



AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

D. José Javier Cubillo García, en calidad de Secretario de Organización y Comunicación de la Unión General de Trabajadores, con domicilio a efectos de notificación en la calle Hortaleza, 88 28004 - MADRID y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y

DICE

PRIMERO.- Que la Comisión Ejecutiva de la Unión General de Trabajadores ha 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.

SEGUNDO.- La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día veintinueve de marzo de 2012, 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. Asimismo, 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 marzo en la hora en que concluya la misma.

TERCERO.- En virtud de ello la Unión General de Trabajadores, en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

CUARTO.- Que, de acuerdo con los artículos 4, apartado 1, letra k) y 17 del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.**

QUINTO.- Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes del Estado Español.

Por cuanto el artículo 1.2 del V Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), excluye de su objeto los conflictos que afecten al Estado,

AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

D. José Javier Cubillo García, en calidad de Secretario de Organización y Comunicación de la Unión General de Trabajadores, con domicilio a efectos de notificación en la calle Hortaleza, 88 28004 - MADRID y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y

DICE

PRIMERO.- Que la Comisión Ejecutiva de la Unión General de Trabajadores ha 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.

SEGUNDO.- La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día veintinueve de marzo de 2012, 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. Asimismo, 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 marzo en la hora en que concluya la misma.

TERCERO.- En virtud de ello la Unión General de Trabajadores, en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

CUARTO.- Que, de acuerdo con los artículos 4, apartado 1, letra k) y 17 del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.**

QUINTO.- Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas y organismos de ellas dependientes del Estado Español.

Por cuanto el artículo 1.2 del V Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), excluye de su objeto los conflictos que afecten al Estado,

Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, se identifican como partes a efectos de esta solicitud de mediación en el conflicto: la que suscribe, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con domicilio –ambas– a efectos de notificación en la calle Diego de León, 50, 28006 -Madrid.

OBJETIVOS DE LA HUELGA

- a) El rechazo de la reforma de la legislación laboral y demás medidas impuestas por el Gobierno mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado el pasado día 8 de Marzo en el Congreso de los Diputados y que será tramitado como proyecto de ley. Este Real Decreto-ley ha venido a socavar los cimientos del ordenamiento laboral hasta hacerlo irreconocible, contribuirá a la destrucción de más empleo en nuestro país y tiene consecuencias extraordinariamente negativas sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sobre las instituciones colectivas del trabajo. La situación de nuestro mercado de trabajo y el incremento incesante de las tasas de desempleo exigen la sustitución de la reforma y medidas impuestas por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, por otras que sirvan para fortalecer el empleo existente, que sienten las bases para la creación de empleo estable y de calidad y que no menoscaben el papel de los sujetos colectivos en la defensa y promoción de los intereses que les son propios y que les reconoce la propia Constitución y los Tratados Internacionales.
- b) El rechazo de las políticas presupuestarias restrictivas, que están llevando de manera progresiva al desmantelamiento de los sistemas de protección y cohesión social. El control del déficit público a toda costa, sean cuales sean las consecuencias negativas que estas políticas restrictivas pudieran generar en la actividad económica y en las instituciones del Estado de Bienestar, se observa en las medidas que fueron incorporadas al "*Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*": incrementos mínimos de las pensiones que se anulan con la subida de impuestos; congelación del SMI y del IPREM; aplicación de una tasa cero de reposición de efectivos en la mayoría de ámbitos de la función pública; congelación de las retribuciones de los empleados públicos e incremento de la jornada de trabajo; no renovación de la renta de emancipación para jóvenes; aplazamiento a 1 de enero de 2013 de la aplicación de la Ley de Dependencia para nuevos beneficiarios; aplazamiento hasta el 1 de enero de 2013 de la ampliación del permiso de paternidad de dos a cuatro semanas; aprobación de un acuerdo de no disponibilidad de gasto durante el primer trimestre de 2012 y medidas fiscales de subida de impuestos, de manera deslavazada y sin coherencia alguna, y sin tener en cuenta la capacidad fiscal de las mayores fortunas del país.

Estas medidas, además de repercutir negativamente en la actividad económica y en el empleo con carácter general, ponen en riesgo los servicios públicos de calidad que amortiguan unas desigualdades sociales cada vez más profundas y destruyen empleo público al tiempo que deterioran las condiciones de trabajo del existente.

En contra de este diseño, lo que requiere la situación socioeconómica actual son medidas que promuevan una salida más justa de la crisis, tanto desde la perspectiva económica como social o medioambiental; que impulsen el dinamismo de la actividad empresarial y que implanten una política fiscal que refuerce la estructura de ingresos del Estado 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.

El mantenimiento y mejora de los servicios públicos en general y de los sistemas de bienestar en particular son piezas esenciales para la superación de esta crisis por dos razones: Por su propia función social, siendo factor de cohesión social, económica y territorial y por el papel estratégico que estos servicios públicos están llamados a desarrollar para contribuir a la dinamización de la economía real y a la creación de empleo.

CONSECUENCIAS DE LAS MEDIDAS APROBADAS

I

Consecuencias de carácter general

Las medidas de ajuste y las reformas adoptadas por los poderes públicos, no han logrado resolver los problemas que tiene nuestra economía. Ser alumnos aventajados en las políticas de ajuste, más allá de la dificultad de determinar en qué medida han podido apaciguar o retrasar simplemente los ataques especulativos contra nuestra deuda, no ha servido más que para recibir la aprobación momentánea de los organismos financieros internacionales y europeos y de las instancias políticas de la propia Unión, pero no para dinamizar la actividad económica y crear empleo, y tampoco para frenar a los especuladores, que se rigen por otros intereses. El resultado final es que las políticas económicas basadas exclusivamente en el recorte del gasto público no han servido para recuperar la senda del crecimiento económico. Una crisis como la actual sólo se puede combatir con políticas expansivas, ya de carácter fiscal o de carácter monetario y con las actuaciones precisas para conseguir la normalización del crédito. La actividad económica no podrá remontar por la vía del recorte del gasto en inversiones productivas, o del recorte del gasto social, y sin estímulos públicos.

II

Consecuencias del Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero

Como se ha anticipado, esta reforma ataca directamente a las instituciones fundamentales de nuestro derecho laboral hasta el punto de hacerlo irreconocible al incrementar desmesuradamente el poder empresarial, y el desequilibrio contractual propio de las relaciones laborales y crear obstáculos, cuando no impedimentos, a la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Se resumen, a continuación, y sin agotarlas, las consecuencias más relevantes de dicho cambio normativo.

1.- Introduce en nuestro derecho el despido libre y gratuito. Al mismo tiempo se penaliza la contratación de las personas desempleadas más vulnerables.

Esto se hace a través del nuevo contrato aprobado para las empresas de menos de 50 trabajadores; esto es, para el 99,1% de las empresas de nuestro país. A pesar de denominarse “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, su desorbitado y desnaturalizado “período de prueba” de un año pone en evidencia que estamos en realidad ante **un contrato temporal sin causa, de un año de duración, durante, el cual, el empresario puede despedir al trabajador o a la trabajadora sin que concurra causa, sin preaviso y sin indemnización.** Sólo superado el primer año de duración, se estará ante un contrato indefinido. Mientras tanto, el trabajador deberá comprobar, día a día, si se mantiene o no la relación laboral.

Con esta nueva modalidad contractual no se corrige sino que se abunda en la tan criticada dualidad del mercado de trabajo para introducir una nueva fórmula con menos derechos durante el primer año de contratación, que los otorgados a los contratos temporales que sí cuentan con una compensación indemnizatoria a su extinción.

Algunos de los incentivos que se establecen para impulsar la utilización de esta modalidad contractual tienen efectos inaceptables como la transferencia de los recursos públicos destinados a la protección por desempleo para financiar los costes empresariales, la desnaturalización de la prestación por desempleo como renta sustitutiva del trabajo, y una perversa penalización a la contratación de las personas desempleadas más vulnerables: las que llevan más tiempo excluidas del mercado de trabajo y las que han agotado las prestaciones por desempleo.

2.- Otorga al empresario un poder absoluto sobre las condiciones laborales de los trabajadores, en materias como traslados; jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; sistema de remuneración y cuantía salarial y régimen de trabajo a turnos.

- En materia de **movilidad geográfica** el empresario podrá unilateralmente efectuar traslados que supongan un cambio de residencia para el trabajador amparándose en la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para ello, será suficiente con que dichas causas estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como con las contrataciones referidas a la actividad empresarial. **Se reduce la capacidad de control de la autoridad laboral y de la Jurisdicción y no se incrementa la participación de la representación de los trabajadores.**

- En materia de **modificación sustancial de las condiciones de trabajo se amplía igualmente el poder unilateral del empresario; se reduce el control judicial y no se incrementa la participación de la representación de los trabajadores.**

Las causas que ahora permiten al empresario modificar sustancialmente las condiciones referidas al salario, a la jornada, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el sistema de trabajo o las funciones, son profundamente laxas. Así se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa cualquiera que sea su intensidad. Con este argumento el empresario podrá disponer de las condiciones laborales del trabajador, incluyendo la referida al salario, aunque éstas tengan su origen en los acuerdos o pactos fruto de la negociación colectiva. Se desprotege al trabajador colocándolo en una posición de gran debilidad frente al poder unilateral del empresario y se menoscaba la acción sindical en la empresa lesionando, por tanto, el derecho de libertad sindical.

- En materia de movilidad funcional también se introducen nuevos desequilibrios **eliminando algunas de las limitaciones hasta ahora existentes para la asignación de funciones fuera del grupo** y, en concreto, para la asignación de funciones inferiores no se exige la justificación por razones perentorias o imprevisibles de la actividad laboral. Por otro lado, el trabajador queda más desprotegido respecto a la concreción de su salario en los supuestos de polivalencia funcional.

3.- Se da carta libre al empresario para extinguir los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, o por causas objetivas como el absentismo y se merman sustancialmente los derechos económicos de los trabajadores cuando el empresario acuerda despidos ilícitos o cuando el trabajador se ve obligado a solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave del empresario.

Medidas en relación con la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas

Se mencionan tres consecuencias nucleares de esta reforma:

a) La extensión de las causas de despido de carácter económico, aplicable tanto al despido colectivo como al objetivo y la exclusión del control judicial sobre su idoneidad.

- Se considera causa de despido la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de las ventas o ingresos, considerándose persistente si la disminución de las ventas o ingresos de la empresa se prolonga durante tres trimestres consecutivos. Se elimina, además, cualquier referencia a la relevancia que tiene dicha situación en relación con el mantenimiento del empleo. Con ello, las empresas pueden utilizar el despido como mera medida preventiva, eludiendo la utilización de otros mecanismos de flexibilidad interna en la empresa.

- No se exige que la situación económica negativa en la que se justifique la extinción de los contratos de trabajo haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo en la misma.

De esta forma, una mera reducción de las ventas durante tres trimestres consecutivos se constituye por sí sola en causa para la extinción colectiva de los contratos de trabajo, con independencia del impacto que esta reducción de ventas haya producido en su situación económico-financiera, y en su capacidad para mantener el volumen de empleo.

Así, es posible que, ahora puedan acudir a la figura del despido colectivo por causas económicas, empresas en una situación económica saneada, sin ningún atisbo de riesgo previsible sobre su continuidad o sobre su capacidad de mantener su actual volumen de empleo. Ahora, el mantenimiento del empleo en la empresa ya no se identifica con un valor social y económico digno de protección, en cuanto se supedita a la mera evolución de la competitividad empresarial en el mercado durante tres trimestres consecutivos.

- La reforma del art. 51 ET ha suprimido la obligación de que la empresa justifique que, de sus resultados económicos, se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Ahora se permite que las empresas puedan vincular de forma directa y automática su volumen plantilla a la evolución de su línea de ventas o ingresos.

La desaparición del juicio de razonabilidad de la decisión extintiva también implica que no se exija a la empresa la existencia de una conexión entre esas pérdidas o reducción de ingresos y el número de puestos de trabajo que sean objeto de amortización, lo que queda al arbitrio del empresario, pretendiendo imposibilitar un control judicial sobre la justificación de la medida extintiva. Con ello, se pretende automatizar que, ante la reducción de ingresos o ventas, o las pérdidas actuales o previstas, el despido opere de modo inexorable procurando limitar que el órgano judicial verifique si el mismo es una medida idónea, justificada, proporcionada o racional en relación con la situación de la empresa.

b) La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo.

En primer lugar, viene a privar de un elemento que atribuye legitimación y presunción de la concurrencia de la causa, a la decisión extintiva o suspensiva. La intervención de la Administración no puede contemplarse como una mera interferencia en el poder del empresario, sino que, cuando autoriza la medida, presupone que han sido valorados los requisitos para que la misma pueda operar, legitimando con ello tal decisión, y en lo que ahora interesa, reduciendo drásticamente las posibilidades de controversia judicial sobre la medida que ha sido utilizada, como lo demuestra la escasa o casi nula litigiosidad que generaban tales autorizaciones administrativas, aunque no vengan precedidas por acuerdo en el periodo de consultas.

Además, hasta ahora, el sistema basado en la autorización administrativa venía ofreciendo resultados que se plasmaban, en primer lugar, en un elevado número de expedientes que concluían con acuerdo entre las partes, lo que no puede ser ajeno a la posición de la propia Administración que estimulaba la consecución de tales acuerdos. Y, respecto de los expedientes en los que no se alcanzaba acuerdo, la autorización administrativa otorgaba, en la práctica, plena seguridad jurídica a la decisión empresarial.

c) La aplicación del despido colectivo y objetivo al Sector Público.

Se incorpora la aplicación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas a los organismos y entidades que forman parte del sector público para justificar la extinción de los contratos de trabajo, tanto por la vía del despido colectivo como del despido objetivo, lo que venía siendo rechazado por los Tribunales.

Esta fórmula, además, conlleva una grave inseguridad jurídica para los empleados públicos en tanto que al vincular la causa económica a la insuficiencia presupuestaria la anuda a decisiones políticas que ni siquiera se refieren a un ejercicio económico. Así, la falta de cumplimiento de las previsiones de ingresos durante nueve meses, justificaría el despido del personal laboral fijo de las Administraciones Públicas, y en general, de todo el sector público. Además, se agrava la situación de estos empleados que han accedido al empleo público con arreglo a procedimientos sometidos a los principios exigidos por la Constitución al impedir que, en situaciones de dificultad las Administraciones, y, salvo excepciones, el sector público en general, pueda utilizar la figura de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada con el objeto de preservar el empleo.

Otras medidas en relación con la extinción de los contratos de trabajo

a) La rebaja sustancial de la indemnización que corresponde al trabajador por el despido improcedente; esto es, por el despido ilícito, sin causa o que no reúna los requisitos exigidos.

La rebaja de la indemnización por despido improcedente se realiza por dos mecanismos: rebajando significativamente tanto el importe de la indemnización calculada a razón de la antigüedad del trabajador como el límite máximo establecido, y suprimiendo definitivamente los salarios de tramitación, salvo que el empresario opte por la readmisión del trabajador, lo que rara vez convendrá al empresario. Igualmente se aplica la rebaja de la indemnización a la extinción solicitada por el trabajador la finalización del contrato por incumplimiento grave del empresario.

Esta reducción implica la consiguiente minoración de la principal garantía relativa al mantenimiento de la estabilidad en el empleo.

b) Fondo de Garantía Salarial.

La nueva regulación potencia el despido de los trabajadores indefinidos frente a los temporales, en tanto que se establece que la parte de la indemnización que el FOGASA abona a las empresas por despido sólo se aplicará cuando se trate de contratos indefinidos. Esto puede acarrear que haya una preferencia a realizar un despido objetivo o colectivo en primer lugar respecto a los trabajadores indefinidos, lo que, lejos de fomentar la reducción de la dualidad del mercado de trabajo, tiene el efecto de incrementar los niveles de temporalidad y precariedad.

c) Absentismo.

Se suprime, para el cómputo del despido por absentismo de cada trabajador, el índice de absentismo colectivo.

Con ello, se facilita extremadamente el despido de los trabajadores afectados de procesos de IT por contingencias comunes.

4.- En la regulación de las medidas temporales de suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se amplía desproporcionadamente el poder unilateral del empresario; se reduce el papel de la autoridad laboral y el control judicial y no se incrementa la participación de la representación de los trabajadores.

Desaparece la exigencia de que la Autoridad Laboral tenga que aprobar el expediente de regulación de empleo por suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Al no definirse el alcance de estas causas habrá que estar a las casi inexistentes exigencias establecidas para el despido colectivo o, aún más grave, para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El empresario, tras el periodo de consulta, y aunque no haya acuerdo, podrá suspender los contratos de trabajo en estos casos cualquiera que sea el

número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

La supresión de la autorización administrativa va a afectar seriamente a la acción sindical y a su capacidad de negociar mejores acuerdos, en tanto que la empresa puede, a falta de acuerdo, imponer la suspensión o reducción jornada.

No se establece por norma cuál es el límite máximo de duración de la medida, por lo que, con un claro abuso de derecho en tanto que no existe la autorización administrativa previa, el empresario podría aplicarla por un periodo de tiempo más allá del periodo al que el trabajador tiene derecho a prestación de desempleo, lo que le colocará en una situación de gran precariedad, tanto más cuando no se contempla la posibilidad de que el trabajador pueda pedir la extinción del contrato con derecho a 20 días de indemnización por año y con un tope de nueve mensualidades, como sí se contempla para la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Esta reforma, en los términos en los que está contemplada por el Art. 47 del ET, y sin la intervención y control de la Autoridad Laboral, puede conllevar un profundo abuso de derecho por el empresario y colocar en una situación de profunda indefensión y precariedad al trabajador.

5.- Se quebranta seriamente el derecho constitucional a la negociación colectiva.

Las modificaciones efectuadas en esta materia, de gran trascendencia sindical, presentan importantes consecuencias para el derecho colectivo e individual de los trabajadores:

- **Incumple las exigencias constitucionales habilitantes para el dictado por el Gobierno del Real Decreto-ley.**
- **Quebranta seriamente el derecho constitucional a la negociación colectiva y a su fuerza vinculante** en tanto que el empresario, mediante la figura final impuesta del arbitraje, **puede incumplir el convenio colectivo.**
- **Impide una ordenación razonada de la estructura de la negociación colectiva**, dejando vacía de contenido la capacidad ordenadora de la misma a través de los acuerdos y convenios de nivel estatal y de comunidad autónoma.
- **Menoscaba la efectividad de la acción sindical y de la negociación colectiva de los sindicatos en la empresa, afectando gravemente al derecho constitucional de libertad sindical.**
- La pérdida de ultraactividad de los convenios **individualiza las relaciones laborales.**

- **Sitúa la preferencia aplicativa de los convenios colectivos en el nivel donde la acción sindical tiene más dificultad de penetración,** tanto más en un tejido productivo como el español en el que el 99,1% de las empresas son de menos de 50 trabajadores.
- **Traslada al ámbito del empleo público laboral la institución del despido colectivo y prohíbe acudir a la reordenación suspensiva.**

Por otra parte, se deja prácticamente sin efecto la modificación realizada por el RD-LEY 7/2011 en el Título III de ET sobre la negociación colectiva.

Supuestos de inaplicación del convenio colectivo.

Se modifica el Art. 82 del ET para incluir junto al descuelgue salarial, la inaplicación de las condiciones laborales fijadas en cualquier convenio colectivo sobre: jornada de trabajo (hasta la reforma la jornada máxima del convenio sectorial no se podía modificar en la empresa, ni tan siquiera con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores); horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial (antes régimen salarial); sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (hasta el Real Decreto-ley no se podían modificar) **cuando con anterioridad, todas las modificaciones citadas debían sustanciarse a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y además, siendo condiciones establecidas en los convenios colectivos del Título III del ET, no podían modificarse sin acuerdo.**

Se facilitan las causas para el descuelgue salarial, así como para el resto de las condiciones a inaplicar. Hasta ahora sólo era posible cuando existían causas económicas, a partir de ahora se justifica también la inaplicación por causas técnicas, productivas y organizativas, **introduciendo mecanismos de automaticidad en la regulación de las causas de inaplicación, abandonándose la finalidad del mantenimiento del empleo que venía justificando el descuelgue hasta ahora.**

Es suficiente para la inaplicación por causas económicas que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante **dos trimestres consecutivos.**

Es suficiente para la inaplicación por causas técnicas que se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **por organizativas** que se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **por causas productivas** que se produzcan

cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Esta regulación dificulta extremadamente el control judicial de las decisiones empresariales, de la finalidad o razonabilidad de las medidas empresariales adoptadas.

Se asegura, en cualquier caso, la inaplicación del convenio por el empresario y así, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes (la más interesada sin duda es la empresa) podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio. Cuando ésta no alcance un acuerdo, las partes podrán acudir a los sistemas de solución de conflictos y, si estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes (la más interesada sin duda es la empresa) podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), órgano de carácter tripartito en el que la autoridad laboral con su voto puede resolver la inaplicación del convenio o nombrar un árbitro. Situación que se repite en los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas.

La preferencia aplicativa del convenio de empresa.

Se modifica el Art. 84 del ET para establecer la preferencia aplicativa, sin limitaciones, del convenio de empresa, grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, sobre el convenio del sector.

La preferencia absoluta del convenio de empresa, sin posibilidad de limitación alguna a través de acuerdos intersectoriales o sectoriales, o convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma, devalúa la acción sindical y la capacidad de regular de forma uniforme las condiciones de trabajo a nivel sectorial. **Se sitúa la preferencia aplicativa de los convenios, precisamente, en el ámbito de negociación donde la fuerza sindical es más débil**, tanto más cuando la inmensa mayoría de nuestras empresas son de muy bajo número de trabajadores, por lo que, la capacidad de acción sindical es más reducida y, por tanto, el poder empresarial se impone con mayor facilidad, sin un contrapeso equilibrado del poder sindical.

Impide una ordenación razonada de la estructura de la negociación colectiva, dejando vacío de contenido la capacidad ordenadora de la misma prevista en el Art. 83 del ET, a través de los acuerdos y convenios de nivel estatal y de comunidad autónoma, que queda limitada a una ordenación sectorial y, en materias residuales, en la empresa.

La ultraactividad de los convenios.

Se modifica el Art. 86 del ET para modificar la vigencia de los convenios colectivos.

Especial trascendencia tiene esta modificación, en tanto **que suprime la ultraactividad** de los convenios y sólo la mantiene, salvo pacto en contrario, dos años tras su finalización. Terminado este periodo sin alcanzar acuerdo o sin un laudo arbitral que lo sustituya, se aplicará el convenio colectivo de

ámbito superior que fuera de aplicación. **Esto conlleva la individualización de las condiciones de trabajo, pues, de ser inferiores las condiciones del convenio superior, los trabajadores mantendrán las del convenio de origen, incorporadas a sus contratos de trabajo y podrán ser modificadas por el empresario unilateralmente de conformidad con el Art. 41 del ET. Igual ocurrirá si no hay convenio superior.**

6.- El RD-LEY choca frontalmente con el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado recientemente entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en aspecto tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, **la flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo** y la inaplicación pactada de los convenios colectivos. Por otra parte, con las nuevas causas de modificación de las condiciones de trabajo, inaplicación de los convenios colectivos, suspensión temporal de los contratos, reducción temporal de la jornada de trabajo y despidos objetivos y colectivos, se desequilibra lo pactado en materia salarial en tanto que dificulta el pacto de complementos variables basados en beneficios.

El RD-ley desincentiva los mecanismos de solución autónoma de conflictos recogidos en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos en los conflictos de inaplicación de condiciones de trabajo y sobre renovación de los convenios colectivos.

7.- El RD-LEY acentúa las desigualdades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres

En tanto que éstas se van a ver particularmente afectadas por el poder unilateral que se concede al empresario para la modificación de las condiciones de trabajo e inaplicación de los convenios colectivos que, en muchos casos, las va a obligar a salir nuevamente del mercado de trabajo.

Se reducen derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar previstos hasta ahora legalmente.

La reducción de jornada de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad, por estos motivos sólo se puede disfrutar aplicándola de forma rígida en cada día de trabajo, y ello independientemente de las necesidades concretas de conciliación que tenga cada trabajador y trabajadora. Al mismo tiempo, se introduce el interés empresarial como criterio que puede limitar el derecho a la concreción horaria en la reducción de jornada por necesidades de conciliación.

Se reconoce que el permiso de lactancia es un permiso individual de la madre y del padre pero se dispone que sólo se pueda ejercer por la madre o por el padre, no por ambos.

Finalmente, es necesario destacar que el RD-LEY 3/2012, de 10 de febrero, **deroga una de las bonificaciones económicas que existían para incentivar el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades,** en

concreto, las bonificaciones a las mujeres trabajadoras que, habiendo tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad o por excedencia para el cuidado de un hijo, se reincorporaban al trabajo en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad.

8.- Se impone a los desempleados perceptores de prestaciones por desempleo la obligación de sustituir a trabajadores que participan en acciones formativas.

Esto supone un aprovechamiento por el empresario de la prestación contributiva de desempleo a la que tiene derecho el trabajador por haber trabajado y cotizado el tiempo exigido por la LGSS. Se quiebra la naturaleza de dicha prestación como rentas de sustitución del salario para el trabajador en desempleo (y provenientes de cuotas de Seguridad Social y presupuestos) para el beneficio de la empresa y se rompe el principio de todo contrato laboral: pago del salario por el empresario a cambio de la prestación laboral del trabajador. En este caso, el trabajador trabaja, pero el empresario no paga el salario, o sólo paga una parte del mismo.

9.- El contrato de formación y aprendizaje ve desnaturalizada su condición formativa para convertirse en un contrato cuasi de inserción para jóvenes menores de 30 años.

10.- Se precariza aún más el contrato a tiempo parcial, al permitir una mayor flexibilidad por la vía de permitir la realización de horas extraordinarias, cuyos máximos legales no computan si se compensan en descansos. Esta modificación afecta en mayor medida a las mujeres, puesto que constituyen el 76% de la ocupación a tiempo parcial y hace sorprendentemente aún más difícil, en esta modalidad contractual, compatibilizar la vida laboral con la familiar.

11.- El derecho a la formación de los trabajadores gira, casi de forma exclusiva, en torno a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Lo que se prioriza no son las necesidades formativas del trabajador sino el interés empresarial. El trabajador deja de tener un derecho individual a su promoción y formación en beneficio del poder de decisión del empresario; de forma tal que sólo tendrá derecho a formarse cuando así lo decida éste y para dar satisfacción a necesidades empresariales.

III

Consecuencias del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y demás medidas adoptadas por el Gobierno del Estado español sobre ajuste del gasto público

Estas medidas tendrán su continuación, como se anuncia por el Gobierno, en los futuros Presupuestos Generales del Estado para el presente ejercicio. Dicha política, además de repercutir negativamente en la actividad económica y en el empleo con carácter general, pone en riesgo el mantenimiento de unos servicios públicos de calidad, imprescindibles para amortiguar unas desigualdades sociales cada vez más profundas, y destruyen empleo público al tiempo que deterioran las condiciones de trabajo del existente. Los acuerdos y medidas adoptadas en materia de reducción del déficit y limitación de la deuda pública subordinan los objetivos sociales a los objetivos de convergencia fiscal, sin buscar una relación de interdependencia y equilibrio.

En contra de este diseño, lo que requiere la situación socioeconómica actual son medidas que promuevan una salida más justa de la crisis, tanto desde la perspectiva económica como social o medioambiental; que impulsen el dinamismo de la actividad empresarial y que implanten una política fiscal que refuerce la estructura de ingresos del Estado 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.

La forma de gestionar la crisis económica por la que ha optado el Gobierno está dando al traste con el esfuerzo de generaciones en el fortalecimiento de los servicios esenciales básicos que constituyen los pilares en que se asienta el Estado de Bienestar: la sanidad, la educación, las pensiones y demás prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social y el sistema de protección a la dependencia y los servicios sociales. Estos ataques a los servicios y al empleo público se efectúan con criterios exclusivamente cuantitativos sin considerarse, como es obligado, el criterio de eficiencia.

Sin embargo, el mantenimiento y mejora de los servicios públicos en general y sistemas de bienestar en particular son piezas esenciales para la superación de esta crisis por dos razones: Por su propia función social, siendo factor de cohesión social, económica y territorial y por el papel estratégico que estos servicios públicos están llamados a desarrollar para contribuir a la dinamización de la economía real y la creación de empleo.

Las medidas recogidas en el citado Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, han supuesto una nueva agresión sobre los empleados públicos, a través de la reducción drástica de las plantillas mediante la no provisión de las vacantes producidas durante el ejercicio, y de la congelación un año más de sus retribuciones, lo que se añade

a las que se arrastran del pasado y a la reducción del 5 % de las cuantías de las retribuciones ordenada por el Real Decreto-ley 8/2010. A esto hay que sumar la incorporación del instrumento de despido colectivo efectuada por la misma reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2011 y que se ha comentado anteriormente.

Paralelamente, la disminución del número de efectivos por la contención del gasto público redundará en la depreciación del servicio público.

GESTIONES REALIZADAS

Desde el mes de noviembre de 2011, tras la celebración de las elecciones generales, hemos venido manifestando al nuevo Gobierno de la nación nuestra disposición y compromiso para encontrar soluciones consensuadas que nos permitan salir de la crisis económica en la que se encuentra nuestro país.

En este sentido, cabe señalar que los Secretarios Generales Confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores así se lo comunicaron al Presidente del Gobierno el pasado 30 de noviembre de 2011, en sendas entrevistas que mantuvieron, en las que se dejó patente la disposición al diálogo de nuestras organizaciones y la visión sindical sobre las prioridades de actuación que demanda la situación actual.

Se le transmitió que las graves repercusiones que están teniendo las políticas de ajuste desarrolladas en la Unión Europea -entre las que destaca la obsesiva reducción del déficit público- en la actividad económica y en el empleo, denotan un error de diagnóstico sobre las reformas que se deben efectuar para impulsar la demanda y el consumo y para dinamizar la actividad empresarial y corregir los problemas del sistema financiero. Y, aunque, no compartíamos la necesidad de adoptar de manera urgente medidas relativas al mercado de trabajo, dejamos patente nuestra disposición a seguir manteniendo el Diálogo Social que hemos venido desarrollando con las organizaciones empresariales más representativas, CEOE y CEPYME, tratando, además, otras materias propuestas por el propio Presidente del Gobierno.

Resultado de ese Diálogo Social bipartito ha sido un conjunto de acuerdos en materias tan importantes como las relativas a solución autónoma de conflictos (el 7 de febrero de 2012 se firmó el V ASAC), formación profesional para el empleo (se ha prorrogado el IV Acuerdo Nacional de Formación), absentismo y Mutuas, racionalización de festivos, jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación y bonificaciones y reposición de prestaciones en los expedientes de regulación de empleo. De todos ellos dimos cuenta al propio Presidente del Gobierno remitiéndoselo el día 9 de enero de 2012.

Junto a estos acuerdos, merece destacarse por su importancia para las relaciones laborales y el funcionamiento de las empresas, y la protección de los

derechos de los trabajadores, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado el 25 de enero de 2012 (II AENC), sin parangón en el entorno europeo, por el que nuevamente sindicatos y organizaciones empresariales más representativas acordamos, fruto de la autonomía colectiva reconocida constitucionalmente, las reglas sobre *“estructura de la negociación colectiva”*, *“flexibilidad interna”* sobre tiempos de trabajo, funciones y salarios, e *“inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales”*. Entre otras previsiones, se alcanzó un importante acuerdo sobre la *determinación de los criterios salariales en la negociación colectiva en el periodo de vigencia*, y la solicitud de compromiso de los distintos actores en la mejora de la competitividad de nuestros productos y servicios.

Apenas veinte días después, el viernes 9 de febrero, el Consejo de Ministros aprobó, sin haber existido proceso alguno de diálogo ni de negociación, una reforma laboral de consecuencias extraordinariamente negativas para los trabajadores y las instituciones básicas que sustentan nuestro Derecho Laboral, e ignorando los acuerdos alcanzados en el V ASAC y en el II AENC 2012-2014 que acabábamos de firmar.

Por primera vez en la historia de nuestra democracia, una reforma laboral de esta naturaleza ha sido aprobada sin haberse iniciado un proceso de diálogo y negociación previos.

En efecto, el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, supone una involución sin precedentes en los derechos de los trabajadores, incluidos los que prestan servicios para las Administraciones Públicas, y cuestiona el marco de Diálogo y Concertación Social mantenido a lo largo de toda la etapa democrática de nuestro país, por lo que de forma inmediata propusimos, mediante carta de 20 de febrero dirigida al Presidente del Gobierno, que se abriera un proceso en el que negociar modificaciones, que se presentarían en el trámite parlamentario anunciado, de aquellos aspectos más lesivos del citado RD-Ley buscando elementos de consenso .

Este ofrecimiento encontró nula receptividad pues tan sólo se han producido contactos de carácter técnico y ocasional en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, habiéndose expresado en reiteradas ocasiones por el Presidente y otros miembros del Gobierno su propósito de no modificar los elementos nucleares de la reforma.

A pesar de ello, hemos seguido insistiendo en la necesidad de que se modifiquen los aspectos más lesivos para los interés de las personas a las que representamos, y a tal fin elaboramos un conjunto de enmiendas que constituyen las propuestas alternativas de regulación imprescindibles para subsanar las deficiencias que caracterizan al RD Ley 3/2012. Tales enmiendas fueron enviadas al Presidente del Gobierno y a la titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el viernes día 2 de marzo al tiempo que reiterábamos nuestra petición para que se abriera un proceso de diálogo social entre gobierno e interlocutores sociales que permitiera corregir los efectos más perniciosos de la reforma.

Asimismo, en la sesión de 9 de marzo de 2012 del máximo órgano de decisión de la organización sindical entre congresos, junto al mandato para la convocatoria de una huelga general, se insta al desarrollo de las negociaciones para la resolución del presente conflicto.

OTROSI.- Se designa como mediador a don Fernando Valdés Dal-Re.

En Madrid, a 12 de marzo de 2012.



A handwritten signature in blue ink is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text "COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL" at the top and "Central de Trabajadores" at the bottom. In the center of the stamp, the letters "CT" are prominently displayed.