis: empleo, inversión pública y protección social

El 1º de Mayo los trabajadores y trabajadoras estamos llamados a celebrar el Día Internacional del Trabajo para enfrentar la crisis y reclamar con firmeza un nuevo orden económico mundial, que sitúe a las personas en primer término. **PÁGINA 2**

CCOO en el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

En 2008 desde la Mesa del Diálogo Social se propone la creación de un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatupartito y paritario, encargado de impulsar y fomentar las políticas de RSE. El Gobierno en reunión de Consejo de Ministros aprueba el Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero que crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas que se adscribe al Ministerio de Trabajo e Inmigración. **PÁGINAS 8 y 9**

La política salarial en los ANC interconfederales

CCOO en la negociación del ANC y en la negociación colectiva, mantiene la necesidad de aplicar, también en este periodo de crisis económica, una política salarial que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y el aumento de los salarios más bajos, especialmente los que están muy alejados del salario medio nacional. Este objetivo es compatible con abordar las necesidades de las empresas, ya que con la aplicación de los criterios de los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva en materia salarial también se tienen en cuenta otros factores. **PÁGINA 10**

Introducción



Mejorar la calidad de la educación y formación profesional para avanzar en el cambio hacia un nuevo modelo productivo

Frente a la crisis: empleo, inversión pública y protección social

El 1º de Mayo los trabajadores y trabajadoras estamos llamados a celebrar el Día Internacional del Trabajo para enfrentar la crisis y reclamar con firmeza un nuevo orden económico mundial, que sitúe a las personas en primer término.

Los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras a los que representamos exigimos a los banqueros, a los gobiernos e instituciones que den una salida justa a la situación, y estamos dispuestos a desempeñar el papel que nos corresponde en la construcción de un futuro más justo.

La crisis internacional ha puesto en cuestión un modelo económico capitalista que, además de ser socialmente injusto e insostenible medioambientalmente, ha fracasado estrepitosamente en el terreno económico. El creciente dominio de la actividad financiera sobre la economía, el predominio de la especulación por encima de la producción de bienes y servicios, ha arrastrado al sistema económico mundial a la situación de recesión.

Junto a la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos, reclamamos la transformación del estado actual de la economía mundial, impulsando los cambios necesarios en el gobierno del mundo financiero, y generando una regulación que restablezca la primacía de la política sobre las finanzas, del trabajo frente al capital especulativo; donde se fijen las condiciones de un nuevo modelo de reparto y distribución de la riqueza.

En España, los principales indicadores de la economía española son claramente negativos, como lo muestran la rapidísima destrucción del empleo, habiéndose alcanzado una cifra total de desempleados que se sitúa en 3,6 millones; el consumo en caída libre, los fuertes ajustes en la producción,

que se han ido extendiendo desde la construcción al resto de sectores, y la fuerte caída de la inversión empresarial. La crisis internacional se agrava en España por efectos propios, derivados de un modelo económico de crecimiento insostenible y la debilidad del modelo productivo.

Nuestro país requiere cambios trascendentes y urgentes, pero estos no pueden consistir en el abaratamiento de los costes laborales, tal como reclaman algunos sectores de CEOE. La crisis no tiene su origen en el mercado laboral y, por tanto, la solución no puede provenir de reformas laborales que únicamente servirían para acelerar la destrucción del empleo, al igual que la reducción de impuestos y cuotas sociales sólo provocaría el deterioro de los sistemas públicos de protección social, la reducción del gasto social y el debilitamiento de los servicios públicos.

Gobierno, empresarios y sindicatos debemos concentrar todos los esfuerzos en el diseño de un nuevo modelo productivo. De una parte, debe responderse a la crisis con fuerza y frenar la destrucción de empleo. Además, se precisa impulsar un nuevo modelo de crecimiento que garantice la cohesión social.

En España, la salida de la crisis debe traducirse en un modelo de crecimiento sostenible, productivo e industrial, desde la calidad y la innovación, con derechos, con igualdad entre hombres y mujeres, entre inmigrantes y autóctonos, sin accidentes laborales, con protección de las personas desempleadas, con garantías para unas condiciones dignas de vida, en las que las pensiones, la educación, la sanidad o la atención a las personas en situación de dependencia sean derechos consolidados.

El diálogo social es una apuesta sindical estratégica, pero no queremos un proceso de diálogo social devaluado, por lo que Comisiones Obreras propone la negociación de un Pacto de Estado por la Economía y el Empleo, entre sindicatos, empresarios y administraciones públicas, ampliable a las comunidades autónomas, para diseñar un nuevo modelo productivo y asegurar la consolidación del sistema de pensiones. ■

- **Reivindicamos** el impulso de las políticas activas de empleo, la mejora de la protección por desempleo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en los expedientes de regulación de empleo y ante los despidos.

- **Proponemos** una nueva estructura productiva basada en la calidad de la educación y la formación profesional, el impulso de la I+D+i para la mejora de la productividad y la competitividad, la potenciación del sector industrial, la reducción de la dependencia exterior de la energía y la promoción de la política medioambiental como factor de progreso, la promoción de programas de vivienda pública y estímulo al alquiler, la priorización del gasto público en infraestructuras y servicios sociales y el fortalecimiento de los Servicios Públicos.

Participación



Existen un número importante de sectores y empresas no adheridos al ASEC

Existen sectores y empresas que aún estando adheridos al ASEC no han solicitado en ningún momento su mediación.

Hay conflictos que exceden del ámbito de una CCAA, por afectar a empresas o sectores en las que están implicadas varias CCAA o convenios colectivos de ámbito estatal, que no se tramitan en el SIMA como es preceptivo.

Organismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos

En relación con el funcionamiento, actividades y resultados de los organismos extrajudiciales es necesario, en este momento, abordar la situación en que se encuentran los organismos de solución de conflictos tanto de ámbito estatal (SIMA), así como en los organismos de solución de las diferentes Comunidades Autónomas.

Con el objetivo de incrementar el nivel de utilización de estos organismos, e intentar incrementar los acuerdos. Para esto sería conveniente fomentar planes de actuación con una mayor presencia sindical. Máxime si tenemos en cuenta que ante la actual situación de crisis económica la conflictividad, muy probablemente, se verá incrementada.

En este sentido, hemos detectado en la Fundación SIMA, que existe un número importante de sectores y empresas que no están adheridas al ASEC, lo cual dificulta la participación sindical en la solución del conflicto. Para intentar evitar este problema nuestras Federaciones tienen que detectar a través del contenido de los convenios de ámbito estatal, la carencia de la cláusula de adhesión, y programar un plan de trabajo con nuestros negociadores, con el objetivo de incluir en los convenios esta cláusula de adhesión al ASEC.

Se da también la circunstancia que sectores y empresas que aún estando adheridas al ASEC no han solicitado en ningún momento su mediación en ningún tipo de conflicto.

Del mismo modo se ha detectado que conflictos que exceden del ámbito de una Comunidad Autónoma, por afectar a empresas o sectores en las que están implicadas varias Comunidades Autónomas o convenios de ámbito estatal, no se tramitan en el SIMA como es preceptivo, sino que se tramitan en el organismo de solución de una sola Comunidad.

En relación con lo anterior, el Art. 4 Apdo. 2 del recién renovado (ASEC IV) regula en sus apartados, a, b y c, lo siguiente:

“1 Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte a

varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.

c) Empresas o centros de trabajo que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad”.

Es fundamental mantener reuniones periódicas con la participación de nuestras Federaciones y Uniones Territoriales, con el objetivo de coordinar, intercambiar información y realizar propuestas en lo referente al funcionamiento de los diferentes organismos, problemas que se plantean, resultados globales de mediación y arbitraje.

Es absolutamente imprescindible, que nuestras organizaciones se impliquen en la organización y participación de las jornadas anuales organizadas por CCOO, así como realizadas por el SIMA y la de los organismos territoriales correspondientes, mediante la realización de propuestas del contenido de las jornadas, incrementando la asistencia a las mismas y participando en los debates de las ponencias.

Un déficit importante en el funcionamiento de estos organismos radica en el reducidísimo número de arbitrajes que se producen, lo cual perjudica a los intereses de los trabajadores, puesto que la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, salvo en lo relativo al Art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, sobre contratos temporales y computo de servicios pres-

Participación



tados en los mismos a todos los efectos, indemnización de despido, complemento de antigüedad, etc, está siendo restrictiva para los trabajadores.

Como ejemplo de este carácter restrictivo hay que tener en cuenta la interpretación que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo hace sobre el alcance del Art. 41 y la movilidad funcional o facultad organizativa de la empresa, que es una interpretación claramente flexibilizadora, favorable por tanto a los intereses del empresario. Interpretación jurídica que se mantiene incluso en situaciones en las que se examina el alcance de la facultad organizativa del empresario y del Art. 41 en relación con normas de prevención de riesgos laborales, y en donde el Tribunal Supremo acude a una visión formalista del Art. 41, consistente en que basta con la invocación formal de causa objetiva y el procedimiento de consultas, sin pene-

trar en la incidencia real de las condiciones de trabajo nuevas sobre la salud de los trabajadores o sobre su sistema de remuneración o de distribución horaria.

Junto con esta revalorización imprescindible del arbitraje laboral como alternativa a la solución judicial, existen también otros déficit o puntos negros en el funcionamiento de estos organismos.

Estos se refieren a la existencia de muchas situaciones en las cuales las empresas adheridas al ASEC mediante convenios de empresa o mediante convenios sectoriales estatales, no suministran la información económica y de todo tipo y legalmente prevista a la representación legal de los trabajadores. Información que resulta transcendental en situaciones de reestructuraciones de empresas o escenarios previos a Expediente de Regulación de Empleo.

La solución estrictamente judicial a estas situaciones de ausencia de información y, por lo tanto, de incumplimiento del Art. 64 y 44 del Estatuto de los Trabajadores, sobre subrogación de empresas o unidades productivas autónomas, resulta estéril y problemática, puesto que lo más que se podría lograr es una mera sentencia declarativa de imposible ejecución práctica.

Por ello resulta transcendental que este tipo de controversias colectivas aunque se canalicen como discrepancias sobre la interpretación del alcance de los Art. 64 y 44 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en procesos de reestructuración empresarial, tengan un marco de diálogo y negociación en el proceso de mediación previa, que no puede convertirse en un trámite rutinario, sino en un método impulsado sindicalmente para alcanzar un acuerdo real y efectivo, y no estar a expensas de una resolución judicial que no tendrá efecto práctico y llegará muy tarde.

Estas consideraciones anteriores pueden también aplicarse en lo relativo a déficit constatados en el funcionamiento del sistema a las negociaciones colectivas prolongadas o convenios podridos.

Hay que acudir en estos casos al sistema de mediación e impulsar éste, prologándolo incluso en el tiempo, a través de reuniones a celebrar en diversos días, puesto que con ello se facilitará el acuerdo y convenio colectivo, sin necesidad de utilizar el recurso que está diseñado para otra situación de mediación previa a la huelga, que en ocasiones funciona y en muchas otras no y los sindicatos se ven abocados o a convocar definitivamente la huelga o en definitiva desconvocarla, lo cual implica una banalización de este instrumento tan importante de defensa de los trabajadores. ■



El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas. Se trata de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de modo que sus recursos son de naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.

La Fundación SIMA tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

Los conflictos colectivos laborales susceptibles de ser sometidos a los procedimientos de mediación y arbitraje en el SIMA son:

- Los de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa. Estos procedimientos podrán ser solicitados por aquellos sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

- Los que originen un bloqueo en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo. Podrán promover el procedimiento aquellos que participen en la correspondiente negociación.

- Los que den lugar a la convocatoria de una huelga, estando legitimados quienes lo estén para convocarla.

- Los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; procedimientos que podrán ser promovidos por el comité de huelga o por el empresario.

- Los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 ET. Podrán solicitar la iniciación del procedimiento el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.

- Las controversias colectivas que surjan en el seno de la Comisión Paritaria con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo. Este procedimiento habrá de ser solicitado conjuntamente por la mayoría de ambas representaciones en dicha Comisión.

Internacional

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
**Se celebrarán en
mayo cuatro eu-
romanifestaciones
convocadas
por la CES:
Madrid 14
Bruselas 15
Berlín y Praga 16
Su lema:
"Combatir la crisis:
lo primero
el empleo y los
ciudadanos"**



De la Cumbre de Londres del G20 a las euromanifestaciones de mayo

El Sindicalismo internacional ante la crisis

Javier Doz Secretario Confederal de

Las organizaciones sindicales internacionales no se han enfrentado a una crisis económica de la profundidad, duración y generalidad de la que se inició en el sistema financiero de los EEUU en el verano de 2007.

A diferencia de lo que ocurrió en anteriores crisis mucho más leves, los gobiernos no han utilizado ésta para realizar recortes en los sistemas de protección social. Por el contrario, las conclusiones de las Cumbres del G20 de Washington y Londres hablan de fortalecer los sistemas de protección del desempleo. El sindicalismo internacional —la CSI y las FSI, las organizaciones regionales y la CES— las centrales y federaciones que agrupa, se enfrentan a una tarea extraordinariamente importante, compleja, difícil.

Ser capaz de lograr que las políticas mancomunadas que están partiendo del G20 —y en menos medida de la UE— al tiempo que reactivan la economía y estabilizan el sistema financiero sean capaces de generar empleo con derechos, hacer de los principios y derechos fundamentales del trabajo y del trabajo decente un pilar fundamental de la salida de la crisis. También participar activamente, a través de un sistema de diálogo social mundial, en la construcción de un modelo económico sostenible y justo que sea gobernado democráticamente.

La Cumbre de Londres y el trabajo desarrollado por la CSI en su preparación han supuesto un avance en esa dirección. Por primera vez en una reunión de estas características se ha producido un esbozo de lo que podría ser una negociación. La delegación sindical de la CSI en Londres pudo influir en la redacción de algunos aspectos de la Declaración de la Cumbre, introduciendo diversas enmiendas a su texto, como las que hacían referencia al empleo —su valor como objetivo, su protección y la evaluación del impacto de las otras medidas adoptadas en el empleo— y el reconocimiento del papel de la OIT en la evaluación de dicho impacto, que abre el camino para su incorporación al G20.

La agenda del sindicalismo internacional para los próximos meses se centra en la continuidad de la presión ante los gobiernos del G20, con las propuestas

sindicales no alcanzadas y con la exigencia de ejecución de los compromisos contraídos, la preparación rigurosa de la siguiente, y asegurar el éxito y la proyección pública de la próxima Conferencia de la OIT para que de ella salga un Pacto Global por el Empleo que coloque al trabajo en el centro de la salida de la crisis y del cambio del modelo económico de la globalización. Es una tarea ingente, a primera vista, por encima de sus capacidades de acción sindical internacional, pero tiene que saber estar a la altura de las circunstancias. Las centrales nacionales y sus organizaciones tienen que conocer y participar en el desarrollo de esta agenda, empezando por participar activamente en las movilizaciones que van a apoyar una propuesta sindical mundial para salir de la crisis y cambiar la globalización.

La movilización sindical supranacional frente a la crisis tiene su primera cita el 1 de mayo. A continuación, en el continente europeo, se celebrarán cuatro euromanifestaciones convocadas por la CES: 14 de mayo, en Madrid; 15 de mayo, en Bruselas; y 16 de mayo, en Berlín y Praga. Su lema: "Combatir la crisis: lo primero el empleo y los ciudadanos". A los objetivos mundiales se añaden la exigencia a las autoridades europeas y gobiernos nacionales de que aprueben planes adicionales de estímulo de la demanda a través de la inversión pública y se mejore la protección de los parados. Y el 7 de octubre, la CSI convocará la 2ª Jornada Mundial por el Trabajo Decente, centrándola en las propuestas del sindicalismo mundial frente a la crisis.

El éxito de la manifestación europea del 14 de mayo, en Madrid, supone un gran reto para CCOO y UGT. Las centrales portuguesas CGTP y UGT participan también en su organización, y está prevista la asistencia de delegaciones más reducidas de otros países europeos. El objetivo: garantizar la presencia de entre 45.000 y 50.000 manifestantes. ■

SINC

"

En noviembre de 2008 se realizaron las primeras acciones formativas sobre "Tabulares" y próximamente se programarán nuevas acciones a realizar en el 2º semestre de 2009

"



Facilitará la realización de balances y la elaboración de recomendaciones y criterios para la negociación colectiva.

El Sistema de Información de la Negociación Colectiva

La CS de CCOO ha creado una nueva aplicación en el Sistema Informático de Gestión de la Información Sindical (SIGIS) para la gestión de la información sobre negociación colectiva (SINC).

Esta nueva herramienta consta de dos Sistemas o Bases de Datos, la denominada "Tabulares" que gestiona datos provenientes de la Hoja Estadística de Convenios Colectivos y datos de codificación sindical y la denominada "Literales" que gestiona documentos (pdf y txt) que se relacionan con su correspondiente registro "tabular" mediante un código (código de convenio o código de documento).

El Sistema "Tabulares" está disponible en modo producción en el SIGIS y puede ser utilizado por todas las personas que actualmente disponen de la correspondiente autorización de acceso y por quienes la tengan en el futuro. El Sistema "Literales" aún no está disponible para las organizaciones, estando en fase de pruebas de diseño y funcionamiento. Se prevé que pueda estar accesible a las personas autorizadas por las organizaciones en el segundo semestre de 2009.

La alimentación de datos al Sistema "Tabulares" se nutre fundamentalmente de la información periódica (mensual) que facilita el MTIN a la Secretaría de Acción Sindical de la Confederación, información ampliable con un conjunto de datos de

codificación sindical que deben ser aportados por la SAS y por las organizaciones confederadas. La explotación de la información se realiza mediante estadísticas (estándar, de media y a la carta) e informes o listados de los datos registrados.

La alimentación de documentos al Sistema "Literales" puede realizarse desde la Confederación, principalmente la SAS, y desde las organizaciones confederadas. La Secretaría Confederal de Acción Sindical se encargará de realizar la carga inicial de todos los convenios colectivos en vigor y de un importante número de acuerdos colectivos (interprofesionales, sectoriales y de empresa) firmados en 2008 y 2009. La actualización de los convenios y acuerdos colectivos futuros podrá ser realizada por cualquiera de las estructuras de la Confederación.

Sobre los documentos, el Sistema realiza un marcado automático de términos encontrados, en base a un TESAURO de términos significativos en la negociación colectiva elaborado por el Centro de Documentación de la CS de CCOO. Estas marcas automáticas podrán ser modificadas por las personas usuarias que tengan autorización para ello, así como realizar anotaciones (valoraciones estandarizadas o comentarios libres) y referencias (enlaces /links) con otros documentos localizables en el Sistema o fuera de él.

La información cuantitativa o tabular y la cualitativa o literal, permitirán a las organizaciones y estructuras de la Confederación, a través de las personas autorizadas para realizar la explotación de la misma, acceder a los datos y contenidos de la totalidad de los convenios colectivos en vigor y de multitud de acuerdos colectivos de diversa naturaleza, con productos ágiles y flexibles (estadísticas, informes, marcas, anotaciones) que facilitarán el seguimiento, la información y el análisis de los contenidos de la negociación colectiva en su más amplia dimensión, (no sólo convenios, también acuerdos colectivos). ■

Lo que debes saber sobre el uso del SINC

—La habilitación de permisos se canaliza a través de las Secretarías de Organización de Federaciones y Territorios.

—Su mantenimiento y explotación corresponde a las Secretarías de Acción Sindical

—La Secretaría Confederal de Acción Sindical ha creado un Área de Seguimiento e Información de la Negociación Colectiva, responsable de realizar el desarrollo e implementación del SINC en toda la organización, para lo que realizará actividades informativas, formativas, de asesoramiento y asistencia a las personas usuarias. La dirección de correo de contacto es, sas-sinc@ccoo.es

—Está disponible el Manual de Usuario del Sistema "Tabulares" Versión 1.0.

—Son colaboradores imprescindibles, el Dpto. de Informática y el Centro de Documentación de la CS de CCOO.

—Si deseas obtener datos estadísticos o informes de datos de convenios colectivos registrados puedes solicitarlos al Área SINC, dirigido a la dirección de correo arriba indicada.

SINC

En los sucesivos números de periodicidad mensual de la revista incluiremos enlaces a diferentes estadísticas que consideramos de interés, no sólo pensando en la utilidad de los datos que reflejan, sino también, para mostrar el potencial y el abanico de posibilidades que nos ofrece el Sistema Integrado para la Negociación Colectiva, a la hora de explotar los microdatos que recibimos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

*Si pincháis en este enlace, **SINC**, podréis descargaros en esta ocasión, el cuadro estadístico de previsión de la negociación colectiva para el presente año.*

La revisión salarial pactada para el 2009 en los convenios colectivos plurianuales se ha respetado en términos generales

Situación de la negociación colectiva a marzo de 2009

La revisión de los convenios para 2009, a finales de marzo, sitúa el incremento salarial pactado en el 2,70%, siete décimas por encima del objetivo oficial de inflación, y 6,9 décimas por debajo del incremento pactado en 2008.

La Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO informa de los datos relativos a convenios colectivos registrados por el Ministerio de Trabajo hasta finales de marzo y valora positivamente que el número de convenios registrados hasta esa fecha supere en 377 al del año pasado, con lo que los trabajadores y trabajadoras que ya tienen convenio con efectos económicos en 2009 ha alcanzado la cifra de 6.234.400, unos 600.000 más que en el mes de marzo de 2008.

El incremento salarial pactado se sitúa en el 2,70%, siete décimas por encima del objetivo oficial de inflación, incremento que se sitúa dentro de los márgenes de referencia para la negociación salarial de 2009 indicada por CCOO y UGT, ante la falta de acuerdo con las organizaciones empresariales para la renovación del ANC y lejos de la congelación salarial o del 1% de incremento planteado con carácter general por las organizaciones empresariales.

El incremento pactado hasta ahora para 2009 es 6,9 décimas inferior al incremento pactado en los convenios registrados en los tres primeros meses de 2008, lo que sí refleja la tendencia a un ajuste salarial que tiene en cuenta tanto la evolución de los precios al consumo como la grave situación económica y del empleo.

De los 2.811 convenios registrados por el MTIN en el primer trimestre del año, la mayoría, excepto 48, son revisiones para 2009 de convenios plurianuales con inicio de vigencia anterior a este año, es decir, que establecieron el incremento a aplicar en 2009 cuando negociaron el convenio y que, ahora, han adecuado y ratificado el incremento y las tablas de aplicación en 2009.

En el proceso de revisión de los convenios plurianuales, algunas patronales y empresas se han negado a aplicar el incremento pactado en su día para la revisión salarial de 2009, lo que ha llevado aparejado conflictos colectivos que en la mayoría de los casos se han resuelto mediante negociación y –a veces– con la mediación de los organismos de solución extrajudicial de conflictos, pero que en otros casos aún tienen bloquea-

da la aplicación del convenio. Este es el caso en los convenios sectoriales estatales de Cajas de Ahorros, Contact Center (antes Telemarketing), Conservas Vegetales, Industrias Cárnicas, Granjas Avícolas o Frio Industrial, en algunos de los cuales ya se ha interpuesto la correspondiente demanda judicial.

La tendencia general ha sido la de aplicar la revisión salarial para 2009 en los términos pactados, es decir que la mayoría de los convenios plurianuales se han revisado con normalidad y con acuerdo, siendo en la negociación de convenios que tienen que renovarse en 2009 donde se están produciendo mayores tensiones en cuanto a los contenidos, salariales y de otra naturaleza, a fijar para este año y los próximos.

CCOO insiste en que la actual coyuntura económica no puede significar, además de la masiva destrucción de empleo facilitada por las elevadas tasas de temporalidad en la contratación, la eliminación de derechos laborales y la pérdida de poder adquisitivo de las personas que tienen empleo y que son quienes sostienen el consumo familiar y con él, la actividad económica ligada al mismo.

Por el contrario, en opinión de Comisiones Obreras, la actual crisis económica requiere, fundamentalmente, medidas políticas para favorecer el acceso de las empresas y las familias al crédito de las entidades financieras que están siendo apoyadas con recursos públicos; ampliar la protección social a las personas desempleadas; apoyo a los sectores productivos que pasan por situaciones coyunturales muy adversas e impulso de las inversiones y políticas que propicien el cambio de modelo productivo hacia un alto grado de innovación y desarrollo tecnológico, infraestructuras y servicios de calidad que cubran plenamente las necesidades de la ciudadanía y de las empresas.

Un conjunto de medidas que deberían arbitrase de forma integral, en el marco de una negociación política con los agentes sociales, como viene reclamando Comisiones Obreras en su propuesta de establecer un Pacto de Estado por la Economía y el Empleo, que abarque toda la legislatura. ■

Participación

“
Se trata de contraponer una forma de actuar socialmente responsable de las empresas ante la irresponsabilidad del comportamiento de ciertas empresas y organismos reguladores que han sido una de las principales causas de la grave situación económica y social que padecemos a nivel mundial
”

Avanzar en un nuevo modelo ético de gestión de las empresas socialmente responsable

CCOO en el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas

En 2008 desde la Mesa del Diálogo Social se propone la creación de un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas como órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, encargado de impulsar y fomentar las políticas de RSE.

El Gobierno en reunión de Consejo de Ministros aprueba el RD 221/2008 de 15 de febrero que crea y regula el Consejo Estatal de RSE, que se adscribe al Ministerio de Trabajo e Inmigración. El reglamento del Consejo recoge los objetivos y la composición referidos en el punto número 10 del documento “La Responsabilidad Social de las Empresas consecuencia del Diálogo Social”.

Los objetivos del Consejo son:

- Constituir un foro permanente de debate sobre RSE que sirva como marco de referencia para el desarrollo de la RSE en España.
- Fomentar las iniciativas sobre RSE, proponiendo al Gobierno, en el marco de sus funciones asesoras y consultivas, medidas que vayan en ese sentido, prestando una atención especial a la singularidad de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME).
- Informar, en su caso, sobre las ini-

ciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas.

- Promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de RSE y de sostenibilidad, así como herramientas más adecuadas para su elaboración y seguimiento.

- Analizar el desarrollo de la RSE en España, la Unión Europea y países terceros con objeto de poder cumplir con tales objetivos, el Consejo se constituye como Observatorio de la RSE en España, podrá emitir informes y elaborar estudios a solicitud del Gobierno o por propia iniciativa, elevará una memoria anual al Gobierno y promoverá iniciativas de Responsabilidad Social de las Empresas, colaborando con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel internacional, así como participando en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de RSE.

El Consejo Estatal de RSE celebró su primera reunión constitutiva el pasado 20 de enero. El Ministro de Trabajo e Inmigración, presidió la primera reunión del Consejo y en su discurso analizó los antecedentes del Consejo, la situación actual de la RSE, destacando su dimensión interna y externa, y ha subrayado el vínculo entre RSE y los desafíos concretos de la Presidencia Española de 2010 que coincide con la finalización de la Estrategia de Lisboa sobre el Crecimiento y el Empleo y la elaboración de una nueva Estrategia Europea. Asimismo, el Ministro destacó el consenso como valor añadido que aporta el nuevo Consejo.

Actuaciones del Consejo Estatal de RSE a medio plazo. En la reunión constitutiva, el Consejo Estatal de RSE ha acordado que cada uno de los cuatro grupos designaría cuatro vocales para formar parte de la Comisión Permanente, que será la encargada de elaborar un borrador de régimen de funcionamiento del Consejo y de

VOCALES DE CCOO EN EL CERSE

TITULARES

Jordi Ribó Flos*	Secretario Confederal de Economía Social y Autoempleo
Laura Pinyol Vidal*	Vocal de la CEC. COMFIA
José Carlos Glez. Lorente	Responsable RSE COMFIA
Yolanda Morín Arias	Federación de Industria
José Cahinero Triviño	Secretario de Mediación y RSE CONC
Miriam Pinillo Carrascosa	Secretaría de Acción Sindical COAN

SUPLENTE

F. Javier Jiménez Martín	Secretario Confederal Políticas Sectoriales
Mario Sánchez Richter	Secretaría Confederal de Seguridad Social
Victoria Montero Montero	Secretaría Confederal de Internacional
Raquel Boto Gil	Secretaría Confederal de Acción Sindical
Daniel Martínez Peñas	Secretario General de FITEQA Madrid
Jaume Mayor Salvi	Secretario de Acción Sindical País Valencià

*Comisión Permanente

Participación

coordinar la labor de los grupos de trabajo que se van a constituir y que se relacionan con los siguientes temas:

Papel de la RSE ante la crisis económica y un nuevo modelo productivo.

Centrará su análisis en la mayor preocupación social que existe en la actualidad: la crisis económica. Se trata de contraponer una forma de actuar socialmente responsable de las empresas ante la irresponsabilidad del comportamiento de ciertas empresas y reguladores que han sido una de las principales causas de la grave situación económica y social que padecemos a nivel mundial, y buscar soluciones que minimicen los costes sociales debidos a ajustes productivos, dando lugar a un nuevo modelo productivo donde se priorice la transparencia en la gestión, la cohesión social, la igualdad de oportunidades y de género, el medioambiente y la participación de todas las partes implicadas en el devenir de las empresas. Está claro que la RSE, sin ser la solución a la crisis, sí supone la implantación de un modelo nuevo ético de gestión de las empresas más socialmente responsable, comprometido con la cohesión social y el medioambiente.

Transparencia: promover estándares



El Consejo Estatal de RSE está presidido por el Ministro de Trabajo e Inmigración y compuesto por 56 vocales

ORG SINDICALES	VOCALES	14	ORG EMPRESARIALES	VOCALES	14	ADM IN PÚBLICAS	14	TER CER SECTOR	14
	CCOO	6		CEOE	7		V		O
	UGT	6					O		C
	CIG	1		CEPYME	7		P		A
	ELA	1					L		E
							S		S

y/o características de las memorias y/o informes de RSE y sostenibilidad. Otro asunto de relevante calado que se suscitará en el seno de un grupo de trabajo del Consejo es la transparencia de las empresas, organizaciones y Administraciones públicas. En el proceso de implantación de prácticas de RSE transparencia es igual a credibilidad. No se trata solamente de preconizar el carácter sostenible de una empresa u organización, sino de verificar tal declaración. El fomento del instrumento del informe o reporte de RSE para lograr la transparencia es admitido por todas las partes interesadas, pero la adecuación de los estándares y características de las memorias de sostenibilidad e informes de RSE puede variar en función de la percepción de cada uno de los grupos de interés representados en el Consejo.

Consumo e Inversión Socialmente Responsable.

En materia de consumo responsable es común la idea de contemplar la pertinencia de la integración de los principios de Responsabilidad Social en las políticas de consumo así como, en su caso, la información dirigida a los consumidores sobre esta cuestión, teniendo en cuenta las iniciativas de las organizaciones e instituciones de defensa de los derechos de los consumidores. Sin embargo, el Grupo de trabajo tendrá un ámbito importante de discusión en cuanto a si el fomento del consumo responsable debe hacerse mediante la utilización del etiquetado (tanto de comercio justo como ecoetiquetas u otro etiquetado) como herramienta distintiva de cumplimiento de criterios sociales y medioambientales, promoviendo la producción cívica o responsable. De igual forma, hay que considerar el debate que puede plantearse en materia de aprovisionamientos públicos o contratación pública, es decir cuando la Administración pública actúa como consumidor de bienes y servicios. En este sentido, es importante evaluar el grado de cumplimiento de la Ley de Contratos del Estado en cuanto a si la contratación pública está teniendo en cuenta en la cláusulas de contratación criterios sociales y medioambientales. Por otra parte la Inversión Socialmente Responsable también es objeto de gran debate.

Educación, formación y divulgación de la RSE.

Es necesario sensibilizar, informar, divulgar y formar en materia de RSE y extender su conocimiento a todos los ciudadanos. Quizás, este sea el grupo de trabajo más transversal al afectar a la propia labor de fomento de la RSE mediante la educación, formación y divulgación. ■

Negociación colectiva

La política salarial defendida por CCOO, equilibrada y de eficacia demostrada, no pretende aprovechar y agotar el incremento de la productividad ocasionada por la destrucción de empleo de este último periodo y sí reclamar que los beneficios empresariales, que los hay en muchas empresas, se utilicen con carácter prioritario en la inversión productiva, el aumento del empleo de calidad y la mejora de la cualificación de las plantillas



El diálogo social y la negociación colectiva herramientas básicas a la hora de afrontar la situación de crisis económica

La política salarial en los ANC interconfederales

CCOO apuesta por la estabilidad del modelo de política salarial de los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva y denuncia las maniobras empresariales de obstrucción e incumplimiento de lo acordado en materia salarial.

Comisiones Obreras en la negociación del ANC y en la negociación colectiva, mantiene la necesidad de aplicar, también en este periodo de crisis económica, una política salarial que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y el aumento de los salarios más bajos, especialmente los que están muy alejados del salario medio nacional.

Este objetivo es compatible con abordar las necesidades de las empresas, ya que con la aplicación de los criterios de los ANC en materia salarial también se tienen en cuenta otros factores (la evolución de los costes laborales unitarios, la de los costes laborales no salariales, el grado y forma de utilización del factor trabajo, la competencia internacional, los modelos de estructura salarial, los nuevos sistemas de organización del trabajo,...) apuntando indicaciones para adaptarlos a las distintas realidades sectoriales y empresariales.

Para atender las dificultades económicas de las empresas que pudieran verse dañadas por los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales que les sea de aplicación, CCOO recuerda la posibilidad de utilizar la cláusula de inaplicación del régimen salarial que forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

Comisiones Obreras está convencida de que existen otras fórmulas que, canalizadas a través del diálogo social y la propia negociación colectiva, permitirán afrontar con mayor eficacia, equidad y ponderación, los problemas a los que se enfrentan las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto, exigiendo el consenso para adoptar medidas coyunturales ante problemas coyunturales y medidas estructurales ante problemas estructurales.

Existen muchos ejemplos adoptados en empresas y sectores con graves problemas económicos, tanto en plena fase de crecimiento general de la economía como en anteriores periodos de crisis. En el momento actual, también se están alcanzando acuerdos entre empresas y sindicatos, cuando se pone el diálogo y los intereses generales por

encima de las decisiones unilaterales y los intereses de una sola de las partes.

La política salarial defendida por Comisiones Obreras, equilibrada y de eficacia demostrada, no pretende aprovechar y agotar el incremento de la productividad ocasionada por la destrucción de empleo de este último periodo y sí reclamar que los beneficios empresariales, que los hay en muchas empresas, se utilicen con carácter prioritario en la inversión productiva, el aumento del empleo de calidad y la mejora de la cualificación de las plantillas, objetivos, todos ellos, explícitamente adoptados en los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva, como factores para generar productividad y competitividad, pero insuficientemente aplicados por las empresas.

Por otra parte, es incuestionable que la "inflación prevista" por el Gobierno ha sido, desde hace muchos años, y lo sigue siendo, el criterio habitual sobre el que se revalorizan los salarios y que ésta toma como referencia el objetivo de inflación del 2% con el que se revalorizan anualmente las pensiones y las retribuciones de los empleados públicos, entre otras partidas de los PGE. Denuncia, por tanto, las maniobras de confusión que están introduciendo en la negociación colectiva quienes cuestionan esta realidad como método para que se acepten sus planteamientos.

Por todo ello, una referencia de incremento salarial por debajo de la inflación prevista en los Presupuestos Generales del Estado, como reclaman las organizaciones empresariales, sería una acusación inaceptable hacia los trabajadores y sus salarios como causantes o responsables de la crisis, acusación que si no es admisible en otro tipo de crisis, aún lo es menos en ésta. CCOO rechaza las pretensiones de generalizar la congelación de los salarios o la pérdida de poder adquisitivo, eliminando o devaluando las cláusulas de garantía, y denuncia la vulneración de los convenios y acuerdos ya pactados para 2009 y años sucesivos, incumpliendo de forma unilateral los compromisos adquiridos, sin mediar acuerdo que los sustituya por otros si la situación de la empresa así lo requiriese. ■