CCOO

COPIA

confederación sindical
de comisiones obreras

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION
REGISTRO GENERAL
Agustín de Bethencourt, 4
- 7 SEP 2010
ENTRADA
Nº

AL MINISTRO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

I. Las Comisiones Ejecutivas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores han decidido convocar HUELGA GENERAL que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado español.

II. En virtud de ello, LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal, procede mediante el presente escrito, en tiempo y forma, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1997, de 4 de marzo, a COMUNICAR la decisión adoptada, advirtiendo que la huelga convocada afectará también a las empresas y organismos encargados de prestar servicios públicos.

III. La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día veintinueve de septiembre de 2010, comenzando a las 0 horas y terminando a las 24 horas del citado día veintinueve.

No obstante en aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0 horas del día 29, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 29. Así mismo en aquellas empresas que tengan un único turno de trabajo, pero éste empiece antes de las 0 horas del día 29, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 29 de septiembre en la hora en que concluya la misma.

IV. Durante la jornada del día 28 cesarán en su actividad laboral y funcionarial los trabajadores y funcionarios cuya prestación profesional esté relacionada con la elaboración de productos, servicios y aprovisionamientos que habrán de tener efectos inmediatos el día 29.

En este supuesto, la huelga se desarrollará en los términos de las convocatorias que al efecto se realicen.

V. Son objetivos de la huelga general:

a) El rechazo de las medidas impuestas por el Gobierno mediante Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tramitado como proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y la mejora del funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales. Para dar una mejor y más adecuada respuesta a las necesidades de adaptación de las empresas, sin menoscabo de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y de nuestro mercado de trabajo, se requiere la sustitución de las medidas impuestas por el Real Decreto Ley 10/2010 por otras medidas negociadas que sirvan a estos objetivos; al mantenimiento y la creación de empleo y al reforzamiento de la negociación colectiva.

b) El rechazo de las medidas adoptadas por el Gobierno del Estado español, sobre ajuste del gasto público, que se han plasmado en distintos acuerdos aprobados por el Consejo de Ministros de 20 de mayo de 2010, entre los que se encuentra el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y su sustitución por una política fiscal que refuerce la estructura de ingresos del Estado para lograr el incremento de los ingresos y no mediante la reducción del gasto y que planifique el cumplimiento de los objetivos de déficit del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea en plazos compatibles con la reactivación económica y la creación de empleo.

c) El rechazo a las propuestas gubernamentales de reducción de la cuantía media de las pensiones así como el endurecimiento de las condiciones para acceder a las prestaciones públicas incluidas en el documento "*sobre revisión del Pacto de Toledo*", presentadas a la comisión parlamentaria de seguimiento de este Pacto, y la defensa del sistema público de pensiones como eje central de nuestro sistema de protección social y su adecuación a la evolución social, para garantizar su eficacia y solvencia, mediante el acuerdo político y social.

d) El rechazo a que pueda ser modificada la actual regulación sobre la negociación colectiva mediante la presentación por el Gobierno de un proyecto de Ley para tal objetivo sin previo acuerdo de los agentes sociales, tal como se deriva de la incorporación de una nueva disposición adicional al Texto de proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo aprobado por la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso el 29 de julio (procedente del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio), y el respeto y la no interferencia de los poderes públicos en el proceso de negociación bilateral sobre esta materia comprometida entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal.

VI. Consecuencias de las medidas:

Consecuencias de carácter general

La política económica que se ha seguido supone la aplicación de viejas recetas neoliberales que pretenden recuperar la economía promoviendo recortes de derechos laborales y sociales, conduciendo a la degradación de las condiciones de vida y trabajo, y generando profundas desigualdades sociales.

Estas políticas han sido instigadas por las instituciones reguladoras de las finanzas como el Banco de España y los sectores de apoyo del fundamentalismo monetarista, al insistir en la salida de la crisis con la aprobación de medidas socialmente injustas, nada equitativas, y perjudiciales para la recuperación económica.

En el núcleo de estas políticas se encuentra la obsesión por acabar con las políticas fiscales de estímulo de la economía que han sostenido la actividad económica durante la fase más grave de la crisis económica, y la paralela obsesión con la eliminación a corto plazo del déficit público, lo que lleva a renunciar para un largo período de tiempo, a una recuperación económica efectiva y a la lucha contra el paro y la creación de empleo.

Por otra parte, este cambio brusco de la política económica gubernamental ha dejado en un nivel secundario las propuestas relativas al cambio de modelo productivo que habían sido el fundamento de la Estrategia para la Economía Sostenible presentada por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados el día 2 de diciembre de 2009, así como los contenidos de la Ley de Economía Sostenible cuyo proyecto de ley se tramita en la actualidad en el Congreso de los Diputados.

Consecuencias del Real Decreto ley 10/2010

1. Facilita y abarata el despido de los trabajadores

Las modificaciones realizadas por el RDL en materia de extinción de los contratos, y que afecta en igual medida a los contratos indefinidos ordinarios como a los contratos de CFCI[1], constituyen una grave alteración en su régimen legal que afecta muy negativamente a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, haciendo el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal, en tanto que se modifican las causas económicas, técnicas, productivas y organizativas para facilitar el despido, dando mayor disponibilidad al empresario y menor margen de control judicial; se cambia la calificación de nulidad por defectos formales en la notificación del despido objetivo, por la de improcedencia, lo que transforma la obligación de readmitir (con salarios de tramitación) por la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con indemnización y sin salarios de tramitación si se

[1] Contrato de fomento de la contratación indefinida.

reconoce la improcedencia y se deposita la indemnización. Se recorta del plazo de preaviso y también de la licencia para la búsqueda de empleo.

Asimismo, la financiación por el FOGASA[2] de parte de la indemnización por despido, incluido los despidos sin causa justificada, conlleva una perdida en el papel disuasorio que ha de desempeñar la indemnización en la extinción del contrato, abaratando para el empresario el coste del despido, que en algunos casos será igual que la indemnización por terminación del contrato de trabajo y devaluando con ello el valor del contrato de trabajo.

2. Mantiene la temporalidad injustificada

Las medidas introducidas para actuar sobre la contratación temporal injustificada son claramente insuficientes y no son adecuadas para poner límites a los abusos en la contratación temporal. Así, no se desvincula el contrato de obra de la ejecución de contratas, subcontratas, concesiones y programas subvencionados, ni la estacionalidad del contrato eventual para que la ejecución de las actividades de carácter estacional se realice con el contrato indefinido de fijo-discontinuo. Tampoco se ha actuado sobre la rotación temporal de trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo, ni se han incrementado las cotizaciones por desempleo en los contratos temporales, medida que sí contribuiría a desincentivar el uso abusivo que de estas modalidades de contratación realizan una gran parte de las empresas.

3. Otorga un carácter marginal a la contratación indefinida ordinaria

Se hace del contrato de fomento, con una menor indemnización, el contrato "estrella", quedando la contratación indefinida ordinaria definitivamente arrinconada y sin futuro, y ello no sólo porque se universalizan los grupos de trabajadores con los que se puede suscribir, sino también porque se ha dado naturaleza al "despido exprés" derivado del reconocimiento de la improcedencia de la extinción del contrato por causa objetiva y porque se reduce las limitaciones para su utilización.

4. Incrementa el poder de dirección del empresario para disponer de los derechos reconocidos a los trabajadores por los convenios colectivos, mediante la modificación de las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial

Se debilita la fuerza vinculante del convenio colectivo sectorial en la empresa, disponiendo incluso de la distribución de la jornada; se flexibilizan las causas; se impide el control judicial; se devalúa el papel de las comisiones paritarias como vigilantes de la aplicación de los convenios; se violenta la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, obligándoles a pactar procedimientos "efectivos" para solventar las discrepancias en materia de inaplicación en la empresa de los

[2] Fondo de Garantía Salarial.

convenios colectivos, como forma de asegurar la primacía del poder empresarial sobre la aplicación del convenio colectivo en la empresa.

5. Mantiene la precariedad de los contratos formativos

Se amplía la edad para poder suscribir un contrato para la formación, sin dar solución al salario del primer año que pude ser inferior al salario mínimo interprofesional. No se incluye para todos los colectivos el derecho a percibir prestación por desempleo.

Así mismo, se amplía el período en el que se puede suscribir un contrato en prácticas, así como los supuestos por los que se puede formalizar dicho contrato, para incluir la certificación de profesionalidad por la convalidación de un período de experiencia laboral, y considerar como título habilitante distinto, dos fases de un mismo ciclo formativo (grado y master).

6. Autoriza las agencias privadas de empleo con ánimo de lucro, sin mejorar los Servicios Públicos de Empleo

Sin que se contemplen medidas para mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo en la intermediación laboral, se autorizan las agencias privadas de empleo con ánimo de lucro, no sólo para asumir funciones de intermediación laboral, sino también, para asumir competencias públicas que afectan a las prestaciones de desempleo de los trabajadores, pese a que se mueven en el mercado para obtener beneficios, lo que supone una privatización en el control de las prestaciones públicas.

7. Autoriza a las empresas de trabajo temporal en actividades cuya exclusión está plenamente justificada

Así se permite contratar a través de ETT's en actividades en las que, hasta ahora, estaban excluidas por razón de seguridad y salud en el trabajo y por razones constitucionales de respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

8. No introduce medidas efectivas en materia de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres

Las medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo carecen de contenido real y efectivo, limitándose a modificaciones puramente formales respecto a extremos que ya son obligaciones impuestas por el artículo 14 de la Constitución y por la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Consecuencias de las medidas de ajuste económico adoptadas por el Consejo de Ministros de 20 de mayo de 2010, y el Real Decreto Ley 8/2010

1. Reducción del gasto público

Para los años 2010 y 2011 se reduce el gasto público en15.000 millones que, sumados a unos Presupuestos Generales del Estado ya restrictivos para el año 2010, suponen un impacto económico muy importante y negativo que afecta gravemente al gasto social y provocará una disminución en el crecimiento del PIB en medio punto menos sobre lo inicialmente estimado, según el escenario macroeconómico 2009-2011; un incremento del desempleo en el sector de la construcción, de sus derivados e industria auxiliar, por el recorte del gasto público en infraestructuras; un incremento del desempleo y deterioro de las condiciones de trabajo en las empresas concesionarias de actividades de servicios públicos; y una reducción considerable de las expectativas, ya de por sí reducidas, de creación de empleo en el mercado de trabajo.

De una política orientada a garantizar el gasto social y la inversión productiva para la recuperación de la actividad económica y la protección al empleo, desarrollada en años precedentes, se ha pasado a una política socialmente injusta, que perjudica y traslada los efectos de la crisis creada por la especulación financiera e inmobiliaria a las rentas salariales medias y bajas, y que conduce a soportar una altísima tasa de paro durante toda la fase prevista de reducción del déficit público hasta alcanzar el 3% del PIB.

2. Recorte salarial a los empleados públicos

El desproporcionado e injusto recorte salarial a los empleados públicos, vulnerando su derecho a la negociación colectiva, que ya habían hecho un notable esfuerzo en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos alcanzado para el periodo 2010-2012 experimentando un incremento muy moderado en las retribuciones para el primer año de vigencia del Acuerdo de un 0,3%. La reducción provocada por RD-ley ha supuesto una reducción del 5% de media en 2010 y la congelación de las retribuciones para el año 2011.

3. Congelación de las pensiones

La congelación de las pensiones contributivas para el año 2011 implica un retroceso notable de la política social, y un incumplimiento de los mecanismos previstos en el Pacto de Toledo para establecer reformas en materia de Seguridad Social con el consenso político y social. En este sentido, cabe afirmar que para el año 2011, y con afectación a la mayoría de las pensiones, las pensiones de Seguridad Social y de clases pasivas no serán revalorizadas, pese al mandato contenido en la Ley General de la Seguridad Social y de la normativa de Clases Pasivas.

4. Supresión del período transitorio para acceso a la jubilación parcial

La supresión del período transitorio sobre el período mínimo de carencia para el acceso a la pensión de jubilación parcial frustra las expectativas creadas para la generación del derecho, y la modificación de su régimen legal supone vulnerar los acuerdos alcanzados en el año 2006 y genera desconfianza en el Diálogo Social, además de lesionar el derecho a la negociación colectiva.

5. Reducción de ayudas a las familias

Las medidas relativas a la atención de la situación de dependencia y la supresión del llamado "cheque bebé", agravan la insuficiencia de las políticas efectivas de protección de las familias, que es una de las más bajas de todo el espectro europeo al dedicar el 1,2% del PIB, frente al 2% de la UE-27, y el 2,1% de la UE-15 según datos de Eurostat.

Consecuencias de las propuestas gubernamentales en materia de pensiones

Pese a que España mantiene importantes diferenciales negativos del gasto social respecto de la Unión Europea, siendo de seis puntos menos del PIB para el conjunto de los gastos sociales y de tres puntos menos del PIB de gasto en pensiones, la propuesta de retrasar de los 65 a los 67 años la edad legal de jubilación, junto a las previsiones sobre modificación del periodo de cálculo de las pensiones, conllevaría -de aprobarse- un grave retroceso en los derechos de jubilación de los trabajadores, porque cualquier trabajador va a necesitar más de 15 años de cotización para tener derecho a una pensión; son medidas insolidarias, porque trasladan los recortes en las prestaciones sobre los futuros pensionistas; equivocadas, porque se centran en la reducción del gasto y no en el incremento de los ingresos, incumpliendo compromisos adquiridos para incrementar las aportaciones públicas; y, finalmente, van a resultar imprudentes, al quebrar el consenso político y social necesarios para la estabilidad del sistema.

Consecuencias de la reforma de la negociación colectiva sin previo acuerdo de los agentes sociales

La posibilidad de que la modificación de la actual regulación de la negociación colectiva se realice sin acuerdo de los agentes sociales, cuestiona el valor y la eficacia del diálogo social, incluso en materias que deben quedar en dicho ámbito por formar parte consustancial del mismo, como es la reforma de la negociación colectiva, a más de constituir un incumplimiento de la "Declaración para el Impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social", de 29 de julio de 2008, en donde se declara expresamente la reserva al ámbito del diálogo social bipartito de la modificación de la negociación colectiva.

VII. En cuanto a las gestiones realizadas para resolver las diferencias, hemos de señalar con carácter general, que las organizaciones sindicales de UGT y CCOO, en cumplimiento de los compromisos asumidos por la suscripción de la "Declaración para el Impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social", de 29 de julio de 2008, sobre el desarrollo del Diálogo Social durante toda la legislatura, hemos participado en cuantos procesos de Diálogo Social y de negociación con el Gobierno y las organizaciones empresariales se han convocado desde la aprobación de la Declaración hasta la conclusión de las negociaciones sobre la reforma laboral el día 10 de junio de 2010, e incluso en las reuniones convocadas con posterioridad.

En todo este tiempo hemos señalado los problemas del mercado laboral, de nuestro sistema productivo y las insuficiencias del marco de protección social, asumiendo los retos y objetivos marcados de manera común por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la mencionada Declaración, y nos hemos implicado -presentando distintos documentos de propuestas- en la búsqueda de soluciones, a través de la negociación y el acuerdo, cuando éste ha sido posible, tanto con el Gobierno, como con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Hemos denunciado el cambio radical que ha tenido el Gobierno, en los planteamientos y objetivos económicos con trascendencia sobre el empleo, los derechos laborales y la protección social, que constituyen el núcleo esencial de los intereses de los trabajadores y trabajadoras a los que representamos. Este cambio drástico de políticas ha sido la causa del RD-ley 8/2010 y del RD-ley 10/2010 que han resultado lesivos para los intereses de los trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía en general.

En particular, en cuanto a las medidas aprobadas en el RD-ley 10/2010, hemos de señalar que se ha desarrollado un proceso de Diálogo Social Tripartito sobre Actuaciones en el Mercado de trabajo, que, tras varios meses de negociación, terminó sin acuerdo en la madrugada del jueves 10 de junio.

A lo largo de dicho proceso, hemos acudido a cuantas reuniones hemos sido convocados, no sólo de carácter tripartito sino también bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel del Estado, para intentar desbloquear la mesa tripartita, dejando posición siempre de las propuestas sindicales, que a mediados de mayo fueron entregas por escrito.

Pues bien, pese a los esfuerzos realizados por CCOO y UGT para alcanzar un acuerdo en el proceso de Diálogo Social Tripartito sobre "*Actuaciones en el Mercado de Trabajo*", éste no ha sido posible ante la postura de bloqueo ejercida por CEOE y CEPYME, que ante las manifestaciones del Gobierno de que iba a realizar una reforma de la normativa laboral, tanto hubiere acuerdo o desacuerdo con los agentes

sociales, impidió cualquier postura que favoreciera un acercamiento de las posiciones de las partes, en la convicción de que una reforma laboral sin acuerdo beneficiaría sus intereses patronales, como efectivamente así ha sido, procediendo unilateralmente el Gobierno a la aprobación del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y tramitado, posteriormente, como proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con efectos muy negativos para los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y muy beneficiosos para los intereses empresariales, y provocando igualmente un duro golpe al diálogo social.

Esta falta de actitud negociadora por parte de las organizaciones empresariales ha generado múltiples consecuencias adversas en nuestro sistema económico, al generar incertidumbre en el gobierno de las relaciones laborales y dificultado, cuando no impedido, la adopción de las medidas necesarias para hacer frente a la crisis de manera consensuada por parte de los poderes públicos y los interlocutores económicos y sociales, trasladando desconfianza a los mercados y a la sociedad en general sobre la eficacia del diálogo social, tan valorado en periodos anteriores en los que los acuerdos sociales sirvieron para apoyar e impulsar el desarrollo económico y social.

Así mismo, en el marco del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 se ha comprometido un proceso de negociación bilateral sobre la reforma de la negociación colectiva que está en sus inicios y debe ser respetado en su autonomía y resultados.

VIII. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4.1c) y 17 del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, con carácter previo a esta comunicación formal se ha agotado el procedimiento de mediación, sin efecto. (Para acreditar tal extremo se adjunta acta).

IX. A los efectos procedentes, se comunica que el Comité de Huelga durante la realización de la huelga convocada estará compuesta por los siguientes miembros:

ANTONIO DEL CAMPO NAVARRO
D.N.I.: 05.138.385 R

MARÍA DEL CARMEN CHACÓN ROLDAN
D.N.I.: 27.207.817 J

CRISTINA BERMEJO TORO
D.N.I.: 02. 911. 351 B

CARMEN BRAVO SUESKUN
D.N.I: 72.656.533 Q

CARLOS BRAVO FERNÁNDEZ
D.N.I.: 01.111.938 A

MARÍA ENGRACIA CARDEÑOSA PEÑAS
D.N.I.: 01 113 769 V

PALOMA LÓPEZ BERMEJO
D.N.I.: 00 805 900 A

LAURA PINYOL VIDAL
D.N.I.: 46 319 875 Z

CÉSAR LÓPEZ SÁNCHEZ
D.N.I.: 37.788.988 B

PEDRO JOSÉ LINARES RODRÍGUEZ
D.N.I.: 02.204.345 W

RAMÓN GORRIZ VITALLA
DNI: 17.182.789 H

FERNANDO LEZCANO LÓPEZ
D.N.I.: 37.793. 733 H

Este Comité delega expresamente en las estructuras sindicales y en los representantes de los trabajadores que en cada caso se designen a afectos de negociar los servicios mínimos y otras cuestiones operativas relacionadas con la huelga.

X. Finalmente, ponemos en su conocimiento que el sindicato convocante tiene su domicilio social en Madrid- 28010, calle Fernández de la Hoz, 12.

En Madrid, a 7 de septiembre de 2010

Fdo. Ignacio Fernández Toxo
Secretario General de la C.S. de CCOO

FUNDACIÓN SIMA.
SALIDA 03/09/10 10:22 10/02096

Fundación SIMA
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

Nº Expediente: M/153/2010/H

ACTA DE INTENTADO SIN EFECTO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por Confederación Sindical de CC.OO. frente a Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de rechazo de las medidas impuestas por el RDL 8/2010 y RDL 10/2010 en cuanto al planteamiento y objetivos económicos con trascendencia sobre el empleo, los derechos laborales y la protección social, COMPARECEN en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta, el día 03 de septiembre de 2010 a las 10:15 horas:

- D. Antonio del Campo Navarro en su condición de Secretario de Organización de la Confederación Sindical de CCOO
- Dª. Elena Gutiérrez Quintana en su condición de Representante de UGT
- Dª. Eva Silvan Delgado en su condición de Asesora de CCOO
- D. Gonzalo Martín en su condición de Representante de UGT
- D. José Callejas García en su condición de Representante de UGT
- D. José Javier Cubillo García en su condición de Secretario de Organización y Comunicación de Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores

Actúa como mediador:

D. Carlos Luis Alfonso Mellado

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el **INTENTO SIN EFECTO** del expediente de referencia debido a la incomparecencia de la parte no solicitante de la solicitud de mediación, compuesta por la representación de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Acta que se levanta en Madrid a 03 de septiembre de 2010 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Fdo.: Diego Ribera Sanchis
Área de Procedimiento