

Circular nº 08/10

**De: Secretaría de Empleo y Secretaría de Acción Sindical****A: Comisión Ejecutiva Confederal, Secretarías Generales, Secretarías de Empleo y Acción. Sindical de FF.EE., CC.NN., UU.RR.****Asunto: Información sobre la última reunión del Diálogo Social Tripartito**

Madrid, 10 de junio de 2010

Estimados compañeros y compañeras:

El 9 de junio, se inició a las 19,30 horas, una reunión tripartita, en la sede del Ministerio de Trabajo, que venía precedida de varios contactos en los últimos días en un intento de aproximar posiciones. La reunión concluyó a las 6 de la madrugada del día 10, sin alcanzar un acuerdo al ponerse de manifiesto diferencias insalvables en algunas materias esenciales.

Las principales discrepancias continúan siendo el coste y las causas del despido y los procedimientos para facilitar la flexibilidad interna. La CEOE sigue manteniendo posiciones extremas que CCOO y UGT no podemos aceptar por lo que implican de mayor vulnerabilidad y pérdida de derechos frente al despido y a la modificación unilateral de condiciones de trabajo y retributivas.

En cuanto a las causas del despido, la propuesta de modificación de los artículos 51.1 y 52 c) del ET, presentada por el Gobierno, introduce una definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción encaminada a facilitar la declaración de procedencia del despido colectivo y del objetivo, y con ello la indemnización de 20 días por año.

El coste empresarial del despido se reduce, en la propuesta del Gobierno, mediante el abono de 8 días a cargo de los fondos del FOGASA -independientemente del tamaño de la empresa- para los despidos objetivos, tanto individuales como colectivos, ya sean procedentes o improcedentes, para los nuevos contratos de fomento de la contratación indefinida (CFCI), de forma que la persona despedida no vería mermada su indemnización.

Los costes del despido se reducen para las empresas y la indemnización para los trabajadores en la medida en que se amplían los colectivos a los que puede aplicarse el CFCI y que se establece la indemnización de 33 días por año en este tipo de contrato no sólo cuando se declara la improcedencia del despido objetivo sino también cuando lo reconoce el propio empresario.

Por otra parte, los defectos formales en el despido objetivo, darán lugar a la improcedencia y por tanto a la posible opción por la indemnización, en lugar de la declaración de nulidad, como sucede actualmente.

En el capítulo de la flexibilidad interna, las principales divergencias en relación a las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores propuestas por el Gobierno, se centran en

el tratamiento de la modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, originadas mediante un acuerdo o pacto colectivo (artículo 41 ET, nuevo apartado) y en la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo (artículo 82.3 ET: cláusulas de descuelgue salarial), flexibilizando los actuales requisitos e introduciendo una vía más ágil para la resolución de los conflictos colectivos, mediante el recurso a los sistemas de mediación y arbitraje.

CCOO y UGT hemos manifestado que las propuestas del Gobierno en estos dos temas son excesivamente abiertas respecto a las causas, al no exigir que las medidas contribuyan a garantizar la viabilidad de la empresa y del empleo; tampoco queda garantizado un procedimiento de arbitraje en todos los supuestos y no sólo en los de modificación de convenios o acuerdos colectivos, o cuando la empresa o el sector no esté adherido a algún sistema de solución extrajudicial de conflictos. Por el contrario, a CEOE, estas medidas aún le parecen insuficientes, exigiendo reformas que le faciliten disponibilidad empresarial en aquellos supuestos donde hoy no la tienen (convenios y acuerdos colectivos).

El Gobierno propuso presentar un documento final el próximo viernes, día 11 de junio, y mantener una última reunión con la vocación de someterlo a consulta de las partes para su posible modificación, antes de llevarla al próximo Consejo de Ministros, tal como había adelantado. CEOE rechazó la posibilidad de una reunión tripartita, manifestando que presentarán su posición directamente al Gobierno. Finalmente, se concluyó mantener reuniones separadas el viernes por la tarde.

CCOO hemos ido a la mesa de negociación con las propuestas elaboradas por el sindicato y hemos sido una parte importante en la aportación de medidas, incidiendo sobre la entrada al empleo, la permanencia en el trabajo y la salida.

CEOE, en las últimas reuniones, ha recuperado su programa de máximos en todo lo que tiene que ver con las causas del despido, modificación de los artículos 51 y 52 del ET para hacer previsible el despido y que el juez no tenga dudas cuando llegue la demanda a iniciativa de las empresas. Y en cuanto a la flexibilidad, aún habiéndose debatido sobre nuestras propuestas de aligerar procedimientos e introducir sistemas de arbitraje, CEOE ha vuelto a plantear que, cuando no exista el acuerdo, la última decisión sea del empresario y esto, para ellos, es irrenunciable.

CCOO analizará el texto definitivo que presente el Gobierno el próximo viernes y en base a su contenido fijaremos nuestra posición y, en línea con las decisiones adoptadas en el Consejo Confederal del pasado 27 de mayo, ha convocado reunión de la Comisión Ejecutiva Confederal para el próximo martes, día 15 de junio, precedida de reunión, el lunes 14, con los responsables de todas las organizaciones sectoriales y territoriales.



**Paloma López Bermejo**  
**Sec. de Empleo y Migraciones**



**Ramón Górriz Vitalla**  
**Sec. de Acción Sindical**