



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Empleo digno, mejores salarios y protección social	02
Avance de situación de la Negociación Colectiva 2017	05
Prórroga del PAE	08
PNR, PGE y otras iniciativas del Gobierno	10
Evaluación del empleo y propuestas sindicales	14
Actuación del SIMA en 2016	17
Actividades de la CCNCC	19
La OIT y el futuro del trabajo	21
Los Acuerdos transnacionales de empresa	23
El TS ante el registro de las horas trabajadas	25
Enmiendas a los PGE en el empleo público	28
El "modelo adecco" frente a la "cláusula clece"	31
Protocolo para el registro de convenios en Andalucía	33
Estadística negociación colectiva	35

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es



Los días 29 y 30 de junio y 1 de julio se celebrará en Madrid el XI Congreso confederal de CCOO, culminando así un proceso iniciado el pasado 12 de diciembre que ha dado lugar a más de 4.000 actos en los que los más de 900.000 afiliados han podido debatir cambios muy importantes en los instrumentos, las estructuras y los equipos de dirección del sindicato.

Recuperar afiliación y renovar el sindicato para hacerlo más transparente y eficaz para recuperar los derechos laborales y sociales perdidos en estos años, son los grandes retos que se plantea CCOO en este congreso. La lucha por la redistribución de la riqueza, contra la pobreza y la desigualdad, serán también ejes centrales del mismo, así como la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y el impulso de un plan de choque contra el desempleo.

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA



Empleo digno, mejores salarios y mayor protección social

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

Tras más de seis meses desde que se abrieran las negociaciones para la determinación de los salarios de 2017, tal como se recogía en el III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, la irresponsabilidad de las organizaciones empresariales es patente. Sobran dedos de una mano para contar las sesiones de negociación habidas, sesiones que han sido sustituidas cada cierto tiempo por declaraciones a los medios de comunicación y cartas a los Secretarios Generales de las Confederaciones de CCOO y UGT, todas ellas reflejando posiciones de marcado carácter ultraliberal y defendiendo en la mayor parte de ellas, unas propuestas de negociación colectiva sin reglas.

Cuando se escriben estas líneas, las Confederaciones sindicales, hemos reiterado la convocatoria de la Comisión de Segui-

miento del AENC, y hemos vuelto a enviar las últimas propuestas para intentar el cierre de un acuerdo centrado en establecer un incremento de los salarios de 2017 entre el 1,8% y el 3%, con cláusula de garantía salarial, entre otros aspectos.

La inflación del mes de abril confirma, un mes más, que la subida de precios supera la previsión oficial del Gobierno en su proyecto de Presupuestos, 2,6% frente al 1,5%. Con la propuesta del Gobierno los empleados públicos perderían medio punto de poder de compra y los pensionistas 1,25%. Si la inflación media de 2017, finalizara al 2,2%, como apunta FUNCAS¹ la pérdida sería mayor, los empleados públicos perderían 1,2 puntos y los pensionistas 1,95 puntos, el doble de lo que han perdido durante la crisis.



1 Fundación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

El crecimiento económico en España en 2016 se ha mantenido en el 3,2% y se prevé una cifra semejante para el año 2017.

Mientras los ingresos y los beneficios empresariales suben debido a que las empresas no trasladan a precios toda la caída del petróleo y de las materias primas, al recorte de sus costes de financiación, a la bajada del impuesto de sociedades y a la devaluación de los salarios provocada por la crisis y las reformas laborales; en estos años de crisis las rentas del trabajo han disminuido bajo la presión de las reformas laborales, leyes antisindicales, debilitamiento y fin de la protección del empleo y la contratación fija, la reducción de beneficios sociales, el creciente ejército de reserva de parados y subempleados...

La caída de las rentas del trabajo en la renta nacional es el efecto de las políticas de austeridad aplicadas. Por su parte, el crecimiento de las rentas del capital se ha realizado aumentando la tasa de plusvalía, despidiendo trabajadores, devaluando y congelando los salarios y recortando, paulatinamente, las prestaciones sociales y pensiones. Esta parece ser la conclusión del Fondo Monetario Internacional en su último informe de la edición de Abril de 2017.

El crecimiento de la actividad económica debe servir para recuperar los salarios, tras la fuerte devaluación interna sufrida durante la recesión

En CCOO pensamos que ha llegado el momento de que el crecimiento económico y los mayores beneficios se repartan de forma más justa, a través de más puestos de trabajo, de empleo estable y de calidad, y de salarios que ganen poder de compra.

La creación de empleo estable y el aumento del poder adquisitivo de los salarios y de las pensiones son los dos factores que más sirven para consolidar el crecimiento y su sostenibilidad, gracias a la reducción de la desigualdad que generan.

Las subidas salariales que reclamamos para la determinación del incremento de los salarios en 2017 se ajustan a la situación económica que atraviesa el país y son un elemento clave para impulsar la demanda interna.



En el área pública, también se deben abordar, como exigen los sindicatos, la negociación de los aspectos retributivos, de empleo y de jornada para 2017 y la rectificación de todos los recortes sufridos por los empleados públicos durante la crisis, así como la convocatoria de una oferta de empleo público excepcional. Las movilizaciones realizadas en este último año han empezado a dar sus primeros frutos, aunque aún de forma insuficiente.

El Gobierno del PP cuadra los Presupuestos Generales del Estado perjudicando a los trabajadores, a los pensionistas, parados y empleados públicos

Mientras el Gobierno presenta unos Presupuestos Generales para 2017 que continúan la senda de las políticas de austeridad fiscal y laboral que han agravado la crisis, no afronta lo que debe ser la prioridad de todas las políticas: la lucha contra el desempleo, la pobreza y la desigualdad. No impulsa la inversión pública, no aumenta el gasto público y recorta las prestaciones por desempleo y los servicios públicos. Sube los impuestos de manera

regresiva, no protegiendo de la inflación -que funciona como un impuesto que grava más a los que menos tienen- a los empleados públicos y a los colectivos de la sociedad más vulnerables.

Por eso CCOO rechazamos el proyecto de Presupuestos Generales y presentamos en el Congreso de los Diputados nuestra valoración y propuestas, para que durante su tramitación, los distintos Grupos Parlamentarios las tuvieran en cuenta y rechazaran o enmendaran estos Presupuestos en pro del beneficio de la mayoría de la sociedad.

Entre las propuestas presentadas por CCOO están las que tienen que ver con la negociación colectiva, como la derogación de las reformas laborales y el aumento de los salarios por encima de la inflación; un incremento substancial del SMI para situarlo en el 60% del salario medio; la reforma del sistema de protección por desempleo para hacerlo más inclusivo y extenso; aprobar y hacer efectiva una ley de igualdad salarial para reducir la brecha salarial; el impulso de un plan de choque contra el desempleo...

Lejos de rectificar, el Gobierno parece haber conseguido apoyos suficientes para aprobar sus Presupuestos ■



Avance de situación de la negociación colectiva 2017

Rita Moreno Preciado

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Partiendo de una aproximación al estado de la negociación colectiva a través de los datos estadísticos de los convenios registrados abordaré, después, otras informaciones recientes para centrar la atención en los que considero aspectos más relevantes de la negociación actual y futura.

Hasta el 30 de abril de este año se había registrado la firma de 230 convenios que afectaban a un total de 305.860 trabajadoras y trabajadores. En el primer cuatrimestre del año anterior, se habían registrado 217 convenios firmados, que afectaban a 304.263 trabajadoras y trabajadores. Con respecto a los convenios que han registrado efectos económicos para 2017 (firmados y revisados), la cifra, 1.848 convenios, es bastante superior a la de años precedentes debido a que, a partir de 2015, se ha normalizado bastante el registro de revisiones salariales de convenios plurianuales. A pesar de ser 463 convenios más que en abril de 2016, el número de personas afectadas era, a estas alturas del año, algo inferior al del año anterior.

El incremento salarial pactado para 2017 en los 1.848 convenios registrados se sitúa en el 1,27%, de media, siendo del 1,28% en los convenios de ámbito superior a la empresa y del 1,09% en los de empresa y ámbito inferior. En abril de 2016, el incremento medio pactado para ese año era del 1,11%. Según los datos estadísticos, el 19,21% de los convenios registrados hasta finales de abril contemplan una cláusula de revisión y, en su mayor parte, el 79,44% de ellas, tienen carácter retroactivo. Aunque los datos para este año son aún muy provisionales, es evidente que están aún lejos de los objetivos sindicales situados en evitar nuevas pérdidas de poder adquisitivo y en mejoras efectivas de los salarios acordes con la recuperación económica.

Por otra parte, a través de la consulta pública en REGCON¹, podemos comprobar que en el actual mes de mayo (hasta el día 29), han sido registrados otros 169 convenios cuyo reflejo en la estadística oficial se producirá en los meses próximos.

La marcha de la negociación colectiva registrada va mejor que en 2016 y años precedentes, pero no podemos obviar que en torno a 500 convenios sectoriales que afectan a unos cinco millones de trabajadoras y trabajadores, tienen pendiente la renovación de sus convenios al haber vencido su vigencia pactada entre enero de 2015 y diciembre de 2016 y aunque

1 Registro oficial de convenios y acuerdos colectivos.



algunos pueden haberse prorrogado automáticamente por un año, también hay otros que finalizaron su vigencia hace aún más tiempo.

El excesivo retraso acumulado en la negociación sin que se hayan encontrado fórmulas para resolver de forma eficaz el conflicto, se puede convertir, con frecuencia, en una pérdida de poder adquisitivo general, en la renuncia de objetivos importantes situados al inicio de la negociación o en que trabajadores que hayan perdido su empleo antes de la firma del convenio no perciban los atrasos que les corresponden, salvo que acudan a una demanda judicial.

Acuerdos significativos

Aunque la mayoría de los convenios que se firman pueden ser valorados por los representantes sindicales que los han firmado como positivos, y seguramente muchos lo son o por sus contenidos concretos o por el esfuerzo realizado para superar las posiciones empresariales, lo cierto es que, en esta ocasión, quiero destacar algunos de ellos.

El Convenio sectorial estatal de Contact Center, que afecta a unas 58.000 personas y cuya vigencia había finalizado en 2014, ha sido recientemente firmado por CCOO y UGT, tras casi tres años de dura

negociación y numerosas movilizaciones, entre ellas una huelga general, consiguiendo el compromiso de conversión en indefinidos de todos los contratados por obra anteriores a 2010, de forma progresiva entre 2017 y 2018, así como el pase a indefinidos del 50% del personal de operaciones; importantes mejoras en la gestión de turnos, días máximos de trabajo continuado, horarios, fines de semana de descanso, tiempo de descanso de trabajadoras embarazadas, prioridad de contratación del personal de campaña inscrito en la bolsa de trabajo; y unos incrementos salariales que garantizan la no pérdida de poder adquisitivo en 2017 y la mejora de medio punto sobre el IPC en 2018 y 2019.

El Convenio sectorial estatal de Grandes Almacenes, que afecta a unas 225.000 personas, ha sido firmado, en esta ocasión también por CCOO y UGT, al haberse conseguido una serie de mejoras: incremento salarial del 2,5% en 2017 y un 1% mínimo garantizado en los tres años siguientes más un incremento variable en función del aumento de ventas, con un porcentaje consolidable a futuro; reducción de 28 horas de la jornada anual actual, pasando a ser de 1.770 horas; reducción del número de festivos obligatorios a trabajar y de los días continuados de trabajo; y la consolidación de horas complementarias de los contratos a tiempo parcial, son los aspectos más significativos. Aunque con presencia minoritaria en el único convenio sectorial estatal con mayoría del sindicalismo corporativo, los avances electorales de CCOO en los últimos años y la acción sindical de denuncia constante de las arbitrariedades empresariales, acaban dando sus frutos.

Como ejemplo de convenios de empresa, citaré el convenio de Valoriza Servicios a la Dependencia, en Guadalajara, que realiza una actividad casi totalmente feminizada y con condiciones de trabajo y empleo muy precarias en la mayoría de las empresas y zonas del país. En este caso, tras cuatro años de ERTE, durante el que las trabajadoras tuvieron un recorte sala-



rial del 5%, ahora consiguen que el nuevo convenio les garantice unos incrementos salariales muy superiores a la media nacional (3% en 2017) y una reducción de jornada paulatina hasta situarse en 35 hora semanales a partir de julio de 2020.

Otros acuerdos destacables en cuya firma ha participado CCOO son: el alcanzado para la subrogación de 844 trabajadores y trabajadoras de Adif que pasan la plantilla de Renfe Viajeros SA, dentro del Grupo Renfe, el 1 de junio de 2017; el logro en la empresa estatal de handling Groundforce, por el que se realizará la transformación de 528 contratos temporales a fijos a tiempo parcial y fijos discontinuos; el recientemente firmado por el que ArcelorMittal se subroga a todos los trabajadores de Dragados cuyo contrato está vinculado a la obra que esta empresa realiza en dos instalaciones de la primera en Asturias; o el alcanzado, tras diez días de huelga, para la renovación del convenio en Zardoya Otis, que supone la transformación de 75 contratos temporales a indefinidos, es decir, al 90% de los temporales actuales, así como la incorporación de 70 nuevos contratos indefinidos durante la vigencia del convenio.

La creación de convenios sectoriales de Comunidad Autónoma o de ámbito estatal que amplíen el ámbito territorial y de actividad, superando ámbitos inferiores que pueden estar atomizados o bloqueados por falta de interlocución, o que incluyan actividades sin cobertura negocial, es un objetivo sindical importante en la defensa del espacio y del papel de la negociación colectiva sectorial. A este objetivo responde la firma en febrero de este año del primer convenio autonómico de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunidad Valenciana, que afecta a más de quince mil trabajadores y trabajadoras, unificando once antiguos convenios provinciales e incluyendo, además, a la actividad de serrería y envases y a los artistas falleros.

También es un objetivo sindical la creación de convenios de empresas, de amplia afectación, que mejoren las condiciones de los convenios sectoriales o de acuerdos de empresa previos. Es el caso del primer convenio colectivo de Schreiber Foods España, para 700 trabajadores de los dos centros que esta Compañía tiene en la provincia de Toledo, con vigencia desde 2017 hasta 2020, sustituye los acuerdos de centro de trabajo basados en el convenio estatal de industrias lácteas, mejorando los salarios, reduciendo la jornada e incorporando mejoras sociales en días de permiso, seguro médico y de vida, ayudas de estudios, etc.

Planes de Igualdad

Los acuerdos sobre Planes de Igualdad, que estuvieron bastante parados en los años más duros de la crisis, parece que empiezan a reactivarse de nuevo. Así, en lo que llevamos de año se han suscrito acuerdos, entre otros, en las siguientes empresas: Dragados; Acciona Medioambiente; Acciona Facility Services; Eurest; Alcampo; Deuts Spain; Zenit Traffic Control; Grupo Massimo Dutti; Compass Group; Comedores Colectivos de Celis; Grupo Hoteles Playa; Allianz; Serveis Integrals Lafuente; Ayuntamiento de Madrid y organismos autónomos; Setex Aparki; Actren Mantenimiento Ferroviario; Clece de Santa Cruz de Tenerife; Activa Mutua 2008 mutua colaboradora de la seguridad social nº 3; Cesce; Medio ambiente, agua, residuos y energía, de Cantabria; Autobuses urbanos de Valladolid; Sociedad de gestión pública de Extremadura; Seguros El Corte Inglés vida, pensiones y reaseguros; Centro de seguros y servicios, correduría de seguros El Corte Inglés, estos dos últimos firmados exclusivamente por el sindicato de empresa FASGA, mientras que el resto han sido firmados por CCOO y UGT y en algunos también por algún otro sindicato.

En bastantes casos se trata del segundo Plan de Igualdad, y en otros es el primero que firman ■

Prórroga del Programa de Activación para el empleo

Hortensia García Pardo

Secretaría confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

En julio de 2014 el Gobierno y los Interlocutores Sociales adoptamos un *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo*, en el que se incluye un Plan de Empleo e impulso de la activación, con actuaciones específicas.

Las negociaciones se concretaron en un Plan de choque, dirigido a parados de larga duración (PLD) que necesitan mejorar su empleabilidad y protección ante situaciones de necesidad: el *Programa de Activación para el Empleo* (PAE). El PAE entró en vigor el 15 de enero de 2015 con la finalidad de facilitar la reinserción laboral de los PLD con cargas familiares, a la vez que ofrece una ayuda económica de 6 meses de duración.

Un año después, ante la finalización de la vigencia inicialmente pactada, los sindicatos solicitamos al gobierno los resultados de la evaluación de ese primer año y la prórroga del programa, junto con una batería de propuestas para su mejora ante unos resultados muy alejados de las previsiones del gobierno. Se prorrogó el PAE hasta mediados de abril de 2017, sin tener en cuenta nuestras propuestas.

Desde sus inicios hasta el 15 de abril de 2017, han sido atendidos 233.195 solicitantes, de los cuales 150.934 han accedido a la ayuda económica. Uno de cada tres beneficiarios del mismo ha obtenido una colocación en los doce meses siguientes a su incorporación al programa.



La prórroga incorpora modificaciones que CCOO valora positivamente, pero son insuficientes para cubrir las necesidades de los parados de larga duración

En el mes de abril de este año, en el marco de la mesa de diálogo social sobre el Plan de choque por el Empleo y ante la inminente finalización de la vigencia del PAE, se plantea la urgencia de decidir sobre una nueva prórroga del mismo.

Frente a la lenta recuperación del mercado de trabajo y el importante número de PLD existente, todas las partes coincidimos en la conveniencia de que el programa continúe, y los sindicatos insistimos en la necesidad de introducir mejoras que faciliten el acceso al programa, que desde sus inicios está lejos de alcanzar los objetivos de beneficiarios.

Finalmente, el consejo de Ministros, reunido el 28 de abril, aprobó una nueva prórroga del PAE por un año más.

Se trata de una prórroga acordada en el seno de la mesa de diálogo social del Plan de Choque por el Empleo, aunque sólo recoge parte de las propuestas de los sindicatos y de la parte empresarial.

Los principales cambios introducidos son:

- Se permite el acceso al programa a cualquier desempleado que haya agotado cualquier prestación por desempleo.
- Se reduce el plazo de espera para solicitarlo: de seis meses a uno desde la finalización de cualquier prestación.
- Se reduce el plazo de inscripción como demandante de empleo de 360 días a 270 días dentro de los 18 meses anteriores a la solicitud.
- A petición de la parte empresarial, se facilita la acreditación de búsqueda activa de empleo a través de las agencias de colocación.

Podrán solicitar el PAE los PLD inscritos como demandantes el 1 de mayo de 2017, también a 1 de diciembre de 2014 o 1 de abril de 2016 y que cumplan con el resto de requisitos.

Con esta prórroga evitamos que desaparezca esta herramienta de inserción laboral y protección por desempleo, por lo que hemos valorado positivamente que la prórroga se produzca y que esas mejoras se incluyan. Al mismo tiempo hemos mostrado nuestro desacuerdo con que no se hayan modificado otros requisitos de acceso que permitirían incluir al conjunto de personas PLD y que forman parte de nuestras propuestas:

- Suprimir el requisito de tener cargas familiares.
- Posibilidad de compatibilizar la percepción de la ayuda del PAE con las rentas y ayudas procedentes de CCAA y otras administraciones públicas.
- Poder solicitar nuevamente el programa en caso de no haber podido reincorporarse al mercado de trabajo, con el fin de realizar itinerarios de inserción más completos.

Consideramos que la prórroga del PAE era necesaria y valoramos las modificaciones introducidas, aunque son insuficientes para considerar al PAE, como proponíamos, como una de las piezas del Plan de Choque por el Empleo, que es necesario poner en marcha y constituye el objeto de esta mesa de Diálogo Social. Ciertamente, no era fácil abordar todas las materias que están sobre la mesa en un plazo tan corto de tiempo como el que imponía la finalización de la última prórroga del PAE, pero manifestamos nuestra disposición a hacerlo.

Ante la difícil situación de las personas que llevan más tiempo en desempleo, es necesario seguir trabajando en la mesa de diálogo social del Plan de Choque por el Empleo para conseguir que todos los PLD tengan cobertura frente al desempleo y la posibilidad de prepararse para su vuelta al mercado de trabajo ■

PNR, PGE y otras iniciativas de un Gobierno en minoría

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Planes Nacionales de Reforma (PNR) y Presupuestos Generales del Estado (PGE)

Un año más se está desarrollando el denominado Semestre Europeo, procedimiento puesto en marcha por la Unión Europea (UE) en el estallido de la gran crisis económica con el objetivo de controlar el conjunto de las políticas públicas de los países miembros y asegurar el cumplimiento de los objetivos macroeconómicos establecidos por los países que dirigen de facto la UE. Unos objetivos que podrían resumirse en recortes generalizados del gasto público y estabilidad presupuestaria para mantener los déficit públicos por debajo de la cifra establecida como un mantra, y que en el caso de los países

como España, sometidos a una especial vigilancia como consecuencia del rescate bancario concedido en su momento y con un déficit público por encima de los límites establecidos, el incumplimiento de estos objetivos llevaría aparejadas importantes sanciones económicas.

Unas sanciones que si no se han impuesto a nuestro país, después de los reiterados incumplimientos de los objetivos de déficit, ha sido debido a un trato de favor por parte de los gobiernos centrales de la UE al Gobierno del PP, al que presentan como el más obediente ante las políticas impuestas en este periodo. Un trato de favor que estamos seguros de que no se hubiera mantenido en el caso de la llegada de un Gobierno que planteara una posición crítica ante esas políticas.

En el desarrollo de estos semestres europeos, los gobiernos nacionales elaboran anualmente los Planes Nacionales de Reforma (PNR), que deben contener con carácter general el conjunto de iniciativas y reformas que se van a poner en marcha hasta la preparación del nuevo PNR y, en concreto, las líneas fundamentales de los PGE del ejercicio siguiente. Así, los PNR y los Presupuestos Generales de cada país se encuentran estrechamente relacionados, por lo que cabe realizar un análisis conjunto de los mismos, en este caso limitado a unas breves pinceladas por la limitación de espacio.



No se han producido cambios reseñables en las políticas centrales del Gobierno a pesar de encontrarse en minoría parlamentaria

Con relación al PNR de 2016 poníamos el énfasis en que lo estaba redactando un Gobierno en funciones y con unas competencias tasadas, entre las que no figura la posibilidad de establecer a futuro el marco de actuación del Gobierno que finalmente fuera investido. Unas limitaciones que podrían haberse solventado en gran medida si la redacción de ese PNR se hubiera producido en un marco reforzado de diálogo y participación, con los agentes sociales y las fuerzas políticas. Nada más lejos de la realidad, puesto que se elaboró en la mayor opacidad y con un nivel de participación casi inexistente.

Esto no ha cambiado con el nuevo Gobierno del PP, a pesar de que se encuentra en minoría parlamentaria, y la redacción del PNR 2017 ha seguido con esa tónica de desprecio de los agentes sociales y políticos. Da igual que en los documentos de la Comisión Europea (CE) se insista en la necesidad de participación de los parlamentos nacionales y los agentes sociales en la elaboración de estos importantes documentos, puesto que desde la llegada de Rajoy con su primer Gobierno no se puede considerar que haya existido una participación real en ninguna ocasión. El contenido de estos PNR lo conocemos sólo después de ser aprobados formalmente por el Gobierno y en las escasas reuniones previas que se celebran por iniciativa sindical, la ausencia de propuestas gubernamentales impide el debate sobre las cuestiones de fondo de esos PNR.

En cuanto a la tramitación de los primeros Presupuestos Generales de esta legislatura, y si la indicada situación de minoría parlamentaria le ha obligado al Gobierno a negociar los apoyos impres-

cindibles para su aprobación, en cuanto a los agentes sociales el comportamiento ha sido el mismo que cuando gobernaban con mayoría absoluta. Así y con el apoyo de Ciudadanos, se ha impedido una comparecencia de los secretarios Generales de CCOO y UGT en el Congreso, que hubiera permitido exponer las prioridades que desde el punto de vista sindical deberían orientar estos Presupuestos.

Estos reiterados incumplimientos por parte del Gobierno de los diferentes acuerdos a nivel europeo y nacional, establecidos para el impulso de la participación en el Semestre Europeo, así como la referida negativa a escuchar a los sindicatos en la tramitación de los Presupuestos Generales, no los consideramos casuales, sino el lógico acompañamiento de las políticas antisociales que se vienen plasmando en los sucesivos PNR y Presupuestos.

Unas políticas que se mantienen en lo esencial a pesar de la constatación de los nefastos resultados de las mismas, en términos de desigualdad, pobreza y debilitamiento de la cohesión social, elementos que suponen un freno para el futuro crecimiento de las economías, como reconocen ya hasta los organismos económicos internacionales. A lo que se viene a unir en estos momentos un repunte de la inflación que va a reducir aún más el poder adquisitivo de pensionistas, parados, empleados públicos,... Frente a todo lo cual, desde CCOO venimos presentando propuestas alternativas, que pasarían en primer lugar por una auténtica reforma fiscal que permita recaudar de forma equitativa los fondos que hay que invertir en políticas sociales y de crecimiento económico, junto con una derogación de las reformas laborales con el objetivo de limitar el poder empresarial y recuperar derechos y salarios, entre otras muchas cuestiones. Propuestas formuladas con detalle en diferentes documentos que se pueden consultar en nuestras webs.

Agenda Digital y Rehabilitación Energética

En contraste con lo ya indicado, hay que hacer una referencia a dos ámbitos de importancia estratégica para el Sindicato (Agenda Digital y Rehabilitación Energética), en los que se ha abierto recientemente la posibilidad de participar en su desarrollo. Se trata de ámbitos en los que parece viable la articulación de consensos básicos, sociales y políticos, y en los que CCOO tiene avanzadas propuestas que nos facilitan un papel protagonista en sus desarrollos.

Por un lado y en cuanto a la denominada Agenda Digital, en este caso de ámbito nacional y que debe desarrollarse en línea con lo establecido en la correspondiente Agenda europea, debe sentar las bases para avanzar de forma controlada y sin exclusiones en la Economía Digital en la que estamos entrando. En este sentido, acaba de ponerse en marcha un proceso de diálogo con la patronal y el Ministerio competente en la materia, diálogo que se va a extender a los grupos parlamentarios al existir un consenso en cuanto a que se trata de políticas a medio y largo plazo que exceden los tiempos de las legislaturas y que requieren amplios acuerdos para su efectivo desarrollo. En definitiva, un

Pacto de Estado que garantice la continuidad de esas políticas y que incorpore la participación en su diseño y seguimiento de los agentes económicos y sociales.

Para CCOO, no hay duda de que esta Economía Digital llega acompañada de unos profundos cambios en las relaciones laborales, como puede comprobarse en los sectores ya en transformación. Unas transformaciones que amenazan con dejar en papel mojado las normas protectoras del ordenamiento laboral, por lo que resulta vital para el Sindicato el anticiparse a estos procesos y plantear en todos los foros la necesidad de mantener esa protección, adaptando la legislación para evitar los vacíos legales que facilitan los abusos de las empresas.

El Sindicato plantea también la necesidad de garantizar el Estado de Bienestar en el escenario de estas nuevas realidades productivas, adaptando el sistema fiscal y las cotizaciones sociales; así como propuestas relacionadas, entre otras muchas cuestiones, con la educación y la formación, la necesidad de la alfabetización digital del conjunto de la población y la implantación de infraestructuras digitales y servicios en el conjunto de los territorios sin discriminaciones.



Se abren oportunidades para consensuar avances en ejes estratégicos tales como la Agenda Digital y la Rehabilitación residencial

Plan Estatal de Vivienda 2018-2021

La tramitación del Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 abre también una oportunidad con la inclusión de programas de impulso de la rehabilitación energética residencial y de parques de viviendas para alquiler social, entre otros.

Se trata de una prolongación en gran medida del Plan aprobado en la anterior legislatura, que apoyamos de forma crítica en su momento al suponer un cambio radical en las políticas públicas de vivienda que se habían aplicado hasta ese momento. Estaba previsto que la ayudas se dedicaran al fomento del alquiler y de la rehabilitación urbana y residencial, centrada en la eficiencia energética, acabando así con las ayudas a la compra de vivienda a las que se habían dedicado los fondos públicos hasta ese momento. Las dudas que planteamos en su momento en cuanto a la falta de garantía de una financiación suficiente para un Plan tan ambicioso, se han confirmado a lo largo de la legislatura y los recortes generalizados en los presupuestos han impedido un desarrollo efectivo del mismo.

En estos momentos consideramos que la composición del Parlamento, junto con la relativa recuperación económica, abre la posibilidad de que este nuevo Plan tenga un desarrollo efectivo y el Sindicato tiene que trabajar con ese objetivo. Para CCOO no hay duda de que el impulso de la rehabilitación a gran escala sería un eje fundamental del cambio de modelo productivo y de la recuperación económica, sin olvidar, por supuesto, el impacto social que tendría una política eficaz de apoyo

al alquiler social destinado tanto a las personas afectadas por desahucios como a los grandes colectivos de la población cuyos ingresos no les permiten acceder a los arrendamientos a precios de mercado.

Como ya venimos explicando en los sucesivos documentos de propuestas en este ámbito, la rehabilitación centrada en la eficiencia energética y accesibilidad de edificios y viviendas conllevaría la puesta en marcha de un auténtico círculo virtuoso. Por el lado del empleo, fundamental en un sector tan castigado por la crisis, al tratarse de empleo más especializado y de mayor volumen que el derivado de la obra nueva, además de distribuido por todo el territorio. En cuanto a la eficiencia energética de viviendas y edificios, son muy elevados los ahorros de energía y de las correspondientes emisiones derivadas de estas actuaciones que, acompañados de la implantación de energías renovables, permitirían avanzar de forma significativa en la lucha contra el cambio climático en este sector. Y lo no menos importante: reducir las situaciones de pobreza rebajando la factura energética a todas las familias beneficiadas por esta rehabilitación, junto con una mejora de la calidad de vida para las mismas.

En este ámbito y al igual que lo planteado para la Agenda Digital, también resulta imprescindible contar con un amplio consenso político y social, puesto que sería necesario actuar sobre gran parte del parque residencial, es decir, sobre millones de edificaciones, en base a una planificación y unos compromisos de financiación que deben extenderse durante las próximas décadas. Un proceso en el que CCOO puede y debe jugar un papel protagonista ■

Evolución del empleo y propuestas sindicales

Ana I. Santana Afonso

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La economía española crece desde finales de 2013, tras un largo período de crisis, y eso se ha traducido en la creación de empleo y en una reducción del desempleo. Sin embargo, la recuperación no llega a toda la población. Cada día se crean nuevos empleos, aunque son mayoritariamente precarios, además de persistir altos niveles de desempleo, con amplios contingentes de población en paro de larga duración y que, en muchos casos, ya han agotado las prestaciones o ni siquiera han llegado a generar el derecho a percibirlos.

Durante este período las empresas y el Gobierno han optado por una estrategia de crecimiento regresiva, pues no persiguen la mejora competitiva a través del aumento del valor de la producción, sino

mediante la depauperación de las condiciones de trabajo. Las políticas de gestión empresarial se han basado mayoritariamente en la competencia vía reducción costes y precios, y se han complementado y reforzado con el significativo uso fraudulento de las posibilidades legales de contratación temporal y de flexibilidad interna.

Las sucesivas reformas han favorecido el auge de la precariedad generalizada¹, expandiéndose a todo tipo de empleo y actividades: aumenta el empleo temporal y su duración media se reduce, alcanzando valores a los que nunca se había llegado; crece la rotación laboral tanto entre el empleo temporal como entre el indefinido; aumenta el número de horas extraordinarias no pagadas, se acentúa



¹ El índice de precariedad elaborado por Eurostat señala que el 56,8% del empleo es precario en España, frente al 22% en el conjunto de la UE28.

la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, crece el empleo a tiempo parcial involuntario... Paralelamente, se intensifica la devaluación salarial tras la reforma laboral de 2012 y se extiende a un mayor número de trabajadores, siendo mucho más intensa entre quienes ya poseían menores salarios, y continúa una vez iniciada la recuperación.

Tener un trabajo ya no garantiza salir de la pobreza, ni es suficiente para garantizar la inclusión social. La devaluación salarial y unas condiciones de trabajo en progresivo deterioro han contribuido al empobrecimiento de la población trabajadora y al aumento de las desigualdades. La recesión y la larga crisis, junto a las políticas de austeridad, los recortes, y las reformas laborales y sociales adoptadas han permitido que siga aumentando la desigualdad y el riesgo de pobreza entre trabajadores, desempleados, pensionistas y sus familias, aún en época de crecimiento.

Ante este panorama, CCOO considera que es urgente un giro social, basado en una nueva política económica y social, para luchar contra el paro; mejorar las condiciones de empleo; aumentar la protección social; y ampliar y mejorar el tejido empresarial, como base indispensable para crear empleo de calidad y con mejores salarios; financiar el Estado de Bienestar y tener políticas públicas sólidas.

La situación requiere la adopción de una estrategia de largo recorrido, cuyo desarrollo debe combinarse con medidas urgentes para paliar las consecuencias sociales de la crisis y de su mala gestión. En esta línea, CCOO estima que es preciso "fortalecer la negociación colectiva para reequilibrar la capacidad de negociación entre las partes; mejorar la protección social de la población; garantizar el poder adquisitivo de las pensiones; incrementar los salarios más bajos mediante una mejora sostenida del SMI; promover un Plan

de Choque por el empleo e implantar una Renta Mínima Garantizada para personas sin recursos. Medidas que pueden financiarse con una reforma fiscal progresista y unos Presupuestos que apuesten por la inversión pública y el gasto en protección social"². Todo lo contrario a lo planteado en el Proyecto de ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2017³, donde se renuncia a aumentar la inversión pública y no se contemplan partidas adecuadas ni suficientes para reformar los sistemas de protección por desempleo, ni para crear un necesario sistema de rentas mínimas, ni para abordar una de las prioridades que el Gobierno ha convenido negociar con los interlocutores sociales: un plan de choque por el empleo, una recuperación de la inversión en verdaderas políticas activas de empleo y una batería de actuaciones encaminadas a combatir el paro de larga duración y a reforzar y facilitar la empleabilidad de los jóvenes.

Asimismo, nuestro mercado de trabajo requiere cambios del marco normativo muy importantes que, ligados al impulso de una transición justa a un modelo productivo más sostenible, son necesarios para conseguir que el crecimiento de la actividad se traduzca en la creación de más y mejores empleos.

En este línea, y en el ámbito de la *Mesa de Empleo y Calidad en el Empleo*, CCOO y UGT han elaborado un documento conjunto con las propuestas sindicales⁴, que incluye una serie de premisas generales (la derogación de las reformas laborales, recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios, establecer medidas para ampliar y mejorar el tejido empresarial y conseguir un crecimiento sostenible,...), y propuestas específicas que impulsen el mantenimiento, la creación de empleo y la mejora de su calidad.

En materia de contratación se propone una serie de medidas específicas para fo-

2 Gabinete Técnico Confederal de CCOO: Notas sobre la Encuesta de Población Activa. Primer trimestre 2017. <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o220505.pdf>

3 Valoraciones y propuestas de UGT y CCOO a los Presupuestos Generales del Estado 2017. Mayo, 2017. <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o221840.pdf>

4 Mayo, 2017. <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o221696.pdf>

mentar la calidad del empleo y combatir la creciente precariedad laboral y desigualdad, que se concretan en: una regulación de la contratación laboral que garantice la estabilidad en el empleo y refuerce la excepcionalidad de la contratación temporal; eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, por ser un contrato temporal encubierto; incrementar de manera significativa la cotización a la Seguridad Social de los contratos temporales, especialmente de aquellos de muy corta duración; reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos; establecer consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la eficacia de la limitación del encadenamiento de contratos sobre la misma persona y respecto a un mismo puesto de trabajo; fijar medidas eficaces para garantizar los derechos laborales de los trabajadores que trabajan en contrata, subcontratas y empresas multiservicios; modificar la actual regulación del contrato a tiempo parcial; revisar y regular también el contrato formativo, y las condiciones de realización de prácticas no laborales, que se deben vincular siempre a un programa de formación y su duración debe ser proporcional a las características y duración del programa correspondiente; derogar el RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que constituye la precarización del contrato en prácticas; eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014, pues no se justifican dada la variedad y diversidad de modalidades de contratación existentes y acordar un "Estatuto del becario y estudiante en prácticas".

Asimismo, para impulsar la creación y mantenimiento del empleo se exige: la revisión de los incentivos a la contratación; priorizar la flexibilidad interna frente a la externa en los convenios colectivos; medidas para desincentivar el despido de los trabajadores; y medidas para fomentar la igualdad de trato y oportunidades

y no discriminación en el ámbito laboral y social.

Por su parte, las propuestas empresariales de CEOE y CEPYME presentadas al Gobierno van en la misma línea de la reforma realizada en 2012 y tienen por objeto conseguir una mayor flexibilización de las relaciones laborales, eliminar más controles, ampliar más el poder de los empresarios, tanto frente al trabajador como de la autonomía colectiva, no para garantizar los derechos del trabajador sino exclusivamente para tutelar el interés de la empresa.

Todas y cada una de las propuestas empresariales en materia de contratación inciden en el mantenimiento de la dualidad del mercado de trabajo y, con ello, en la inestabilidad en el empleo, en una mayor precarización de las condiciones laborales y pérdida de derechos. Poco tiene que ver con la finalidad de la mesa de diálogo social: empleo y calidad del empleo.

CCOO no puede compartir las propuestas empresariales, porque con la excusa de crear más empleo, pretenden desregular aún más las relaciones laborales incrementando la desigualdad entre los trabajadores y la pobreza laboral.

Para CCOO, el reto principal es combatir la creciente precariedad laboral y la desigualdad, y esto pasa por introducir elementos de corrección en las condiciones laborales, porque las reformas laborales han contribuido a ello. Mientras que los beneficios de las empresas crecen, los trabajadores no podemos tener cada vez peores condiciones. A todas las partes nos interesa el buen funcionamiento de las empresas y que éstas obtengan beneficios, pero éstos tienen que repercutir tanto en las rentas de las empresas como en el bienestar de sus trabajadores, puesto que todos contribuimos todos los días a que el negocio funcione ■

La actuación del SIMA¹ durante 2016

Lola Morillo Balado

Gabinete Interfederal de CCOO

El 2016 fue un año importante para la Fundación SIMA, organismo paritario encargado de la solución extrajudicial de conflictos colectivos con repercusión en más de una comunidad autónoma. Por un lado, se cumplieron 20 años desde la firma del primer acuerdo estatal sobre esta materia, el ASEC I. Por otro, a finales de 2016 venció el último acuerdo, el ASAC V, vigente desde 2012 y que, entre otras novedades, supuso una ampliación del ámbito de cobertura.

Se han celebrado 398 procedimientos en el SIMA en 2016, una cifra ligeramente menor a la de 2015. La mediación sigue siendo el procedimiento preferido, al suponer 396 expedientes frente a los dos arbitrajes que han tenido lugar. Por ámbito, son más numerosos los conflictos empresariales (el 89%) que los sectoriales (el 11%). A pesar de ser menos, los conflictos sectoriales afectan a un mayor volumen de trabajadores (76% frente al 24% en el caso de los empresariales). Por

tipo de procedimiento, los más frecuentes fueron los de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo o de una decisión o práctica de la empresa, que alcanzaron el 78% del total. Las convocatorias de huelga, con el 18% de los conflictos, constituyeron el siguiente procedimiento más relevante. El resto de expedientes representaron el 4%, aunque debe tenerse en cuenta que hay conflictos, como los producidos por bloqueos en la negociación del convenio, que si bien no se clasifican como tal están en el origen de las convocatorias de huelga sectoriales que se registran en el SIMA.

Se han tramitado 72 huelgas en el SIMA en 2016, 60 de empresas y 12 sectoriales (10 de ellas de contact center). En las convocatorias de huelga, la mediación ante el SIMA constituye un trámite obligatorio que debe producirse antes de su comunicación formal. Las 12 huelgas sectoriales se debieron a bloqueos en la negociación colectiva, mientras que en las huelgas de



¹ Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

empresa el motivo más habitual fueron los procesos de reestructuración, es decir, los despidos, en su mayoría colectivos. En cuanto a los expedientes de interpretación y aplicación, en el ámbito empresarial fueron 289 conflictos, motivados sobre todo por cuestiones salariales (43% de los conflictos), tiempo de trabajo (21%) y derechos sindicales (11%). En el ámbito sectorial, las materias más frecuentes de los 21 conflictos de interpretación y aplicación fueron el salario (7 conflictos), la constitución de la mesa negociadora (6) y el tiempo de trabajo (4).

Durante 2016 el acuerdo se ha alcanzado en 83 conflictos (el 25% de las mediaciones). Por tipo de conflicto, el acuerdo es algo mayor a la media global en los de interpretación y aplicación (27%) y algo menor en las convocatorias de huelga (19%). Gracias a la mediación del SIMA se desconvocaron 13 huelgas, 11 de ámbito empresarial y dos sectoriales (agencias de viajes y empresas privadas de tránsito aéreo). En los conflictos de interpretación y aplicación motivados por cuestiones salariales, se logró el acuerdo en 29 expedientes de empresa pero en ninguno de los 7 expedientes sectoriales derivados de las retribuciones, evidenciando que es más difícil alcanzar acuerdos cuando las cláusulas salariales de los convenios afectan a miles de personas, como es en el caso de los convenios sectoriales.

La mayoría de los conflictos son presentados por la parte trabajadora (98%). La parte empresarial ha iniciado 6 conflictos, y en 3 ocasiones los procedimientos han sido tramitados conjuntamente por empresas y sindicatos. En los 389 expedientes presentados por la parte trabajadora, CCOO aparece como solicitante en el 44% de esos conflictos (171) y como parte interesada en el 43% (167). Si se centra la atención en



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

los 171 conflictos iniciados por CCOO, las federaciones sectoriales estatales figuran como solicitantes en el 80% de los casos (136 procedimientos); y en el 20% restante, la entidad que presenta el expediente es una sección sindical de CCOO o un comité de empresa con presencia de CCOO. Por federaciones, la que más conflictos inició fue Servicios (39% del total de procedimientos presentados por las organizaciones de rama de CCOO), seguida de Industria (31%) y de la FSC (21%). Por su parte, Construcción y Servicios tramitó 9 procedimientos y Sanidad 4.

Se confirma la tendencia ya apuntada en nuestro informe del año pasado: los sindicatos, y CCOO en particular, recurren también al SIMA para intentar solventar cuestiones de discriminación de género². En este sentido, algunos de los temas sobre los que CCOO interpuso conflicto en 2016 fueron: negociación de un nuevo plan de igualdad (Ericsson); concreción de la jornada laboral entre el personal a tiempo parcial (Hertz) o con reducción de jornada (Sitel Ibérica); aplicación de incentivos a la plantilla de baja por maternidad y embarazo (Banco Sabadell, Bankinter Global Services), o con reducción de jornada (Banco Mare Nostrum); discrepancias con la retribución del personal a tiempo parcial (Pansfood) o de un grupo profesional altamente feminizado (las monitoras del convenio estatal de restauración colectiva) ■

2 Análisis de los conflictos presentados por CCOO en el SIMA durante 2015.

La CCNCC mantiene su ritmo de actividades

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

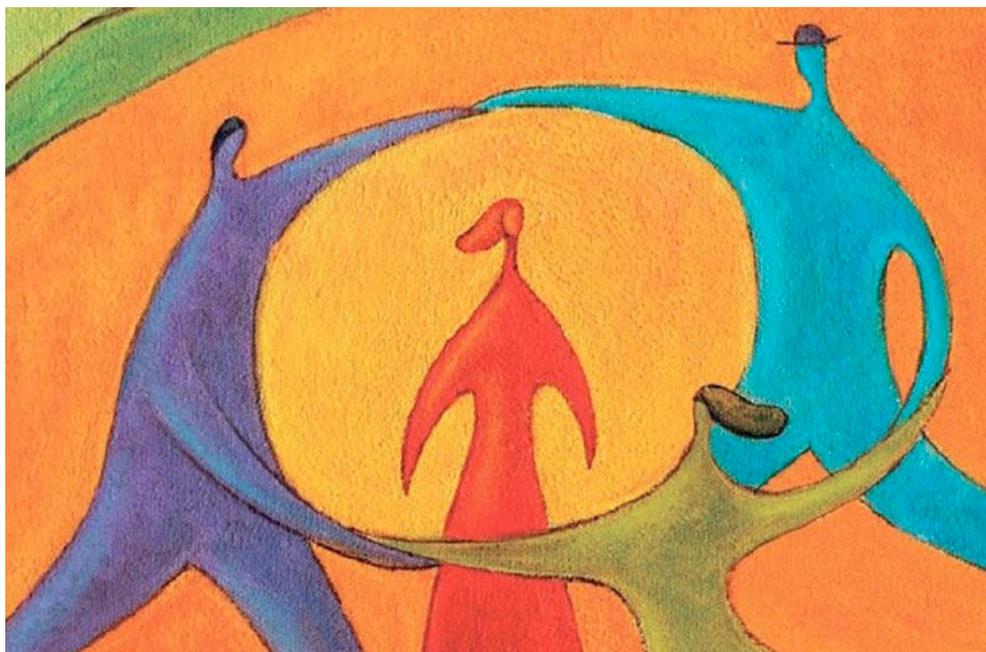
La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en el marco de las funciones atribuidas de Observatorio de la negociación colectiva, realiza cada año foros de debate, jornadas de estudio y proyectos de investigación sobre los temas de mayor actualidad en las relaciones laborales y el derecho del trabajo.

A sí, el próximo 5 de junio, se celebrará en el salón de actos del MEYSS una Jornada de Estudio sobre el Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, que será inaugurada por el presidente de la CCNCC, Javier Gómez-Hortigüela.

No se trata de una materia nueva en el trabajo desarrollado por esta Institución, de hecho dos de los proyectos de investigación desarrollados en la última década han girado en torno a la igualdad en la negociación

colectiva, el primero fue publicado en 2008 y el segundo, desarrollado por un equipo de once docentes de derecho del trabajo de diferentes universidades españolas, salió a la luz a finales del pasado año, por lo que en estas jornadas se ha aprovechado para incluir una mesa que nos permitirá conocer por boca de varios de los investigadores las principales conclusiones, valoraciones y recomendaciones.

En la jornada intervendrán concretamente, y además de la directora del proyec-



to, Carmen Sánchez, catedrática de la Universidad de Murcia, Djamil Kahale, profesor de la Universidad a distancia de Madrid, autor de los capítulos relativos al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, a las medidas sobre violencia de género y a las medidas sobre discriminación por orientación sexual, edad, discapacidad y afiliación sindical; Alejandra Selma, profesora de la Universidad de Murcia, que participó en el análisis de los compromisos generales sobre igualdad y lenguaje no sexista, y de las comisiones y planes de igualdad; Pilar Charro, catedrática de la Universidad Rey Juan Carlos, como responsable del estudio de las cláusulas sobre el acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional, y de las excedencias voluntarias o por motivos familiares; y finalmente, Ángel Arias, catedrático de la Universidad de Extremadura, que investigó sobre las regulaciones de la flexibilidad interna –movilidad funcional y geográfica–, sobre la conciliación con la vida familiar y de la relación entre igualdad y régimen sancionador.

La jornada contempla también una segunda mesa en la que, más allá del análisis académico y jurídico, podremos asistir a un debate sobre la experiencia práctica de las y los negociadores. En representación de la parte sindical estarán Isabel Rodero, Secretaria de Política Sindical de la Federación de Industria de CCOO, y Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria General de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; mientras que en representación de la parte empresarial, participarán María del Val Díez, Presidenta de la Comisión de Igualdad de CEOE, y Beatriz Fernández-Tubao, Vicepresidenta de CEPYME en Cataluña.

Tanto la primera como la segunda mesa darán pie, sin duda, a sendos debates en los que podrá participar toda la concurrencia con dudas, sugerencias e ideas.

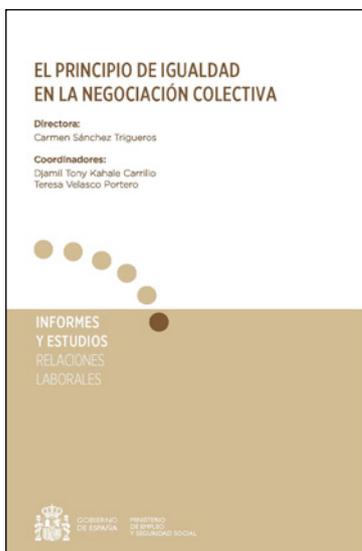
En relación a la faceta investigadora que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos impulsa, actualmente se encuentra en fase de realización un estudio sobre la evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva durante el periodo 2007-2015, es decir, desde el inicio de la crisis hasta el momento en que se puso en marcha el proyecto. Este estudio, dirigido por José María Goerlich, Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, lo realiza un equipo conformado, como en el caso anterior, por investigadores procedentes de varias universidades.

Por otra parte, la CCNCC se encuentra inmersa en estos momentos en la resolución de la convocatoria para la realización de dos nuevos estudios, a desarrollar entre los años 2017 y 2018.

El plazo para la presentación de los proyectos de investigación finalizó el 19 de mayo de 2017, y son varias las propuestas recibidas y entre las que deberá realizarse la selección tanto para el estudio relativo a la negociación colectiva en Europa como para el que se centre en la negociación colectiva en el sector público.

El fallo para la adjudicación de los proyectos será emitido el día 9 de junio, aunque se contempla la posibilidad de que la convocatoria pueda declararse desierta si ninguno de los proyectos presentados reuniera los méritos suficientes, una circunstancia arto difícil dado el alto nivel de los equipos que habitualmente concurren a estas convocatorias.

Una vez adjudicados, la convocatoria establece la entrega de un primer avance de resultados para el próximo mes de noviembre y la finalización de ambos estudios para octubre del 2018 ■



Un diálogo mundial en el centenario de la OIT: El futuro del trabajo que queremos

Alejandra Ortega Fuentes
Consejera técnica de CCOO para la OIT

Con ocasión de la celebración en el año 2019 del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Director General de esta agencia tripartita presentó por primera vez en su Memoria ante la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en Ginebra en junio de 2015, la Iniciativa conocida como “*El futuro del trabajo que queremos*”. La iniciativa, junto con otras seis más, forma parte de las conmemoraciones que van a tener lugar durante los dos próximos años hasta la CIT de 2019.

En sus actividades, la OIT, como organismo especializado de las Naciones Unidas con más antigüedad, llevará a cabo estas iniciativas que están destinadas a preparar a la Organización en lo relativo a la justicia social en el mundo, donde más de 780 millones de hombres y mujeres que trabajan no ganan lo suficiente para superar el umbral de la pobreza de 2 dólares al día.

A su vez, las siete *iniciativas del Centenario*² anunciadas por el Director General de la OIT tienen conexión con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) que abordan las cuestiones clave sobre las cuales la OIT ha de reflexionar a fin de preparar la CIT de 2019, de modo que su compromiso permanente con la justicia social pueda reflejarse en sus respuestas a la realidades cambiantes del mundo del trabajo.

Para la OIT, la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible “constituye una declaración política histórica de los líderes mundiales acerca de un amplio conjunto de 17 objetivos y me-



Foto: Julián Rebollo

1 Véase página web OIT sobre *El Futuro del Trabajo que queremos*: <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>

2 Véase *Iniciativas para el Centenario de la OIT*: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang--es/index.htm>

tas universales y transformativos de gran alcance y centrados en las personas. El concepto de desarrollo sostenible conjuga tres dimensiones —económica, social y ambiental— de forma equilibrada e integrada y hace hincapié en la necesidad de proteger los derechos humanos. El trabajo decente ocupa un lugar destacado en esta Agenda; en efecto, no sólo se incorpora sistemáticamente en los objetivos y las metas sino que forma parte de la visión que caracteriza la nueva Agenda".

La Conferencia Nacional Tripartita (28 de marzo de 2017-Madrid)³

La Organización Internacional del Trabajo desde la puesta en marcha de la Iniciativa ha promovido conferencias nacionales en diferentes países y continentes. En el caso de España y con el objetivo de comenzar las tareas relativas a esta Iniciativa, el pasado 18 de julio de 2016, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social convocaba una primera reunión donde reunía a los mandantes tripartitos para responder a la petición de la OIT de iniciar las conversaciones a nivel nacional relativas al Futuro del Trabajo.

Comisiones Obreras ha participado activamente desde sus inicios en la puesta en marcha de la Iniciativa como miembro de la comisión tripartita establecida *ad hoc* para desarrollar las diferentes tareas, aportando diferentes ponencias y trabajos de relatoría a la Conferencia y con un seguimiento permanente de la actividad.

La Conferencia estructurada en cuatro conversaciones o bloques temáticos principales en los que incide la Memoria del Director General de la OIT, se celebró el 28 de marzo en Madrid y se centró en los siguientes temas: Trabajo y sociedad, Trabajo decente para todos, la Organización del Trabajo y la Producción y Gobernanza del trabajo.

Se comienza a trabajar así en la organización de una Conferencia Nacional que la comisión tripartita considera únicamente como un primer paso de puesta en común de ciertos elementos que seguirán siendo elaborados en los años posteriores y que llevará hasta 2019 a la organización de una serie de eventos nacionales para culminar el proceso en la 108ª CIT en Ginebra en 2019.

Previamente, las organizaciones sindicales españolas, CCOO y UGT, promovieron un documento conjunto relativo a la Iniciativa. Desde Comisiones Obreras, junto con la Oficina de la OIT en España, se dio también difusión de las actividades al mundo académico, abriendo así la posibilidad de participación a numerosos académicos y expertos interesados en esta temática. Por otra parte, CCOO también participó en la Conferencia Internacional de la misma temática, celebrada los días 6 y 7 de abril en la sede de la OIT en Ginebra.

La Comisión Tripartita española sobre el Futuro del Trabajo se ha reunido el pasado 18 de abril, con el fin de hacer un balance del proceso hasta la fecha y dar su conformidad al informe de relatoría elaborado sobre la Conferencia Nacional. De la misma manera se acordaron una serie de actividades que tienen por objetivo dar continuidad al debate sobre el Futuro del Trabajo en España tales como: procurar la máxima difusión a esta campaña entre las estructuras de cada organización; la edición de una publicación con las diferentes ponencias y conversaciones por parte del Ministerio; la presentación de los resultados de la Conferencia al Parlamento español; y el fomento del debate académico ahora iniciado en las Universidades españolas con la participación de los mandantes tripartitos, entre otras iniciativas de interés para las partes implicadas ■

³ Consultar web de la Oficina de la OIT en España <http://www.ilo.org/madrid/fow/lang--es/index.htm>

Los acuerdos transnacionales de empresa ¿sólo para épocas de bonanza?

Jesús Cruces Aguilera
Fundación 1º de Mayo

El pasado 20 de abril se celebró en París el seminario *“Los acuerdos transnacionales de empresas: analizando experiencias concretas”*, el segundo¹ del proyecto europeo EURIDE, en el que participa la Fundación 1º de Mayo, entre otras organizaciones.

Dando continuidad a una línea de investigación ya consolidada², este proyecto tiene como objetivo el análisis de acuerdos transnacionales de empresa de diversos países y sectores de actividad. Se persigue conocer tanto su contenido como su aplicación y seguimiento. Aunque se encuentra en fase de elaboración, los trabajos realizados permiten destacar varios elementos relevantes.

Menos acuerdos, pero nuevos sectores

En primer lugar, se ha puesto de relieve que los acuerdos transnacionales de empresa constituyen una de las respuestas sindicales más recientes de internacionalización de las relaciones laborales ante procesos de globalización económica y de reestructuración empresarial, entre otros. Sin un marco legal en el que asentarse, las federaciones sindicales mundiales y europeas, han potenciado la firma de este tipo de acuerdos desde mediados de los noventa. El desarrollo de los Comités de

Empresa Europeos (CEE) tras la Directiva Europea de 1994, supuso un fuerte impulso en este sentido. Con anterioridad únicamente había registrados cinco acuerdos, sin embargo, durante el periodo 2001-2011 el número de firmas se incrementó considerablemente, llegando a los 226 en 2011. A partir de entonces, el ritmo de creación ha disminuido notablemente, según los últimos datos disponibles (de finales de 2015) existen 295 acuerdos transnacionales de empresa, de los cuales 139 son de ámbito europeo y 156 de otras regiones³.

Entre las distintas dinámicas observadas, se mantiene, por un lado, una fuerte presencia europea en el conjunto de los acuerdos, aunque se incrementa el peso de los de otras regiones. Y por otro lado, se registra una cierta caída de los acuerdos que hacen referencia a los procesos de reestructuración empresarial (sobre todo en el ámbito europeo). Esto puede explicarse en base a diversos factores tales como, por ejemplo, el desinterés de las empresas por adquirir

1 El primer seminario se realizó en febrero en Madrid y contó con la participación de las Secretarías de Acción Sindical e Internacional, así como con las Federaciones de Industria y Construcción y Servicios de Comisiones Obreras.

2 Una línea de investigación articulada a través de proyectos europeos ya realizados (como EUROACTA1 y EUROACTA2) y la 12da Bienal Lassaie 2015-2017, “Anticipación y gestión participativa del cambio en las empresas en periodo de crisis y de cambio tecnológico”, todavía en curso.

3 GUFs, EU-ILO Database, da Costa and Rehfeldt (La Revue de l’IRES nº 71) 2012, updated by Udo Rehfeldt. Euride Project.

compromisos en esta materia en momentos de crisis, una renacionalización de las relaciones laborales o los leves resultados obtenidos por los acuerdos más longevos. No obstante, al marco general se incorporan nuevos sectores de actividad y países. Destaca particularmente España, que desde 2012 ha aportado 11 acuerdos transnacionales, mayoritariamente del sector de la construcción.

La firma, el contenido y la evaluación

Por otro lado, el análisis de los casos analizados⁴ permite señalar que, a pesar de la crisis económica y del contexto internacional, una acción sindical decidida hace posible la consecución de este tipo de acuerdos. Esta suele articularse a través de dos vías: bien mediante los CEE, que han sido un elemento fundamental en algunos de estos acuerdos; o bien a través de las federaciones sindicales mundiales, que han potenciado y firmado este tipo de acuerdos.

Respecto al contenido, la mayor parte de los acuerdos hacen referencia a las normas de la OIT y los derechos humanos de la ONU, siendo el cumplimiento de los mismos una de las cuestiones más relevantes. Los acuerdos prevén la constitución de órganos de seguimiento, con la

participación de representantes empresariales y sindicales. Generalmente, las federaciones sindicales mundiales son parte de éstos, dando cobertura a los países con menor capacidad de representación. En el mejor de los casos, se realizan reuniones e informes anuales, pero todavía queda mucho por hacer en este ámbito, tal y como muestran las experiencias abordadas.

De la resolución de conflictos al fortalecimiento de los sindicatos

Finalmente, en relación a los resultados, más allá del contenido general, los acuerdos están siendo instrumentos relevantes en la resolución de conflictos concretos, potenciando la acción sindical y la organización de los trabajadores y trabajadoras. Existen además experiencias donde se ha potenciado una mayor interrelación entre los sindicatos de distintos países, reforzando al mismo tiempo el papel de las federaciones sindicales mundiales.

En suma, la acción sindical internacional se ve reforzada con las prácticas concretas de los acuerdos. Tener capacidad de organización y legitimidad, compartir información y conocer la realidad y los conflictos de otros países, son algunos de los elementos más relevantes desde el punto de vista sindical ■

4 Se incluyen 11 estudios caso en los sectores de la construcción, metalurgia, energía y química, de Francia, España e Italia (Salini-Impregilo, ENEL, Electrolux, ENI, Bosch, Renault, GDF Suez (ahora Engie), Solvay, ThyssenKrupp AG, Endesa y OHL).



Foto Jesús Cruces

El TS ante el registro diario y mensual de las horas trabajadas

Enrique Lillo Pérez

Responsable del Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la sentencia 246/2017, de 23 de marzo, en la que era parte recurrente la empresa BANKIA, S.A., ha dictado un fallo claramente proempresarial, al considerar que la empresa no tiene obligación de llevar un registro diario y mensual de las horas trabajadas.

En esta controvertida sentencia, que cuenta con un voto particular suscrito por dos magistrados del Tribunal Supremo contrario a la posición mayoritaria de la Sala de lo Social, se examina el alcance del art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y asimismo se contempla si existe o no una obligación jurídica por parte de la empresa, consistente en

establecer un sistema de registro diario de jornada, solo válido si refleja día a día la jornada realizada, como único medio para constatar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria.

El artículo 35 del ET, dedicado a las horas extraordinarias, establece en su apartado 5 que "a efectos del cómputo de horas ex-



traordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

La necesidad de conocer la jornada completa incluyendo las horas ordinarias para saber si se han realizado horas extraordinarias ha tenido también su reflejo en las recientes sentencias de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (recurso 301/2015), de 19 de febrero de 2016 (recurso 383/2015) y de 6 de mayo de 2016 (procedimiento 59/2016) cuando afirman que *"los resúmenes diarios, referidos en el art. 35.5 ET, no tienen que reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias, que solo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada de cuarenta horas*

el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias".

A pesar del cambio legislativo que se produjo en 1994, y que ha sido tenido en cuenta por varias sentencias tanto del orden social como del orden contencioso administrativo, la sentencia del Tribunal Supremo adopta ahora un razonamiento jurídico erróneo y contrario a los intereses de los trabajadores y al interés general ciudadano, sobre cumplimiento de la norma laboral en materia tan trascendental para el trabajador y para la protección de salud laboral como es la jornada de trabajo y el tiempo de ocio y de descanso.

Esta materia es también importantísima para las cotizaciones a la Seguridad Social y la evitación del fraude masivo que se está haciendo en los contratos a tiempo parcial donde se cotiza por escasas horas y se realizan jornadas incluso por encima de la legal, y fraude en las cotizaciones de Seguridad Social como las que se están cometiendo por la realización de muchas horas extraordinarias no cotizadas.

Los votos particulares de la sentencia, abundan en la necesidad para el trabajador de tener información sobre su jornada real trabajada para poder reclamar, en su caso, las horas extras que realiza, así como para los representantes de los trabajadores a fin de controlar el cumplimiento de la normativa laboral sobre jornada, horas extras y cotizaciones a la Seguridad Social.

Tanto la interpretación literal como la interpretación finalista del art. 35.5, supone que el objeto de registro previsto en el mencionado artículo se refiere a la jornada de cada trabajador y, por lo tanto, no son objeto de registro exclusivamente las horas extraordinarias, puesto que para establecer el cómputo sobre horas ex-

CCOO reclamará la regulación del registro de jornada diaria y mensual, para evitar los abusos en la extensión de la jornada y su falta de retribución efectiva

semanales, sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria", afirmando que el registro de la jornada diaria es una herramienta legal para "asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias. Si no fuera así, si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual, siendo esta la razón por la que, sin

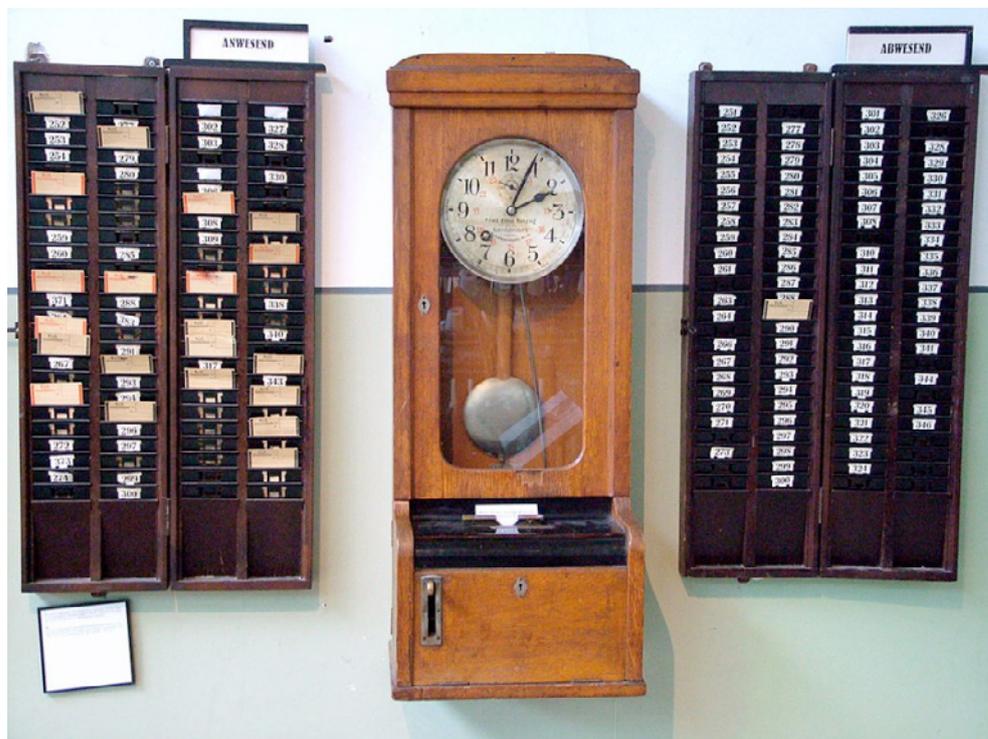
traordinarias debe saberse previamente si el trabajador ha trabajado o no la jornada ordinaria y, para esto, es trascendente e imprescindible el registro de la jornada diaria y el resumen mensual de la misma. Igualmente es trascendental que de conformidad con la disposición adicional tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales, se entregue al trabajador una copia resumen mensual con estos registros diarios de jornada donde consten registradas las jornadas diarias trabajadas, e igualmente se entregue esta información a la representación de los trabajadores a efectos de que por la misma se pueda vigilar el cumplimiento de una normativa tan trascendente en el ejercicio de sus competencias establecidas en el art. 64.7 primero del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la interpretación literal como la finalista de estas disposiciones contra-

dicen completamente el uso alternativo del derecho que a favor de las empresas ha ejercitado la mayoría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en esta sentencia.

Por ello, CCOO mantendrá la reivindicación de la obligación empresarial de registrar la jornada diaria de todos los trabajadores, tanto si tienen contrato a tiempo parcial, donde no cabe duda de la obligación de registro, y así lo indica la propia sentencia del TS, como para los trabajadores a tiempo completo.

CCOO defenderá esta posición a través de la acción sindical y jurídica, negociando acuerdos colectivos que regulen la obligación empresarial de registro de jornada diaria, y denunciando ante la Inspección de Trabajo y ante los tribunales a aquellas empresas que incumplan con dicha obligación ■



CCOO presenta sus enmiendas a los Presupuestos Generales del Estado sobre empleo público

Víctor Raúl Olmos Mata

Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Unas enmiendas centradas en la recuperación de los derechos y del poder adquisitivo arrebatados durante la crisis.

El Área Pública de CCOO ha enviado a los grupos parlamentarios sus propuestas de enmiendas al proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, basadas en las siguientes reivindicaciones: rescatar los derechos robados durante la crisis a las empleadas y empleados públicos; recuperar y potenciar el pleno derecho a la negociación colectiva en el conjunto del sector público;

y crear más y mejor empleo público como base para unos servicios públicos de calidad que jueguen un papel esencial en la salida de la crisis.

El proceso de negociación con el Gobierno en el ámbito de la Mesa General de las Administraciones Públicas, solo tuvo recorrido en materia de empleo y culminó con el *Acuerdo para la mejora*



del empleo público, que lograba la estabilización de más de 250.000 empleos actualmente desempeñados de manera interina o temporal, en la línea de la propuesta realizada hace ya más de un año por CCOO. Un acuerdo en la buena dirección pero que resulta insuficiente, no solo en empleo, sino por no haber podido abordar el resto de materias.

Por ello, presentamos más de enmiendas que trataban de complementar las referidas al empleo y abordar el resto de aspectos que no había sido posible abordar en la negociación. En estas breves líneas sólo puedo comentar algunas de estas enmiendas.

Retribuciones:

CCOO propone que los incrementos económicos sean del 2,1% con carácter general, obedeciendo dicha propuesta (muy próxima a lo que los diversos estudios dan como previsión realista de inflación para el año 2017) a sumar el 1,5% que el propio Gobierno estima oficialmente como previsión de inflación, y el 0,6% perdido por la inflación final del 2016 (1,6%) y el incremento de las retribuciones aplicado en dicho año (1%).

Adicionalmente, y en el escenario que el sindicato viene exigiendo de recuperación progresiva del poder adquisitivo perdido, CCOO plantea para este ejercicio 2017 la recuperación de una tercera parte del recorte del 5% producido con el RDL 8/2010 del Gobierno de Rodríguez Zapatero.

Empleo:

Partiendo de la base del *Acuerdo para la mejora del empleo público*, y tal y como CCOO defendió en la negociación de dicho acuerdo e informó en la firma del mismo, el Sindicato plantea la universalización del proceso de estabilización, dado que la temporalidad está injustificada con independencia del sector de empleo público donde se trabaje.

Por otra parte propone que las tasas de reposición fijadas en el proyecto de ley se configuren como mínimos, de tal forma que las Administraciones, en uso de sus facultades y para el desarrollo de sus competencias, puedan superarlas cuando sus servicios públicos así lo hagan necesario y sus finanzas se lo permitan. Este mismo planteamiento se hace en relación con las sociedades mercantiles públicas, fundaciones y consorcios.



Otras condiciones laborales:

CCOO reclama que las diferentes Administraciones puedan negociar libremente tanto la jornada laboral (rebajando, si así lo acuerdan, las 37,5 horas semanales) como los complementos por Incapacidad Temporal (IT), devolviendo la plena capacidad de la negociación colectiva.

Igualmente propone que se levante la suspensión que pesa sobre acuerdos, pactos o convenios por mandato de la ley "ante la excepcionalidad de la situación económica". Si ha desaparecido la situación excepcional que motivó la suspensión, debe desaparecer también la misma.

Además, el proyecto de ley de PGE propone una disposición adicional muy confusa y contradictoria que ha sido interpretada como un intento de frenar cualquier posible reversión (o "municipalización") de servicios públicos privatizados, pudiendo contradecir su contenido la normativa laboral española y comunitaria. CCOO propone una nueva redacción que deje claras las normas de aplicación y permita la libre decisión de cada Administración sobre el modelo de gestión de sus servicios públicos.

Igualmente se presentan enmiendas que tratan de evitar la limitación al reconocimiento de la figura de indefinido no fijo en casos de fraude en la contratación o sucesión de empresa, o la que limita de manera injustificada la duración de los contratos de interinidad pudiendo provocar una rotación injustificada y abusiva en las mismas.

Por último, planteamos que se respete el derecho efectivo a la negociación colectiva en el conjunto del sector público em-

presarial, acabando con la práctica anulación del mismo que hace el Gobierno utilizando a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público, dependiente del Ministerio de Hacienda.

Enmiendas sectoriales:

CCOO también ha planteado algunas enmiendas específicas, como por ejemplo una sobre Correos que garantice la financiación suficiente del Servicio Postal Universal, o sobre el acceso gratuito a la justicia para el personal funcionario, además de algunas de mero carácter técnico.

Desde el Área pública de CCOO hemos mantenido reuniones con la mayoría de grupos parlamentarios para explicar nuestra posición y las enmiendas presentadas (que han sido registradas en su práctica totalidad por el Grupo Parlamentario de Unidos Podemos –En Comú Podem– En Marea), recabando el apoyo para muchas de ellas de varios grupos parlamentarios. No obstante, y a la espera de cómo finalizan los trabajos del Parlamento, nos tememos que la mayoría parlamentaria que el Gobierno parece haber armado para el apoyo a los Presupuestos haga que solo unas pocas (que hemos tratado, como todas, también con el grupo parlamentario popular y que podrían recibir su apoyo) puedan ver la luz.

Pero el trabajo no habrá sido en balde, pues permite marcar la agenda para lo que tiene que ser el proceso de negociación del proyecto de Presupuestos para el año 2018, negociación en la que confiamos poder avanzar a través de la movilización en un proceso real de recuperación del empleo y los derechos arrebatados durante la crisis ■

El “modelo adecco” como alternativa a la fallida “cláusula clece”

Encarni Bonilla Huete

Área de Política Sectorial de la Federación de Servicios de CCOO

Hace algunos meses, en esta misma publicación, hablamos de los motivos por los que la “cláusula clece” en los convenios de empresas multiservicios se había pervertido y qué había que corregir para conseguir un modelo válido. Hoy hablaremos del nuevo modelo surgido a raíz de la negociación y firma del convenio de empresas vinculadas del Grupo Adecco.

La “cláusula clece” se caracteriza por excluir de la aplicación del convenio de empresa a todas aquellas actividades que tengan regulación sectorial propia. De esta forma, los convenios que contienen este tipo de regulación deberían aplicarse únicamente al personal sin cobertura convencional de sector (inicialmente estaba pensado para el control de accesos o servicios auxiliares a edificios).

Tras el fracaso del citado modelo, que se produce principalmente por la manifiesta intención de las propias empresas de incumplirlo, planteábamos también que

cualquier nueva fórmula debía perseguir la voluntad y el compromiso de respetar los convenios sectoriales de cada actividad para no continuar devaluando los salarios.

Decíamos también, y cito literalmente: *“La externalización de actividades debe regularse, fijando criterios, condiciones y limitaciones, estableciendo mecanismos de control, asegurando la participación sindical en el proceso y, en definitiva, mejorando las condiciones de las plantillas subcontratadas.”*

El nuevo convenio de Adecco para sus dos empresas multiservicios (Adecco Outsourcing y Atlas Servicios Empresariales), además de cumplir con las características citadas en el párrafo anterior, puede ser el modelo que estábamos buscando mientras no se produzcan las reformas legales necesarias.

En primer lugar, el “modelo adecco” reconoce la referencia sectorial como marco regulador que garantice unas condiciones laborales adecuadas y establece un sistema para realizar el encuadre sectorial de todos sus servicios, centros de trabajo y actividades existentes.



Con la "cláusula clece" el encuadre de cada actividad lo realiza unilateralmente la empresa sin garantizar que el mismo respete, como la práctica ha demostrado, todos los marcos sectoriales.

En segundo lugar, en el "modelo adecco" el encuadre sectorial se negocia y pacta en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, lo que garantiza la participación del sindicato y el conocimiento de toda la estructura, organización e implantación de la empresa.

En los convenios con "cláusula clece" la participación sindical se limita a la negociación del convenio. La mayoría de empresas multiservicios carecen de una representación legal estructurada debido a los altos porcentajes de rotación y temporalidad de su plantilla.

Con el fin de reducir al máximo las posibles discrepancias, en el convenio de Adecco se establecen una serie de criterios que facilitan el encuadre sectorial según la transversalidad de la actividad o su relación con el proceso productivo o actividad principal del cliente.

Hay que tener en cuenta que uno de los principales problemas con el que nos encontramos en la invasión de sectores por parte de las empresas multiservicios, es la negación y no aplicación de algunos marcos sectoriales importantes (metal, transporte y logística, hostelería, etc.). El reconocimiento de dichos convenios sectoriales por una empresa importante puede ayudar a fijar criterio común para el resto de empresas que realizan la misma actividad.

En tercer lugar, se renuncia expresamente a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, una renuncia que, con toda seguridad, mejorará el poder adquisitivo de gran parte de la plantilla de la empresa. En algunos de los

servicios que realiza actualmente Adecco, pueden existir diferencias salariales con respecto al sector de hasta un 30%.

Así, una vez realizado el encuadre sectorial, la Comisión Paritaria establecerá un calendario y proceso de convergencia salarial que podrá llegar, como máximo, al fin de vigencia del convenio, con la garantía de que en 2017 se abonará como mínimo un 20% de la diferencia fijada.

Junto a esta renuncia se delimitan claramente, como en ningún otro convenio de empresa multiservicios, las materias del 84.2 del ET y por tanto, dejando claro que en las restantes materias deben respetarse los convenios sectoriales de aplicación. La realidad es que los más de 46 convenios anulados por la Audiencia Nacional, gracias a nuestra campaña sindical, se aplicaban de forma absoluta sin diferenciar materias prevalentes con respecto a los convenios sectoriales de aplicación.

Estas tres cuestiones hacen del nuevo "modelo adecco" una apuesta más dentro de la campaña sindical para combatir la precariedad laboral que ha invadido, en estos últimos años, a las plantillas de las empresas multiservicios.

Un modelo que se pone a prueba, igual que en su día se puso la "cláusula clece". Un nuevo intento que pretende frenar otras alternativas unilaterales, defensivas, oportunistas e interesadas que lo que buscan es mantener el actual escenario de opacidad y precariedad de las empresas multiservicios.

El tiempo y el efectivo cumplimiento del I Convenio de empresas vinculadas del Grupo Adecco lo demostrarán. CCOO seguirá ahí para asegurarnos de que así es, participando y marcando el camino hacia una regulación justa para las personas que trabajan subcontratadas o externalizadas ■

Protocolo de Actuación para el registro de convenios y acuerdos colectivos en Andalucía

Miriam Pinillos Carrascosa

Secretaria de Acción Sindical de CCOO de Andalucía

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía ha elaborado un Protocolo de Actuación en materia de registro de convenios e inaplicaciones de convenios, que supone la incorporación de una serie de garantías tanto en el control de registro como en la adecuación del contenido de lo pactado a las exigencias normativas. Dicho Protocolo viene a dar respuesta a una reiterada demanda de CCOO en este sentido ante el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CCOO valora positivamente la puesta en marcha de este Protocolo por dos motivos: primero, que a pesar de la intención de la reforma laboral del PP de limitar el papel de la Autoridad Laboral respecto al control de legalidad en materia laboral, con este Protocolo

se refuerza e incluso se amplía respecto al depósito de descuelgues; y segundo, porque viene a homogeneizar las actuaciones de todas las personas responsables que ejercen de autoridad laboral, tanto en los servicios centrales como en las ocho delegaciones provinciales del Gobierno andaluz que hasta ahora venían funcionando con una preocupante disparidad de criterios a la hora de acometer las funciones de control, registro y publicación de los convenios colectivos.

Las reformas laborales, especialmente la del 2012, han ido encaminadas a debilitar las relaciones laborales y por ende la negociación colectiva, especialmente la sectorial, e



inclinan la balanza hacia la parte empresarial, dándole mayor poder, sobre todo en relación a las medidas de flexibilidad laboral. Prueba de ello es la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al de sector o los descuelgues de los con-

venios, ambos con el único objetivo de devaluar las condiciones de trabajo recogidas en los convenios sectoriales, con la ayuda igualmente de la amenaza de pérdida de ultraactividad de los convenios.

Si estas medidas fueran insuficientes, a pesar de la clara intencionalidad del legislador antes descrita, han querido reforzarlas limitando o eliminando el importante papel que venían manteniendo tanto la Autoridad Laboral como la Inspección de Trabajo en estas materias, al igual que ha ocurrido con los despidos colectivos y ERE que ya no requieren la autorización previa.

Por este motivo, desde el año 2013, CCOO Andalucía hemos venido exigiendo a las distintas Instituciones que siguieran ejerciendo el control de legalidad, que unificaran criterios para ello y que tuvieran un papel más proactivo en la defensa del marco normativo laboral. En este sentido, presentamos un escrito conjunto con UGT, ante la Dirección General y hemos seguido exigiéndolo, a lo largo de estos años, en las reuniones de la Comisión Permanente y del Plenario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, donde tienen presencia tanto la máxima Autoridad Laboral de la Comunidad como la Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social.

Este Protocolo de Actuación no se ha centrado sólo en el registro de convenios y acuerdos de inaplicación, sino que también va a servir para el control de otros acuerdos tales como planes de igualdad, convenios de eficacia limitada, acuerdos de revisión salarial, de prórroga de convenios, acuerdos parciales, extensión de convenios, etcétera, todo ello fruto igualmente de nuestra reivindicación.

Del mismo modo, se incorporan y homogeneizan una serie de criterios relativos a la comprobación de los aspectos formales del convenio o acuerdo; contenido del pacto, legitimación de las partes, control de fechas, plazos, depósito y registro de inicio de negociaciones y denuncia del convenio anterior, supuestos de inaplicación, control de convenios de eficacia limitada, garantía y revisiones salariales, etc. También se le da un papel relevante a la Inspección de Trabajo, derivando hacia ella cualquier convenio o descuelgue donde haya alguna duda respecto a la legalidad, tanto de materias o cláusulas concretas como de representatividad.

La Autoridad Laboral, sobre todo desde la reforma laboral, ha desempeñado un papel pasivo, especialmente en relación a los convenios de empresa, limitándose a recibir la

documentación y actuar como registro público, con algunas mínimas actuaciones de petición de subsanación o aclaración. Así se han registrado convenios de empresa que, posteriormente, han sido declarados nulos de pleno derecho por falta de legitimación de alguna de las partes para su firma. También en el caso de las inaplicaciones/descuelgues se han producido registros pese al incumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Es cierto que con este Protocolo no se va a revertir la reforma laboral, ni el favoritismo de la actual legislación en materia de negociación colectiva en favor del empresariado, pero al menos se va a posibilitar una mayor y mejor adecuación de los textos a las exigencias normativas, evitando que acuerdos colectivos contrarios a Ley puedan ser objeto de registro, depósito y publicación, como ocurre con cierta frecuencia con la firma de convenios colectivos en los que alguna de las partes no tienen la legitimación necesaria para ello.

Este ha sido uno de los motivos que ha llevado a CCOO a reclamar de manera reiterada una mayor presencia y una actitud más beligerante de la Administración andaluza a la hora de ejercer el control de legalidad sin que, por supuesto, dejemos de lado nuestro objetivo principal que, sin duda, es revertir la Reforma Laboral y exigir la negociación de un Estatuto que verdaderamente defienda y vele por la seguridad jurídica y laboral de las personas trabajadoras.

En consecuencia, y a pesar de considerar positivo el Protocolo de medidas impulsado por la Dirección General de Relaciones Laborales, CCOO de Andalucía considera que es necesario reclamar un funcionamiento más positivo del sistema de relaciones laborales en las empresas, una mayor agilidad en los procesos de negociación colectiva y un control más efectivo de la legalidad por parte de las Autoridades Laborales ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2017 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2017	Firmados en 2017
Convenios	1.848	1.669	179
Empresas	597.885	539.610	58.275
Trabajadores/as	4.146.790	3.857.234	289.556
Jornada media (horas/año)	1.763,62	1.762,75	1.775,15
Variación salarial media en %	1,27	1,24	1,62

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2015	5.642	10.227,3
2016	3.594	8.577,0
2017	1.848	4.146,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2015	4.493	846,9
2016	2.759	546,3
2017	1.378	252,8
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2015	1.149	9.380,3
2016	835	8.030,7
2017	470	3.894,0

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2015	1.606	3.548.975
2016	1.681	2.650.532
2017	230	305.860
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2015	1.277	172.852
2016	1.322	260.256
2017	179	18.018
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2015	329	3.376.123
2016	359	2.390.276
2017	51	287.842

NOTAS

- (1) (Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2017 registrados hasta 30 de Abril de 2017.
- (2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 22 de Mayo de 2017.
- (3) Expedientes FOGASA al 30 de Abril de 2017, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- (4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Abril de 2017, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 32 - Mayo 2017.

Expedientes FOGASA al 30.4.2017 (3)

N° expedientes	1.414
N° empresas	1.031
N° trabajadores/as 58 % Hombres 42 % Mujeres	2.003
Total prestaciones (euros)	12.604.906
Prestaciones por salarios (euros)	4.750.643
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	7.854.263

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2017 (1)

Sector de actividad	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
TOTAL	450	426	9.155
Agrario	4	4	177
Industria	69	67	2.143
Construcción	29	28	826
Servicios	348	327	6.009
Tamaño de la empresa	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
TOTAL	450	426	9.155
1-49 trabajadores	392	374	4.169
50-249 trabajadores	41	36	3.349
250 o más trabajadores	9	9	1.580
No consta	8	7	57
Condiciones de trabajo inaplicadas	N° inaplicaciones	% inaplicaciones	N° Trabajadores/as
TOTAL	450	100,0	9.155
Cuantía salarial	288	64,0	5.112
Cuantía salarial y sistema de remuneración	59	13,1	968
Sistema de remuneración	13	2,9	234
Cuantía salarial y jornada de trabajo	11	2,4	297
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	18	4,0	239
Jornada de trabajo	11	2,4	972
Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo, y sistema de remuneración	11	2,4	313
Resto de casos	39	8,7	1.020

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Mayo 2017 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2015	788	69	590
	2016	675	67	514
	2017	65	35	228
Empresa	2015	587	53	566
	2016	480	48	481
	2017	48	21	218
Grupo de empresas	2015	28	2	9
	2016	20	4	18
	2017	4	1	1
Sectoriales	2015	173	14	15
	2016	175	15	15
	2017	13	13	9

Procedimientos SIMA 2017 (4)

	Procedimientos 161		Trabajadores 1.360.233
ÁMBITO DEL CONFLICTO	n°	%	n°
Empresa	145	90	383.422
Sector	16	10	976.811
TIPO DE CONFLICTO	n°	%	n°
Interpretación y aplicación	140	87	954.802
Huelga	17	11	334.965
Impugnación Convenios Colectivos	1	1	70.000
Inaplicación del CC (Descuelgue)	2	1	466
Discrepancias periodo consultas 44.9	1	1	-
TIPO DE PROCEDIMIENTO	n°	%	n°
Mediación	160	99	1.360.133
Arbitraje	1	1	100
RESULTADO	n°	%	n°
Acuerdos en Mediación	32	22	440.125
Sin acuerdo	101	69	715.136
Intentado sin efecto	8	6	99.845
Archivado	4	3	4.070
En trámite	16	10	101.057