

CC OO modifica su convenio para poder aplicar el nuevo despido a 20 días

Así son las condiciones laborales de los trabajadores sindicales

Las organizaciones sindicales han convocado una huelga general (la segunda desde que gobierna Mariano Rajoy) para protestar contra los efectos devastadores, en su opinión, que la reforma laboral está teniendo en el mercado de trabajo. Los datos revelan una situación dramática: la tasa de paro ha superado en el tercer trimestre el 25% de la población activa y la Comisión Europea augura que ese porcentaje se mantendrá en esos niveles al menos durante los dos próximos ejercicios.

Carlos Molina - Cinco Días - 08/11/2012

La vehemencia que han mostrado los dos secretarios generales de CC OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, contra algunos de los elementos de esa reforma (como el despido a 20 días por causas económicas) choca frontalmente contra algunas de las decisiones adoptadas en las últimas semanas.

Buena prueba de ello es la modificación que CC OO ha incluido en el convenio colectivo que afecta al personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal Sindical del sindicato. Según los últimos datos de Empleo, la plantilla de CCOO está compuesta por 208 trabajadores (113 hombres y 95 mujeres). Los cambios, que se hicieron públicos en el Boletín Oficial del Estado del pasado 5 de octubre, tratan de adaptar la organización y las condiciones del trabajo a una crisis que se ha acelerado y que ha mermado sustancialmente sus ingresos.

Los Presupuestos de 2012 y 2013 han recortado las ayudas que reciben y eso ha dejado sus cuentas seriamente dañadas. Por ello, la central liderada por Fernández Toxo se compromete al mantenimiento del empleo "en tanto se mantengan el nivel de ingresos y resultados económicos similares a 2011 en el periodo entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014". Una exigencia imposible de cumplir si se tiene en cuenta que los Presupuestos Generales del Estado, de donde procede gran parte de sus recursos, van a ser muy restrictivos.

Consciente de ello, el sindicato incluye en el apartado tercero del acuerdo para la estabilidad económica y del empleo la posibilidad de adoptar despidos colectivos por causas económicas, organizativas o técnicas. Esta figura, recogida en la nueva reforma laboral, establece una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses, y ha centrado gran parte de las críticas de los sindicatos. "En el supuesto de que en el periodo temporal se produjera una situación extraordinaria que alterase de manera importante y significativa el nivel de ingresos, resultados económicos o equilibrio presupuestario previsto, que hagan necesaria la adopción de modificación sustancial, la suspensión de contratos o reducción de jornada o los despidos colectivos, la Dirección de la Confederación se compromete a informar y justificar de manera adecuada y suficiente dicha situación a los representantes de los trabajadores".

En otras palabras, que abre la puerta a despedir con 20 días por insuficiencia presupuestaria, tal y como marca la ley. Hasta ahora, el sindicato había realizado ERE en Cataluña y Castilla-La Mancha, siempre anteriores a la reforma, y ya ha puesto en marcha el primer ERE por causas económicas. Concretamente se ha producido en la Fundación Forem en Galicia, en la que se ha llevado a cabo un despido colectivo de 24 trabajadores a 20 días. Fuentes sindicales apuntan a que los cambios en el convenio obedecen al más que probable ERE que se pondrá en marcha en febrero, una vez realizado el congreso confederal.

UGT no descarta utilizar esa vía

El convenio colectivo de UGT expiró en diciembre de 2011 y todavía se encuentra en pleno proceso de negociación. No obstante, algunos dirigentes ya se han pronunciado a favor de utilizar algunos de los elementos incluidos dentro de la reforma laboral.

Es el caso del secretario general de UGT en Andalucía, Manuel Pastrana, quien apuntó recientemente que habría despidos y que las indemnizaciones dependerían de la capacidad económica. "Esto de las indemnizaciones no es un capricho. Si UGT no tiene dinero para plantear un tipo mayor, actuará como considere oportuno". Hasta el momento, solo ha habido despidos individuales o ERE temporales.