

CCOO **acciónsindical** CONFEDERAL

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

Frente a los recortes del Gobierno, la huelga general como respuesta sindical **02**

REFORMA LABORAL **06**
Las medidas que necesita el país no son las que propone el Gobierno

La formación en la negociación colectiva **10**

La Directiva de Tiempo de Trabajo **12**

Incrementos salariales e IPC: La doctrina del Tribunal Supremo **14**

Modificaciones procesales en materia laboral **17**

CCOO presenta demanda en el Tribunal Supremo contra el "decretazo" del Gobierno **19**



CCOO y UGT convocan huelga general el 29 de septiembre contra la reforma laboral

Ambos sindicatos han anunciado la convocatoria de una huelga general contra la reforma laboral del Gobierno de Zapatero para el 29 de septiembre. Antes de esa fecha, CCOO y UGT realizarán una amplia campaña de actos y asambleas en los centros de trabajo, concentraciones y manifestaciones el 30 de junio en todas las comunidades autónomas y un acto masivo en Madrid con delegados sindicales el 9 de septiembre. "La huelga general", manifestó Toxo, "la convocamos para conseguir que el Gobierno modifique su política económica y para que la reforma laboral no acabe aprobándose".

La Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CCOO, reunida en sesión extraordinaria el 15 de junio, aprobó una **resolución** por la que se ratifica la convocatoria de una huelga general contra el plan de ajuste y la propuesta de reforma del mercado de trabajo el Gobierno llevará al Parlamento en los próximos días, tras su aprobación por el Consejo de Ministros el 16 de junio.

Frente a los recortes del Gobierno, la huelga general como respuesta sindical

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

El Gobierno renuncia a la prioridad de recuperar la actividad económica y a través de ella el empleo, para adoptar como prioridad máxima la reducción del déficit público

El enfoque de las políticas gubernamentales de estos dos últimos años, aunque insuficientes, descoordinadas y centradas básicamente en el gasto social, había tenido su punto de mira en salir de la crisis económica fomentando la inversión productiva, la inversión en investigación y desarrollo, la reforma y mejora del sistema educativo, un mayor control de los mercados especulativos, la protección de las personas desempleadas, la reducción de la temporalidad y el desempleo y, en general, el sostenimiento de las políticas claves del Estado del Bienestar, es decir, una salida a la crisis en la que pudiera verse compensada la mayoría social que está siendo la principal víctima de las actividades económicas especulativas, fraudulentas y delictivas que han provocado la crisis financiera y económica internacional y nacional.

EL GOBIERNO HA DADO UN GIRO RADICAL A SU POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

Con el paquete de medidas extraordinarias aprobadas por el Gobierno el enfoque de la política económica ha pasado a centrarse fundamentalmente en la reducción del déficit público, para cumplir con las exi-

gencias de las instituciones europeas, adoptadas bajo la presión inaceptable de los movimientos especulativos en los mercados internacionales y de las agencias calificadoras de riesgo.

El contenido de las medidas adoptadas para reducir el déficit se basa exclusivamente en una drástica reducción del gasto público, en todas sus vertientes: pensiones, salarios de los empleados públicos, prestaciones sociales, empleo, inversiones, gasto corriente, etc., con una injusta y desequilibrada proporcionalidad en el ajuste. Vulnerando, acuerdos establecidos en la negociación colectiva de los empleados públicos y el procedimiento de revisión de las pensiones establecido en el Pacto de Toledo.

El paquete de medidas tiene su encaje en el Plan de Austeridad aprobado por el Gobierno el pasado 29 de febrero, y sobre el que los sindicatos ya manifestamos nuestra valoración crítica y nuestra apuesta por otras iniciativas más eficaces y de mayor equidad presente y futura para enfrentar la situación económica y social del país. Pero estos recortes se aprueban, cuando aún no se ha iniciado la recuperación económica y mucho menos la del empleo, lo que lleva, a los sindicatos y también a otras muchas instituciones públicas y privadas, a advertir de que estas medidas retrasarán la recuperación económica, aumentarán el desempleo y contraerán aún más el consumo.

Con este cambio en su política, el Gobierno ha dilapidado los esfuerzos recientemente realizados para alcanzar acuerdos sociales, como el de la Función Pública o el Acuerdo

CCOO y UGT llaman a la población trabajadora y al conjunto de la ciudadanía a movilizarse contra los recortes injustos y para reclamar políticas efectivas contra el desempleo y la precariedad laboral

por el Empleo y la Negociación Colectiva, que incluían ya una importante contención de las demandas salariales para 2010, 2011 y 2012, devaluando así el valor del consenso social y de la negociación colectiva, con el nefasto mensaje de que los acuerdos pueden incumplirse con que una de las partes, haciendo uso de su poder discrecional, considere que tiene causas para hacerlo.

CCOO rechaza este paquete de medidas porque son injustas, pues castigan a las personas y colectivos de trabajadores más vulnerables; desequilibradas, porque sólo persiguen reducir el gasto público, en lugar de buscar un aumento de los ingresos del Estado, a través de la lucha contra el fraude fiscal, la economía sumergida y la recuperación de impuestos, como el de patrimonio y el de sociedades; y son ineficaces y negativas porque la congelación de las pensiones, el recorte de los salarios de los empleados públicos y la reducción de la inversión pública provocarán un importante descenso en el consumo y probablemente una pérdida adicional de puestos de trabajo.

CCOO rechaza las medidas impuestas por decreto porque quiebran la legitimidad del diálogo social al anular acuerdos recientemente firmados y el

derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, y vulneran el consenso parlamentario sobre el sistema público de pensiones alcanzado en el Pacto de Toledo.

Además, las medidas del Gobierno ya están teniendo un efecto contaminador sobre la negociación colectiva del sector privado, donde algunas

empresas y patronales no han dudado en romper preacuerdos o modificar sus posiciones en las mesas negociadoras de los convenios para plantear recortes de salarios iguales o similares a los aprobados para los empleados públicos, y por otra parte, tienen

un efecto directo sobre las empresas privadas que realizan los servicios públicos externalizados, pues los recortes del gasto de las AAPP se traducirán en reducción de empleo, reducción de salarios o ambas cosas a la vez, con el consecuente deterioro de las condiciones de trabajo y de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

EXISTEN OTRAS ALTERNATIVAS Y OTRAS FORMAS DE ACTUAR

CCOO lleva tiempo reclamando que se complete el proceso de reestructuración del sistema financiero español a fin de lograr un mayor control sobre actividades de riesgo, un mayor nivel de exigencia de responsabilidades sobre las políticas y los gestores causantes de las crisis y, sobre todo, para garantizar la canalización de las ayudas públicas y del ahorro privado a la economía real, mediante el flujo urgente del crédito a las empresas y a las familias. Es necesario mantener las inversiones y ayudas públicas a la reactivación económica a fin de recuperar el crecimiento económico y el empleo.

Igualmente urgente es adoptar medidas destinadas a incrementar los recursos públicos, recuperando los impuestos sobre patrimonio, sucesiones y donaciones; estableciendo un nuevo tramo en el IRPF con un tipo de gravamen del 50% para los ingresos superiores a los 120.000 euros; recuperando el tipo de gravamen del 35% para las sociedades con una facturación superior a 500 millones de euros, y activando un plan intensivo de lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida.

CCOO reclama un diálogo social y político en cuyo marco todas las partes estén dispuestas a poner las necesidades del país y de la sociedad por delante de intereses partidistas y cortoplacistas.

CCOO y UGT presentamos el pasado 27 de mayo un nuevo documento de **Alternativas y Propuestas Sindicales ante el Recorte Social**, en el que también se exponían las iniciativas acordadas por los máximos órganos de dirección de ambas confederaciones para emprender movilizaciones de rechazo a la nueva política del Gobierno, con unos

contenidos que sólo podemos calificar de muy lesivos, desequilibrados e ineficaces para afrontar la crisis económica y del empleo.

Las medidas adoptadas por el Gobierno merecen no sólo el rechazo sindical, sino también el de la mayoría de la población que, de una u otra forma, está pagando los costes de una crisis cuyos principales responsables quieren seguir imponiendo sus

Por ello, CCOO y UGT dimos nuestro pleno apoyo a la huelga general de los empleados públicos del 8 de junio y a las manifestaciones contra la congelación de las pensiones y otros recortes sociales y trabajamos ya, con cuantas organizaciones sindicales y sociales quieran unirse, en la preparación de una huelga general que hemos convocado CCOO y UGT para el próximo 29 de septiembre.

LA CRISIS GLOBAL Y LAS POLÍTICAS ANTISOCIALES DE AJUSTE REQUIEREN RESPUESTAS UNITARIAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL EUROPEO E INTERNACIONAL

Así lo ha entendido el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que ante los graves recortes sociales que conllevan los planes de ajuste que a requerimiento del Consejo de Europa y la Comisión, están siendo adoptados en un número creciente de países de la Unión, ha convocado **una Jornada de Acción Europea a realizar el 29 de septiembre** para dar una respuesta unificada, en la que además de una gran manifestación sindical europea en Bruselas, coincidiendo con la reunión que ese día celebrará el ECOFIN¹, llama a todas las organizaciones afiliadas para que en cada

reglas a los gobiernos e instituciones políticas y, por extensión, al conjunto de la ciudadanía, y que con la senda iniciada por el Gobierno sienten recaer sobre ellos el mayor peso de los ajustes presupuestarios.

país realicen huelgas, manifestaciones y otras acciones de protesta, bajo el lema «Por el crecimiento de la economía y el empleo; contra los recortes de salarios, pensiones y prestaciones sociales».



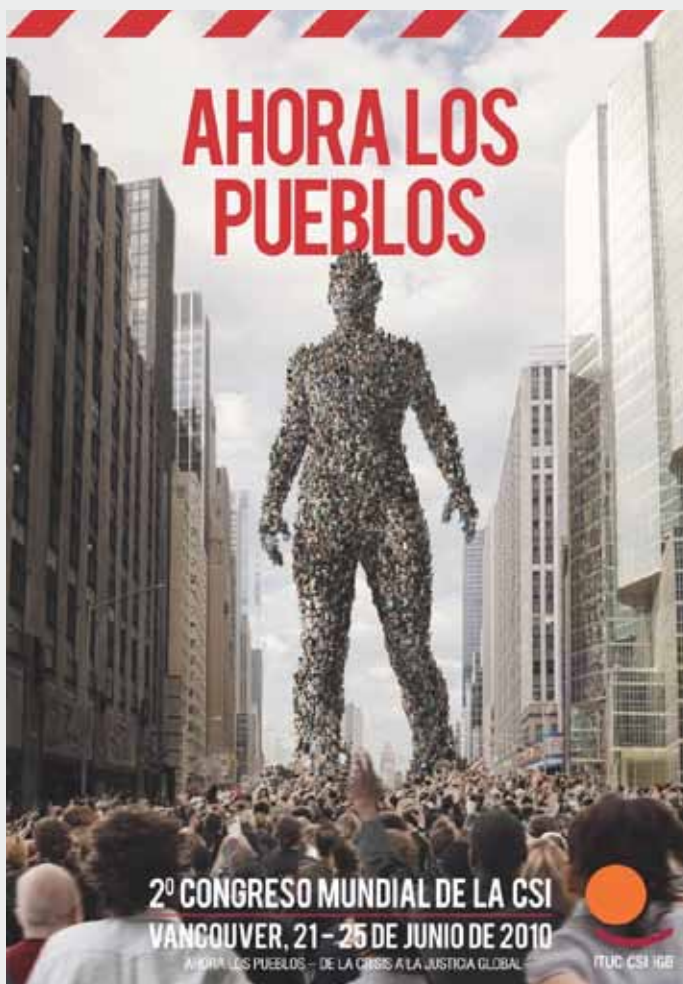
Notas: 1. ECOFIN, Consejo de Ministros de Economía y Finanzas de los Estados miembros de la Unión Europea.

LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI) CELEBRARÁ SU 2º CONGRESO MUNDIAL LOS DÍAS 21 A 25 DE JUNIO DE 2010, EN LA CIUDAD DE VANCOUVER (CANADÁ), BAJO EL LEMA: «AHORA LOS PUEBLOS – DE LA CRISIS A LA JUSTICIA GLOBAL».

En las sesiones de debate que mantendrán representantes de 312 organizaciones sindicales afiliadas de 156 países y territorios de todas las regiones del mundo, se abordarán los efectos de la crisis mundial y cómo actuar coordinadamente para conseguir que la salida a la misma sea la consecución de un mayor nivel de justicia social global; tomando como prioridad el empleo, el trabajo decente para todos frente a la explotación laboral; un retorno a la equidad y la justicia en el mercado de trabajo; poner coto a la economía especulativa «de casino»; el reforzamiento de las políticas sostenibles frente al cambio climático; una nueva política de desarrollo que garante

compartir las ganancias de la economía global; reforzar la gobernanza en la globalización garantizando que las distintas instituciones internacionales trabajen de forma coordinada frente a la crisis, a favor del progreso económico y social y la estabilidad de los países y regiones del mundo; por la erradicación de los más de 20 conflictos bélicos

que permanecen abiertos, cobrándose miles de vidas humanas, éxodos de población, destrucción de ciudades, infraestructuras y cultivos, y la permanente vulneración de los derechos humanos. Por CCOO asistirá una amplia delegación encabezada por el secretario general, Ignacio Fernández Toxo, y el secretario de Internacional, Javier Doz.



REFORMA LABORAL

Las medidas que necesita el país no son las que propone el Gobierno

Rita Moreno Preciado
Secretaría confederal de Acción Sindical

Es urgente fortalecer la estabilidad laboral frente a la precariedad abusiva y la arbitrariedad empresarial

En los primeros días de junio afrontamos la recta final de unas negociaciones sobre la **reforma del mercado de trabajo**, fuertemente condicionadas por el giro radical realizado por el Gobierno en el enfoque político y económico de las medidas que, para afrontar la crisis económica, ha estado llevando a cabo a lo largo de los dos últimos años, medidas que han sido claramente insuficientes para conseguir el despegue de la economía y la reducción del desempleo, a pesar de que los incentivos fiscales, las ayudas a las personas desempleadas y la inversión pública han tenido efectos beneficiosos para evitar una mayor caída del empleo y del consumo público y privado.

Las negociaciones concluyeron con un desacuerdo global el pasado 9 de junio y la negativa de CEOE a mantener una última reunión para valorar y hacer aportaciones al texto articulado que el Gobierno anunció que presentaría el 11 de junio. Los sindicatos sí acudimos a esa última reunión, celebrada el viernes por la tarde, y adelantamos una primera valoración negativa sobre el documento que se había recibido unas horas antes.

Siempre hemos manifestado que España necesita políticas que promuevan un modelo económico más sostenible, que genere empleos estables y de calidad, que elimine la precariedad laboral y las desigual-

dades del mercado de trabajo, otorgando mayor protección y equidad a las personas y colectivos más desprotegidos. Y esto no se consigue devaluando el Estatuto de los Trabajadores y los sistemas de protección social con reformas que incrementen la discrecionalidad empresarial y la reducción de costes y derechos laborales.

En este contexto, y a pesar de las muchas dificultades previsibles y constatadas en la negociación fallida del pasado año, CCOO y UGT apostamos hasta el último momento por alcanzar un acuerdo en materia laboral en torno a medidas necesarias y equilibradas, que puedan tener efectos positivos sobre el mercado de trabajo, sobre el crecimiento del empleo y la calidad del mismo. Sin embargo, las negociaciones en torno al mercado laboral, activadas desde el pasado mes de febrero, sólo han permitido alcanzar aproximaciones en algunos de los puntos abordados, pero con grandes desacuerdos en temas fundamentales, como el coste del despido, las causas del mismo, la modificación substancial de condiciones de trabajo o las cotizaciones sociales.

Las posiciones maximalistas de la CEOE siguen centradas en abaratar los costes laborales y del despido; ampliar las causas para despedir precedentemente; reducir la tutela administrativa y judicial en los despidos y modificaciones substanciales de trabajo, priorizando y ampliando así el poder organizativo de las empresas; flexibilizar las causas y procedimientos para descolgarse de compromisos acordados en la negociación colectiva, y, finalmente, en bajar los

El Gobierno abre las puertas a un despido más barato

costes empresariales reduciendo la cotización a la Seguridad Social y el pago de los primeros días en caso de incapacidad temporal. Y esto sólo como un primer paso para proseguir con otras reformas drásticas en relación a la estructura y contenidos de la negociación colectiva o la privatización de los sistemas de protección social.

Tampoco ha ayudado a avanzar en la negociación la actitud errática y dispersa del Gobierno a lo largo de estos meses, y menos aún tras la aprobación del Plan de Ajuste y los anuncios de legislar por decreto en materia laboral y en otras comprometidas en el Diálogo Social, si no se alcanza un acuerdo inmediato entre los interlocutores sociales.

CCOO ha venido presentando, desde las primeras evidencias de la crisis financiera y económica que se avecinaba y hasta estos mismos momentos, diversas iniciativas y alternativas, de corto, medio

y largo alcance: para abordar la negociación de medidas que paliaran los efectos más dramáticos y urgentes de la crisis; para abordar reformas necesarias en distintos ámbitos, como en el sistema financiero, el sistema educativo, la ley de ciencia, la ley de economía sostenible o la estructura de la negociación colectiva, por citar algunas de las que han estado o aún están encima de las mesas del diálogo social, tripartito o bipartito. Y todo ello, enmarcado en una propuesta global de un Pacto de Estado por la Economía y el Empleo.

Después de la ruptura del Diálogo Social Tripartito en el mes de julio del pasado año, CCOO centró su actividad en recuperar el diálogo en otros escenarios, logrando su objetivo en sendos acuerdos laborales, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012, suscrito el 25 de septiembre de 2009 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, suscrito el 9 de febrero de 2010, por las Confederaciones sindicales, CCOO y UGT, con las Confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME.

Los dos grandes objetivos que CCOO se propuso al inicio de esta negociación sobre el mercado laboral fueron el de contribuir a cortar la gravísima destrucción de empleo y crear las condiciones para recuperar la actividad económica y con ella la recuperación del empleo. Estos dos grandes objetivos se concretaron en torno a reflexiones y propuestas que aprobó la Comisión Ejecutiva Confederal y que hemos ido compartiendo y poniendo en común con UGT a lo largo de todo el proceso y que se han llevado a la mesa de negociación con las organizaciones empresariales y con el Gobierno.

Frente a las posiciones de la patronal y las nuevas prioridades del Gobierno, CCOO y UGT centramos nuestros objetivos en taponar la sangría de la destrucción de empleo, erradicar la temporalidad desbocada e injustificada y la dualidad del mercado laboral a través de la mejora de los derechos y condiciones de trabajo de quienes están en una posición más precaria, y para ello presentamos un importante conjunto de propuestas, buscando el acercamiento de posiciones para alcanzar un acuerdo amplio pero imprescindiblemente equilibrado, con los únicos límites en no reducir el coste del despido ni las cotizaciones sociales; no ampliar más las causas del despido objetivo y no aumentar la discrecionalidad empresarial para la modificación de las condiciones de trabajo, la regulación del empleo o el despido.

Y exigimos garantías de que los acuerdos vigentes -Pacto de Toledo, Acuerdo de la Función Pública, Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva- y futuros se cumplan, porque el cumplimiento de lo acordado es la base de la credibilidad y de la confianza imprescindible para seguir acometiendo negociaciones pendientes sobre otros aspectos no menos relevantes para afrontar la crisis económica y evitar el aumento de la confrontación social.

El giro del Gobierno se plasma en una reforma por Decreto

Sin acuerdo social, la estabilidad económica será más improbable

Pero, finalmente, nos encontramos con que el Gobierno aprobará por real decreto ley el 16 de junio una reforma laboral en la que se adoptan medidas que implican abrir las puertas a un despido más fácil y más barato, aligerando las causas que delimitan el despido objetivo y extendiendo el contrato de fomento; además de introducir medidas de flexibilidad interna sin suficientes garantías de los derechos colectivos, creando vacíos e inseguridad jurídica en la defensa de los mismos.

La reforma laboral que presenta el Gobierno no es una propuesta equilibrada; contiene medidas gravemente lesivas para los trabajadores y trabajadoras; concentra la mayor atención en los costes y causas del despido: generalizando el uso del contrato de fomento del empleo con derecho a una indemnización por despido objetivo imprecendente menor que la del contrato indefinido ordinario, facilitando la consideración de procedencia de los despidos objetivos que tienen una indemnización de 20 días

por año trabajado y derivando al FOGASA el abono de una parte -12 días- de la indemnización por despido; facilita a las empresas el descuelgue de los compromisos retributivos y de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, imponiendo plazos y procedimientos de resolución que, lejos de favorecer el establecimiento de acuerdos negociados directamente o con la intermediación de los servicios de mediación y arbitraje, facilitarán la libre discrecionalidad empresarial.

No recoge las **propuestas sindicales** para reducir la temporalidad, como la mejora y protección de los contratos a tiempo parcial; la sustitución de la contratación temporal por el contrato fijo discontinuo en las actividades estacionales o la desvinculación del contrato de obra o servicio de las subcontratas. Tampoco actúa sobre la eventualidad a través de incrementar la cotización social de los contratos temporales y reducir la de los contratos indefinidos -posibilidad que estuvo encima de la mesa de negociación y que contaba con el consenso sindical-.

El Gobierno ha acabado rompiendo su compromiso de hacer reformas sin lesionar los

Fotos: Pilar Recio



derechos laborales, cediendo a las presiones empresariales y de instituciones que representan más los intereses del mercado especulativo que los intereses generales, y que por supuesto seguirán criticando la gestión del Gobierno para exigir mayores recortes en materia laboral; más reformas en los sistemas de pensiones y de protección social y el aumento de la privatización de los servicios públicos.

Tanto es así que CEOE ya se ha pronunciado en contra de la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno, por considerarla insuficiente en relación al abaratamiento del despido y a la flexibilización del procedimiento para despedir por causas objetivas de forma procedente y, por tanto, con despido más barato. En la misma línea se pronuncian los partidos políticos del ámbito de la derecha política y en especial el Partido Popular, empeñado en su cruzada particular de desgaste del Gobierno.

Estamos, pues, ante una nueva ruptura del diálogo social que hará más difícil la recu-

peración económica y del empleo. Frente a quienes pretenden erradicar la práctica del diálogo social con sus acusaciones de que éste ha motivado el retraso en la toma de decisiones del Gobierno, hay que subrayar que la concertación social ha sido y seguirá siendo esencial para afrontar los periodos de crisis, para acometer las transformaciones que el país necesita y para conducir la fase de crecimiento hacia la senda de una mayor equidad y cohesión social; tan esencial y necesaria como el consenso político, que tanto ha escaseado en estos dos años de crisis económica.

Los órganos de dirección de ambas Confederaciones Sindicales han acordado el inicio de un proceso de movilización general con tres fechas claves:

- 30 de junio, manifestaciones en todas las capitales de las comunidades y ciudades autónomas.
- 9 de septiembre, concentración general en Madrid.
- 29 de septiembre, huelga general.

Fotos: Pilar Recio



La formación en la negociación colectiva

Jesús Mora Gutiérrez

Secretaría confederal de Formación para el Empleo

Sabemos que la educación puede ser un buen instrumento para corregir desigualdades sociales. También, que el actual mundo del trabajo, tan cambiante, nos exige la actualización constante de conocimientos y saberes profesionales. Por eso adquiere tanta importancia la formación permanente: porque el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo de toda persona trabajadora depende, en gran medida, de su cualificación profesional.

La propia Constitución Española (CE) resalta este aspecto en su artículo 40.2 cuando establece que «los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales». Es decir, define el derecho a la formación como un derecho laboral.

Esta previsión constitucional se ha desarrollado en los diferentes estatutos reguladores de derechos y deberes de quienes trabajan. Así, al igual que el Estatuto de los Trabajadores (ET) determina el derecho laboral «a la promoción y la formación profesional en el trabajo», también se reconoce este derecho en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto del Trabajo Autónomo. De la misma forma, las normas reguladoras de la

formación profesional y del Sistema Nacional de las Cualificaciones reconocen este derecho a la formación.

Por ello, porque es un derecho laboral, la formación es materia de negociación colectiva. Y de cuál sea su tratamiento en los convenios y acuerdos colectivos dependerá, en gran medida, que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer o no su derecho a la formación.

Hemos aprendido que el reconocimiento legal de un derecho laboral no es garantía suficiente para que se eliminen las barreras que impiden o dificultan su aplicación en el mundo de las empresas. Sabemos también que si la negociación colectiva no desarrolla el ejercicio de cualquier derecho laboral, los trabajadores y trabajadoras encuentran tantas dificultades para ejercerlo que en la práctica resulta casi imposible su aplicación. De ahí la responsabilidad de CCOO. Y la necesidad de que los convenios colectivos que negociamos contemplan medidas orientadas a impulsar la formación en las empresas y en los sectores; facilitar el acceso a la misma; regular el tiempo para formación; mejorar su calidad; vincularla con clasificación y promoción profesional; impulsar el reconocimiento de la cualificación, y reforzar el papel sindical en la materia.

Del análisis de las cuestiones relacionadas con el ejercicio de este derecho en los convenios colectivos se desprende que ésta es una materia en la que podemos y debemos mejorar. Y así lo confirman los datos aportados por un estudio realizado por Julia Frías Gómez, por encargo de la Secretaría confe-

De su tratamiento en los convenios y acuerdos colectivos dependerá, en gran medida, que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer o no su derecho a la formación

personal estatutario de los Servicios de Salud, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto del Trabajo Autónomo. De la misma forma, las normas reguladoras de la

deral de Formación para el Empleo, sobre el contenido de los convenios estatales vigentes que han sido renovados o firmados a partir de 2006, y sobre una muestra de convenios de empresa.

CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES DEL ESTUDIO

Lo primero que llama la atención es la utilización de terminologías y referencias ya desfasadas en relación con la formación, o la falta de coherencia entre las expresiones empleadas y el actual Sistema Nacional de las Cualificaciones.

En segundo lugar merece la pena destacar algunos datos reveladores: sólo un 18% de los convenios estatales hace referencia a la necesidad de certificados o títulos para acceder a la empresa. Únicamente el 38% se refiere a los contratos para la formación ampliando el contenido del ET. Y sólo un 26% regula el contrato en prácticas.

El 88% de los convenios sectoriales estatales se refiere a la formación, de una u otra forma, pero sólo un 35% profundiza con redactados acordes a la situación concreta de las empresas.

Sólo un 39% de los convenios sectoriales estatales establece condiciones para disfrutar de permisos remunerados para acceder a exámenes o cursos de formación por

encima de lo previsto en el ET. Y tan sólo un 22% menciona los permisos individuales de formación.

Respecto a la adaptación de la jornada para compatibilizar estudio y trabajo, sólo el 44% de los convenios estatales dice algo más que lo señalado en el ET. Apenas un 35% recoge el tiempo de formación dentro de la jornada laboral. Únicamente en un 18% de convenios las acciones de formación en las que ha participado el trabajador o trabajadora en la empresa se consideran para la promoción.

Y, por último, tan sólo el 47% de los convenios sectoriales estatales se hace eco de los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores sobre la formación en la empresa.

Este conocimiento, general y específico, de cómo son tratadas en la negociación colectiva las cuestiones vinculadas directamente con la formación, es básico para poder elaborar planes de trabajo concretos que nos permitan corregir las carencias y debilidades que hemos detectado, así como reforzar las buenas prácticas que también hemos identificado.

Se trata de un objetivo compartido con quienes tienen la responsabilidad de la negociación colectiva y con el que nos sentimos comprometidos desde la Secretaría confederal de Formación para el Empleo.

Foto: Pedro Martínez



De izquierda a derecha: Rita Moreno, Jesús Mora y Julia Frías, en el acto de presentación del estudio «Formación profesional y negociación colectiva».

La Directiva de Tiempo de Trabajo

(Primera fase de consulta a los interlocutores sociales)

Amaia Otaegui Jáuregu y Julián Iglesias Casanova
Secretaría confederal de Acción Sindical

El 24 de marzo de 2010, la Comisión Europea inició la primera fase de consulta con los interlocutores sociales sobre si es necesaria una acción a nivel comunitario relativa a la Directiva de Tiempo de Trabajo (2003/88/CE), y el alcance de tal iniciativa.

Esta propuesta de revisión ya fue rechazada mediante la movilización sindical, fracasó en la votación en el Parlamento Europeo en diciembre de 2008 y finalizó sin acuerdo en

el Comité de Conciliación el 27 de abril de 2009.

En estos momentos, y debido al cambio en la correlación de fuerzas en el Parlamento Europeo, la Comisión solicita que la CES modernice sus posiciones y discursos en materia de tiempo de trabajo, precisamente aquellas que nos han permitido liderar la lucha contra las propuestas de revisión hace un año y medio.

Estas propuestas de la Comisión se producen en un contexto marcado por el deterio-

rior de condiciones de trabajo, fruto también a su vez de los cambios legislativos en los países miembros en la materia de tiempo de trabajo.

En el documento que la Comisión presenta se propone:

1. Eliminar el tiempo de referencia de las 48 horas semanales, lo que equivaldría a gene-



ralizar la posibilidad de descuelgue individual «opt-out».

2. Ampliar los períodos de referencia para el cálculo del promedio del tiempo de trabajo.

3. Modificar los procedimientos para el cálculo del descanso compensatorio.

4. Y, además, cuestiona la autoridad del Tribunal Europeo de Justicia y la jurisprudencia sobre la definición del tiempo de trabajo y su medición (como el tiempo de guardia).

En el proyecto de resolución² que realiza la CES sobre esta primera fase de consultas se afirma que el sindicalismo europeo no puede y no abandonará los conceptos fundamentales que subyacen en una larga historia de investigación sobre salud y seguridad y de regulación, que continúan apuntalando nuestras demandas principales.

CCOO, al igual que la CES, creemos que tales propuestas son inaceptables porque el incumplimiento de la directiva europea por parte de una serie de países no debe llevar a su revisión, aceptando la posición de los que no la cumplen, sino que debe respetar y apoyar el esfuerzo realizado por la

**La Directiva de
Tiempo de Trabajo
(2003/88/CE):
limitación de las
horas de trabajo con
trabajadores más
influyentes para una
vida profesional
más sana**

Notas: 2. Ver resolución de la CES en <http://eurored.ccoo.es/comunes/temp/recursos/99999/494651.pdf>

La Comisión no debería cambiar las reglas de juego y abandonar su propia capacidad y su competencia para garantizar el cumplimiento de la legislación

Unión Europea para que esa base legislativa común sea cumplida por todos.

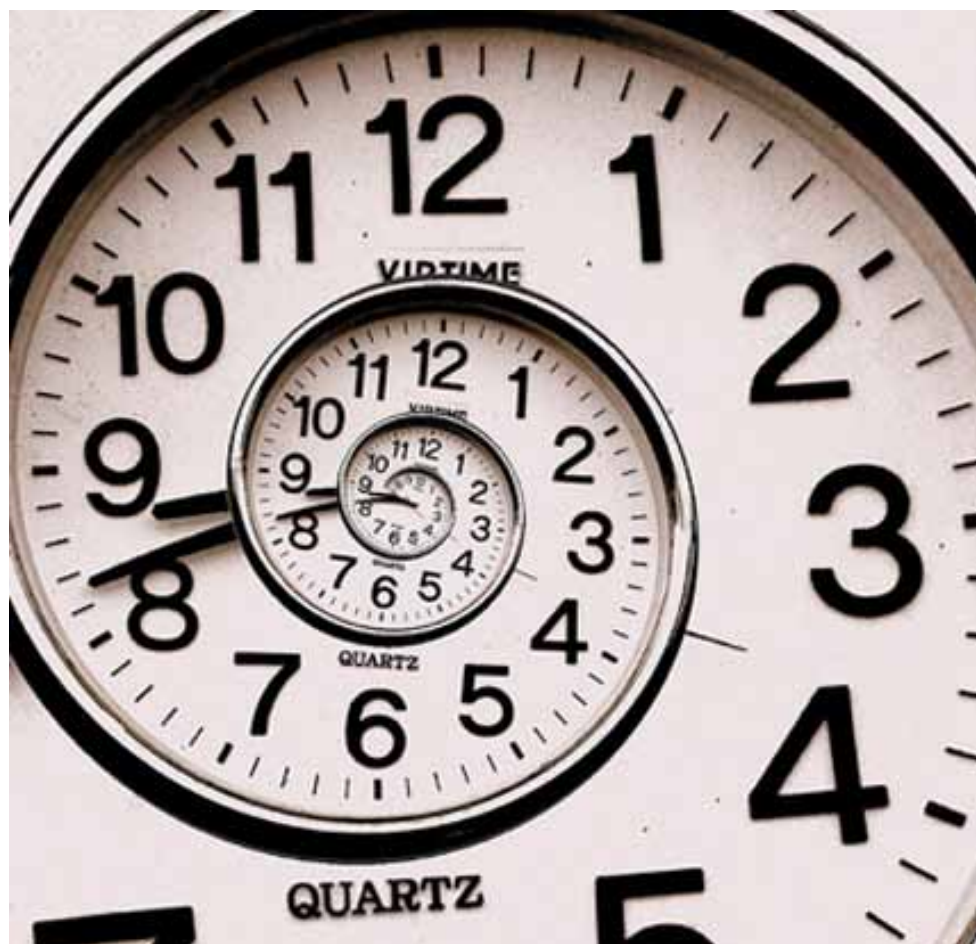
La Comisión no debería cambiar las reglas de juego y abandonar su propia capacidad y su competencia para garantizar el cumplimiento de la legislación.

Además, esta posición choca con los principios fundamentales de la Unión Europea que defiende en el artículo 151 del Tratado «*la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*» y margina el objetivo prioritario de la directiva europea que plantea «*mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores*».

De esta forma, reclamamos que el opt-out individual no es compatible con los principios básicos de protección de la salud y seguridad. Las horas de trabajo deben limitarse a la

media máxima de 48 horas sin opt-out. El tiempo de guardia en el lugar de trabajo es tiempo de trabajo, y no de descanso. Este es el acervo comunitario que debe ser ahora urgentemente reforzado. En su proyecto de resolución, la CES afirma que no aceptará la introducción de una nueva categoría de tiempo de trabajo «inactivo» entre trabajo y descanso, siendo el concepto de «descanso compensatorio equivalente» un concepto fundamental, del cual no se puede aceptar su vaciamiento de contenido.

Cualquier intento de prolongar o extender las prácticas del tiempo de trabajo, implicando jornadas largas, irregulares y poco saludables por razones empresariales o financieras, debe considerarse no conforme con estas obligaciones legales y con los principios básicos de la salud y protección de la seguridad, y la CES recuerda que no apoyará ninguna iniciativa para la revisión que no trate estos puntos de manera clara y sin ambigüedades.



Incrementos salariales e IPC: La doctrina del Tribunal Supremo

Francisco José Gualda Alcalá
Gabinete Estudios Jurídicos CCOO

El Tribunal Supremo confirma la existencia de un IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado y referenciar sobre él el incremento de las pensiones

La negociación colectiva ha venido tomando en consideración el Índice de Precios al Consumo a la hora de fijar el incremento salarial aplicable sobre las tablas salariales vigentes durante el año anterior, y también en las cláusulas de revisión salarial para actualizar el salario en función de la evolución del IPC. Para ello, los convenios han hecho uso de dos mani-

festaciones del IPC: el previsto por el Gobierno para la respectiva anualidad y el IPC real, conocido a la vista de los datos macroeconómicos una vez concluido el ejercicio. La utilización del IPC ha generado una amplia litigiosidad en muchos sectores y empresas dando ocasión a que sean los Tribunales los que fijen toda una serie de criterios interpretativos, no siempre uniformes, sobre el alcance de las cláusulas

de incremento y revisión salarial de los convenios con arreglo al IPC.

CONTROVERSIAS EN TORNO AL IPC PREVISTO Y A LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN

Se ha discutido, en particular, lo que se ha de entender por IPC previsto por el Gobierno, dada la posición empresarial, amparada por el Ministerio de Economía, de intentar limi-

tar la eficacia de las cláusulas de incremento salarial pactadas en numerosos convenios con arreglo al IPC previsto, consistente en negar que tal previsión oficial del Gobierno existiera, de donde extraían la conclusión de que ello suponía para el año 2009 la congelación salarial para los trabajadores afectados por los convenios.

Otro núcleo de discusiones ha girado en torno a los efectos de las cláusulas de revisión salarial con arreglo al IPC real, como consecuencia de que en el año 2008 el IPC real resultó inferior a las previsiones iniciales, dando pie a tesis que sostenían la revisión del salario de ese año a la baja y la minoración de la base para calcular el salario en años sucesivos. Algunas de estas cuestiones han sido abordadas por la doctrina del Tribunal Supremo (TS), en recientes sentencias de indudable alcance práctico, que además sientan la pauta para interpretar y aplicar los convenios colectivos.

LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La primera cuestión analizada por el TS ha consistido en determinar cuál sea el IPC previsto por el Gobierno, a lo que el Ministerio de Economía contestó negando su propia existencia. La primera sentencia del TS que aborda la cuestión fue la de 26-01-2010 (Asunto Frío Industrial), Rec. 96/2009, que analiza el alcance de un convenio que expresamente contemplaba el incremento de salarios con arreglo al IPC previsto por el Gobierno «al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado», lo que hace evidente

la alusión al incremento de las pensiones y no tiene un valor referencial tan grande para otros supuestos en los que el convenio no sea tan concluyente. Lo mismo sucedía en el caso resuelto por la Sentencia de 25-02-2010 (Asunto Telecinco), Rec. 108/2009, que revoca en este punto la Sentencia del TSJ de Madrid, Social, de 12-06-2009, al considerar que sobre el salario de 2008 habría que aplicar el IPC previsto para el año 2009 en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, reiterando la doctrina ya consolidada por el TS al remitirse al incremento de las pensiones fijado en las leyes presupuestarias.

Sin embargo, no era tan explícito el convenio en el caso resuelto por la Sentencia del TS de 18-02-2010, Rec. 87/2009



(Asunto Sogecable) que confirmó el criterio mantenido por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 21-05-2009 (Autos 40/09) a instancia de la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO. A pesar de que el convenio sólo se refería al IPC previsto por el Gobierno, sin alusión expresa a los Presupuestos Generales del Estado, considera el

TS que el IPC previsto por el Gobierno se ha de tomar en consideración al incremento de pensiones contributivas de Seguridad y Clases Pasivas, con arreglo al art. 27 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas y art. 48 de la LGSS. Esa conclusión se refuerza con los antecedentes históricos (art. 3.1 CC) y actos coetáneos de las partes (art. 1282 CC), pues ya en anteriores convenios se contenía la misma alusión, y siempre se atendió al incremento de pensiones fijado en la LPGE, aunque no había previsión oficial.

Otra cuestión abordada por la doctrina jurisprudencial es el alcance que ha de tener la revalorización prevista por el convenio con arreglo al IPC real si resulta que es inferior al IPC previsto tomado en consideración para la fijación inicial de los incrementos salariales. Si el convenio sólo contempla la revisión cuando el IPC real supera al previsto, la cuestión no debería de tener dudas, rechazándose la revisión a la baja, como concluye la STS de 5-04-2010 (Asunto Bimbo), Rec. 119/2009, sin que ello genere, dice la sentencia, ningún enriquecimiento injusto para los trabajadores, pues era la voluntad de los negociadores.

El problema surge cuando el convenio se ha limitado a regular la revisión salarial una vez conocido el IPC real sin más matices. Según la citada STS de 18 de febrero de 2010, la cuestión no puede tener un tratamiento general, pues dependerá de la redacción que tenga cada convenio colectivo, pero fija unas reglas que sí pueden tener alcance general. Según el TS, la revisión con arreglo al IPC real, cuando juega en doble dirección, es decir, al alza o a la baja, tiene efectos muy desfavorables para los trabajadores, lo que exige que el convenio lo hubiera previsto de forma expresa, clara e inequívoca.

Además, la existencia de un IPC real inferior al previsto es un acontecimiento excepcional que nunca antes había sucedido, por lo que no puede presumirse que los negociadores lo contemplaron al fijar la cláusula de revisión salarial. En consecuencia, si el convenio sólo alude a la revisión con arreglo al IPC real, pero no matiza si es al alza o a la baja, como sucede en el caso que resuelve el TS, sólo operaría para revisar el salario al

alza. No se ha analizado por la jurisprudencia la forma de aplicar una cláusula de revisión a la baja, y si la empresa puede proceder unilateralmente al descuento.

También se ha enjuiciado en la STS de 25-02-2010 (Asunto Telecinco), Rec. 108/2009, la base sobre la que aplicar el incremento salarial. El TS confirma la interpretación del convenio que había hecho el TSJ de Madrid, de que la voluntad de los negociadores fue la de fijar el salario de 2009 no a partir del salario percibido de manera efectiva durante 2008 (el de 2007 más el IPC previsto), sino el resultante de aplicar al de 2007 el IPC real que era inferior. Es un cri-

terio preocupante pues diferencia entre el salario realmente percibido en un año y el salario que se toma en cuenta para fijar el incremento del año siguiente. Se admite que pueda ser uno inferior si así se puede deducir del convenio.

Estamos por tanto ante toda una serie de criterios interpretativos que no deberían pasar desapercibidos para los negociadores a la hora de instrumentar las cláusulas de incremento o revisión salarial, y que son operativos cuando los términos utilizados por el convenio no son todo lo concluyentes que sería necesario para evitar estas dudas sobre su alcance y significado.



Modificaciones procesales en materia laboral

Enrique Lillo Pérez
Gabinete Interfederal de CCOO

Incidencia de la Ley Orgánica 1/2009, de Reforma de la Legislación Procesal, complementaria de la Ley de Reforma de la Legislación Procesal (Ley 13/2009, de 3 de noviembre) para la implantación de la nueva oficina judicial (BOE de 4 de noviembre de 2009)

En materia de procedimiento laboral, las citadas leyes tienen innovaciones aunque no supongan la consecución de reivindicaciones sindicales pendientes, como una nueva regulación de la demanda de resolución de contrato que permita al trabajador liberarse de la prestación de trabajo manteniendo su demanda de extinción con derecho a indemnización, y, por lo tanto, superación del anterior requisito jurisprudencial consistente en la necesidad de que el trabajador sin cobrar el salario permanezca trabajando hasta que se dicte una sentencia definitiva y firme donde se extinga su contrato, con derecho a indemnización de 45 días por año por impago de salarios por parte de la empresa o por falta de puntualidad y regularidad en el pago del mismo.

No obstante, la nueva legislación introduce como novedad la posibilidad de acumular a su demanda de resolución indemnizada del contrato de trabajo la de pago de todos los salarios y conceptos extrasalariales pendientes de pago (nuevo art. 27.4 de la Ley de Procedimiento Laboral).

La nueva regulación tiende a facilitar la acumulación de acciones del trabajador contra su empresario, de manera que puede presentar en una demanda unitaria todas las reclamaciones pendientes que tenga, ejercitando lo que se llama la acumulación

de acciones, con las siguientes salvedades: impugnación por despido; impugnación en materia electoral; impugnación de convenio colectivo; impugnación de los estatutos de los sindicatos; impugnación de las decisiones de movilidad geográfica o de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores; tutela de derechos fundamentales o de los derechos de conciliación de la vida familiar personal y laboral a los que se refiere el art. 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral. En todos estos casos deben presentarse demandas independientes.

Igualmente ocurre con el proceso especial de conflictos colectivos, en cuyo caso únicamente puede demandar el sujeto colectivo y nunca los trabajadores individuales; en el que permanece la misma regulación que actualmente está prevista en los arts. 151 a 160 de la Ley de Procedimiento Laboral y que es una demanda a la cual no se puede acumular ninguna otra reclamación, como por ejemplo la de cantidad, puesto que es una acción procesal muy singular.

Precisamente, una de las carencias de la ley es que no se ha dado una nueva regulación de la ejecución definitiva o provisional de sentencias dictadas en los procesos de conflicto colectivo. Esta ausencia de regulación de la ejecución definitiva y provisional de los procesos especiales de conflicto colectivo está facilitando, sin lugar a dudas, el incumplimiento de muchas empresas en cuanto al pago de las consecuencias económicas derivadas de declaración de derechos contenidas en sentencias de conflicto colectivo,



El nuevo art. 30.bis de la Ley de Procedimiento Laboral establece una nueva regulación de acumulación forzosa de demandas y procesos cuando existan riesgos razonables de que se produzcan pronunciamientos contradictorios

y cuya ejecución en vez de hacerse por el propio órgano judicial que dicta la sentencia, mediante un proceso de ejecución, debe instrumentarse a través de nuevas demandas individuales, con lo cual muchas empresas juegan con la circunstancia, sociológicamente comprobada y verificada, consistente en que muchos trabajadores que resultan beneficiarios de las sentencias de conflicto colectivo luego no reclaman las diferencias económicas dimanantes de la misma a través de demandas individuales de cantidad; con lo cual la empresa no paga lo debido y los trabajadores que no reclaman tampoco cobran lo que legalmente debían percibir,

reclamaciones individuales afectadas por el mismo, como está ocurriendo actualmente con lo relativo a las diferencias por impago de horas extraordinarias realizadas masivamente por los vigilantes o guardas de seguridad.

Otra novedad importante es la acumulación obligatoria de demandas dirigidas contra el mismo empresario, cuando los hechos constitutivos de las demandas o causas de pedir de todas ellas sean comunes o exista conexión: Con ello se debe dar fin a la práctica viciosa de desacumulación de demandas individuales que tanto ha perjudicado, en muchos Juzgados de lo Social como en los de Madrid, a la adecuada celeridad y ha dado lugar a sentencias contradictorias sobre un mismo conflicto presentado por distintos trabajadores contra la misma empresa y con la misma causa de pedir, al haber tocado en Juzgados de lo Social diferentes.

Además se da una nueva redacción del art. 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, relativo a la tutela de los derechos de libertad sindical, para incluir los supuestos de movilidad geográfica, conciliación de la vida personal o familiar y los de modificación de condiciones de trabajo, entre los que no puede tramitarse por el procedimiento de tutela sino por su procedimiento específico³.

Asimismo, la nueva ley amplía las competencias del secretario judicial de manera importante, en lo relativo a la constatación de los requisitos para admisión a trámite de la demanda y a las ejecuciones de sentencias, incluso a la intervención en la conciliación previa que será facultad del secretario y no del juez.

sea en materia de complemento de antigüedad, pluses, incrementos actualizados de subidas salariales, etc.

Hay que tener en cuenta que muchas sentencias de conflicto colectivo tienen un efecto retroactivo importante, puesto que las consecuencias económicas deben reclamarse un año antes desde la fecha en que se ejercita la acción procesal, dado que durante la tramitación del conflicto se paralizan las

Notas: 3. Tienen procedimiento específico los siguientes supuestos: Despido; extinción de contrato con derecho a indemnización; disfrute de vacaciones; conflicto en materia electoral; impugnación de los estatutos de los sindicatos; impugnación de convenios; lesión de un derecho fundamental.

CCOO presenta demanda en el Tribunal Supremo contra el «decretazo» del Gobierno

Área Pública de CCOO

El pasado 7 de junio se han presentado por parte de las correspondientes Federaciones Estatales del Área Pública de CCOO (FSC, FE y FSS) ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo anuncio de RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO SOBRE PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES reconocidos en el artículo 28.1, en relación con los artículos 7 y 37.1 de la Constitución, por el atentado a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva llevado a cabo por el Gobierno de la nación al haber prescindido de la negociación colectiva, de la que son titulares las organizaciones sindicales recurrentes, a la hora de llevar a cabo la tramitación y aprobación de una reducción generalizada de las retribuciones del personal de las Administraciones Públicas, lo que se materializó por la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, publicado en el

BOE de 24 de mayo de 2010 y convalidado por el Congreso de los Diputados con fecha 27 de mayo de 2010.

En dicha demanda se solicita lo siguiente:

- Se declare la lesión a la libertad sindical y la negociación colectiva;
- Se declare la nulidad de la actuación del Gobierno;
- Se acuerde el cese inmediato del comportamiento antisindical;
- Se acuerde la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización de daños y perjuicios que proceda, y todo ello, con cuanto más proceda en Derecho;
- Para permitir lo anterior, y como única forma de que sea repuesto el derecho sindical vulnerado, se solicita igualmente del Tribunal Supremo que eleve cuestión de inconstitucionalidad al Tribunal Constitucional frente al ya citado Real Decreto Ley 8/2010.

La demanda se ha presentado por el Área Pública de CCOO, dentro de la estrategia, ya anunciada de manera conjunta con UGT, de acudir a cuantos resortes jurídicos fueran posibles.

Igualmente, CCOO coordinará las iniciativas de demandas jurídicas que deberemos seguir en los correspondientes ámbitos territoriales y sectoriales frente a los convenios colectivos vulnerados por el real decreto, y los instrumentos jurídicos frente a los diversos decretos autonómicos y locales, etc.

