



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Un año para reivindicar nuestra historia	02
Las retribuciones en los nuevos convenios de empresa	06
Convenios creados tras la reforma laboral	09
Medidas y planes de igualdad	12
Balance de negociación colectiva	15
Horas extras no pagadas	17
Digitalización de la economía	19
Propuestas para un cambio en el empleo	21
Renta Garantizada de Ciudadanía	23
Un acuerdo ilegal e inmoral	25
Vergonzosa actitud de la UE	27
Código de convenio y Seguridad Social	29
Control de jornada en Bankia	32
Incremento salarial en el Ayuntamiento de Barcelona	34
Telecomunicaciones: nuevos ERE	37
En defensa del sector del mar	39
Estadística negociación colectiva	41

Reivindicando la historia y la contribución de CCOO a las conquistas democráticas



1 de abril encuentro de 2.200 representantes sindicales: pasado, presente y futuro de CCOO

Primero de Mayo movilización contra la pobreza y la desigualdad salarial y social

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

Un año para reivindicar nuestra historia y movilizar contra la pobreza salarial y social

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

La prioridad ahora es la lucha contra la pobreza salarial y social

El 1 de abril tendrá lugar la Segunda Asamblea Estatal de Secciones Sindicales de CCOO. Con este acto comenzarán las actividades que el Consejo Confederal ha programado, desde abril de 2016 al XI Congreso Confederal, en Junio de 2017, como un año para reivindicar nuestra historia y para reforzar la movilización contra la pobreza salarial y social.

Un año en el que CCOO quiere celebrar la revalidación de la victoria en las recientes elecciones sindicales, en las que vuelve a ser el primer sindicato en España. Los trabajadores y trabajadoras han vuelto a confiar su representación en CCOO, lo que

conlleva mayor responsabilidad a la hora de la defensa de los intereses generales de los trabajadores y trabajadoras.

Esta campaña tiene como objetivo la reivindicación de la "historia de CCOO", y la contribución del sindicato a la conquista de las libertades democráticas y la caída de la dictadura, además en un tiempo donde el revisionismo histórico intenta borrar el papel clave de las luchas y huelgas en la conquista de la democracia.

Queremos reconocernos en nuestra historia, sentirnos orgullosos de ella, de lo que ha sido y es el sindicato, y también pro-



Foto franlorente@frlorente

yectarnos hacia los trabajadores y trabajadoras, con vocación de futuro, para seguir siendo la mejor herramienta en el conflicto entre capital y trabajo y en la consecución de las libertades democráticas.

Pretendemos colocar el sindicato en el papel relevante que le corresponde en el paisaje social y político. El sindicato tiene su voz, por más que se le quiera invisibilizar y anular por los dueños de los grandes medios de comunicación, siguiendo las orientaciones de las élites económicas y financieras. Por ello, también con esta campaña perseguimos además del objetivo del fortalecimiento interno, la proyección externa del sindicato.

En este sentido reivindicaremos el aniversario del nacimiento de las CCOO en las diferentes Comunidades Autónomas (50 Aniversario en Valencia y en Madrid), el 40 Aniversario de la Asamblea de Barcelona, en julio de 2016, y también conmemoraremos el 40 Aniversario del asesinato de los abogados de Atocha en enero de 2017, y el 40 Aniversario de la legalización de CCOO. El 28 de abril realizaremos una Asamblea conmemorativa en el País Va-

Hace falta otra Europa, más social, solidaria y democrática

lencià, en la Jornada sobre Salud y seguridad en el trabajo que se celebrará ese día.

Además de recordar nuestra historia, pondremos en marcha una estrategia reivindicativa a la ofensiva, tanto en la organización como en el trabajo sindical externo, una movilización contra la pobreza salarial y social, una campaña que tiene un horizonte temporal con dos hitos importantes: la celebración del 1 de Mayo, día internacional de los Trabajadores y Trabajadoras, y el 7 de Octubre, día mundial del Trabajo Decente.

El contexto en el que va a desarrollarse esta campaña viene determinado por la crisis que afecta a la construcción europea, que está adquiriendo en estos momentos una alarmante profundidad que se agrava cada día que pasa.

Foto franlorente@fiofrente



A la implementación de las políticas de austeridad y de los recortes sociales, se han ido sumando: la crisis con Rusia en el conflicto de Ucrania y en la guerra en Siria; el ascenso electoral de las fuerzas populistas y de extrema derecha en el norte y centro de Europa; el inhumano e ilegal acuerdo con Turquía, a propósito de la denominada "crisis de los refugiados", que cuestiona el derecho del asilo y refugio; la reforma laboral contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras del Gobierno "socialista" de Hollande en Francia; las prometidas concesiones al Gobierno de Cameron en el Reino Unido para evitar el *Brexit*; el criminal atentado en Bruselas contra la democracia y los derechos humanos, un panorama que acompañando el clima de la seguridad antiterrorista va a suponer un ascenso del racismo y la xenofobia y el recorte de las libertades en la UE.

Es necesario un cambio de orientación en las políticas económicas y sociales de las instituciones de la UE en la línea propuesta por la Confederación Europea de Sindicatos. Hace falta otra Europa, una Europa social, solidaria y democrática.

En España urge un giro económico y social que permita iniciar una recuperación de la calidad de vida y de los derechos so-

ciales y laborales arrebatados por la gestión neoliberal de la crisis realizada por los gobiernos.

La economía española ha crecido a un ritmo superior al 3 % en 2015, fundamentalmente por causas ajenas a la acción del Gobierno, pero este crecimiento es claramente insuficiente para que los trabajadores y trabajadoras, sientan que se sale de la crisis. El empleo que se crea es mayoritariamente temporal y a tiempo parcial, con salarios que no permiten salir de la pobreza, que obligan a los jóvenes a la emigración, y también aumenta la brecha de la desigualdad.

La gestión neoliberal de la crisis ha supuesto la destrucción del empleo y el debilitamiento de los servicios públicos y de las redes de protección social, empezando por las prestaciones de desempleo.

Urge cambios en las políticas económicas y sociales, entre ellos, la puesta en marcha de un plan de choque contra el desempleo, que aborde la lucha contra el paro en todas sus expresiones, poniendo al servicio del mismo los recursos necesarios; y el restablecimiento del equilibrio en las relaciones laborales, derogando las reformas laborales, reponiendo los derechos que se han arrebatado a los trabaja-

Foto franlorente@friorente



dores y al papel de la negociación colectiva como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo.

Es urgente combatir la pobreza salarial mediante la mejora del crecimiento de los salarios e incrementando el SMI hasta los 800 euros en el primer año de la legislatura, para avanzar así en la línea que recomienda la Carta Social europea.

Salir al paso del crecimiento de la pobreza y la desigualdad social exige recuperar las redes de protección de los servicios públicos y la instauración de una renta mínima garantizada, como la que se recoge en la ILP que venimos promoviendo junto a UGT.

CCOO se congratula de la absolución de los 8 de AIRBUS, al tiempo que seguimos reclamando al Ejecutivo y Legislativo el restablecimiento pleno del Derecho de Huelga y la supresión del Art. 315.3 del Código Penal, que ha sometido a persecución a tres centenares de sindicalistas, así como la derogación de la Ley "Mordaza".

Preparar el 1 de Mayo exige la realización de asambleas y actos en los centros de trabajo y en la sociedad durante el mes de abril, de cara a lograr una amplia participación en las manifestaciones del 1 de Mayo. En las asambleas y actos que realicemos, debemos resaltar la importancia de la lucha contra la desigualdad y, particularmente, la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

El AENC es un instrumento estratégico del sindicato para conseguir los objetivos que nos hemos marcado en la negociación colectiva para 2016

Este año la negociación colectiva se realiza en una situación de no recesión económica y de crecimiento. La negociación de los convenios debe tener como objetivo la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, el impulso de la contratación estable y la creación de empleo de calidad, prestando especial atención al combate contra el fraude en la contratación; el relanzamiento de los planes de Igualdad y el control de la aplicación de los ya firmados; la ampliación de los derechos sindicales, la recuperación de la negociación en el ámbito público, para restablecer la paga extra, los días de permiso y los derechos laborales eliminados, en resumen, impulsando las propuestas de CCOO para salir de la crisis y defender los intereses del mundo del trabajo y de la mayoría de la sociedad.

En el plano político, entendemos que la nueva relación de fuerzas expresada en las últimas elecciones generales puede y debe satisfacer las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, en este sentido, CCOO anima a las formaciones políticas a configurar un Gobierno de progreso para el cambio que la sociedad está demandando y que apueste por el Diálogo Social.

Este Primero de Mayo, debe ser una clara expresión de la exigencia del giro social que demandamos la mayoría de los trabajadores y trabajadoras ■



Foto franlorente@friorente

La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial

Juan Vivero Serrano

Profesor Titular de Derecho del Trabajo – Universidad de Salamanca.

Miembro del Observatorio confederal de Negociación Colectiva de CCOO

La lógica clásica de la negociación empresarial como negociación de mejora en entredicho tras la reforma laboral de 2012

Es de sobra conocido que antes de la reforma laboral de 2012 la negociación colectiva empresarial respondía de manera abrumadora a la lógica clásica de la mejora (salarial y no salarial) de la negociación sectorial, de por sí muy modesta en muchos sectores productivos y territorios. Y es igualmente sabido que la reforma de 2012

constituye el principal instrumento jurídico para la consecución del objetivo macroeconómico de la devaluación salarial española, reclamada hasta por Paul Krugman. Y una de las instituciones laborales que la reforma pone al servicio del referido objetivo es, precisamente, la negociación empresarial tanto por la vía de los acuerdos de empresa del artículo 82.3 ET como por la de la prioridad aplicativa del convenio empresarial del artículo 84.2 ET.

Ahora bien, lejos de ser una puesta a disposición coyuntural, ligada a la gravísi-



Foto Julián Rebollo

ma situación de crisis económica, con la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa pretende el legislador reformista de manera estructural si no acabar del todo con la lógica clásica, sí al menos contribuir poco a poco a cuestionarla, a debilitarla, dando progresivamente paso a convenios empresariales *in peius*, con tablas salariales inferiores a las del correspondiente convenio sectorial. Convenios empresariales negociados a iniciativa empresarial y con una contraparte social (no siempre sindicalizada) muy débil, cuando no inexistente desde un punto de vista material.

A partir de la muestra de nuevos convenios empresariales analizados en el seno del Observatorio confederal de la Negociación Colectiva puede fácilmente afirmarse que el objetivo estructural pretendido por la reforma de 2012 en este punto, el cuestionamiento de la lógica clásica de la negociación empresarial, se está parcialmente consiguiendo. En efecto, son muchos los nuevos convenios empresariales, y de la totalidad de sectores productivos de la muestra estudiada además, con evidente reducción salarial respecto de la correspondiente regulación sectorial (provincial, autonómica o estatal).

Bien es cierto que otros estudios rigurosos (Mercader Uguina, por ejemplo) están poniendo de manifiesto el ligero crecimiento de la cobertura de la negociación empresarial, todavía muy por debajo de la negociación sectorial, lo que significa que los empresarios *grosso modo* no se están volviendo locos por conseguir a toda costa un nuevo convenio empresarial *in peius*, de rebaja de la cuantía salarial (y de otras condiciones de trabajo de paso). También es verdad que hay otros cauces igualmente eficaces desde la óptica (coyuntural) de la devaluación salarial: principalmente, los acuerdos de empresa de descuelgue salarial y las modificaciones sustanciales con incidencia salarial.

Con todo, no debería perderse de vista que el cuestionamiento de la lógica clásica de la negociación empresarial por parte de los nuevos convenios empresariales de rebaja salarial también es producto de la regulación convencional de la estructura de la negociación colectiva vía artículo 83.2 ET. Y es que algunos convenios sectoriales estatales (industrias químicas y empresas de ingeniería, por ejemplo) siguen por tradición, como si nada hubiera cambiado, confiando ciegamente (o casi) en la negociación empresarial. Y esto no se le puede achacar a



la reforma de 2012, sino a los sindicatos y patronales correspondientes, en cuya mano está acomodarse a la nueva situación y no contribuir al cuestionamiento de la lógica clásica de la negociación empresarial como negociación de mejora.

La confirmación de la reducción salarial operada por buena parte de los nuevos convenios empresariales y otras conclusiones

El estudio de la muestra de nuevos convenios de ámbito empresarial (todos posteriores a la reforma de 2012) arroja como principal conclusión, se ha dicho ya, la confirmación de la reducción salarial operada por los mismos. Predominan ampliamente, aunque más en algunos sectores productivos (limpieza de edificios y locales, por ejemplo) que en otros (industrias químicas), los convenios *in peius*. Y ello tanto en los que podrían denominarse convenios empresariales de descuelgue, que más que crear una unidad de negociación nueva se comportan como un sucedáneo de la inaplicación o descuelgue del artículo 82.3 ET, como en los que podrían llamarse convenios empresariales de huida, de constitución al margen de la unidad sectorial de referencia de una nueva unidad de negociación a partir de una amplia regulación de las relaciones laborales en la empresa.

La reducción de la cuantía salarial se está llevando a cabo en la práctica por todas las vías posibles, a saber: salario base, pagas extras, complementos salariales de todo tipo y revisión salarial y actualización de la revisión salarial en caso de desvío sobre lo inicialmente previsto. No faltan incluso otras vías más sofisticadas para introducir (al menos parcialmente) la reducción salarial de marras como las dobles escalas salariales. Con todo, la estrella de la reducción salarial es el salario base tanto de forma directa como de

manera indirecta a través de su habitual influencia en las pagas extras, los complementos salariales, etc.

También cabe destacar que aunque la estructura salarial no esté comprendida en la prioridad aplicativa del artículo 84.2 ET, buena parte de los nuevos convenios empresariales están yendo más allá de la cuantía salarial, ocupándose también de la estructura salarial y de otros aspectos no estrictamente salariales. Es probable que los empresarios no se estén conformando con la jurisprudencia que les obliga a esperar un tiempo hasta poder lícitamente aplicar esa parte del convenio empresarial temporalmente inaplicable, esto es, que estén sin más los empresarios imponiendo a los trabajadores el entero régimen salarial del nuevo convenio empresarial: una parte, la pura cuantía salarial, con la cobertura de la preferencia aplicativa del artículo 84.2 ET; y el resto, la estructura y todo lo que detrás de la misma hay, por las bravas.

Se deja para el final la denuncia de un par de prácticas todavía no generalizadas, aunque tampoco puramente anecdóticas. Prácticas claramente ilícitas que deberían combatirse judicialmente, siendo en cualquier caso responsabilidad de los sindicatos más representativos procurar evitarlas, influyendo a tal efecto en los correspondientes representantes de los trabajadores en el ámbito empresarial. Se trata, en primer lugar, de las dobles escalas salariales ocultas mediante cláusulas de garantía *ad personam* y similares, que persiguen que las tablas salariales inferiores del nuevo convenio empresarial en realidad solo se apliquen a los trabajadores de nuevo ingreso. Y, en segundo lugar, el establecimiento de tablas salariales que prescinden del sistema de clasificación profesional y otorgan a todos los trabajadores el SMI o casi, con la inequívoca finalidad de individualizar la fijación del salario, saltándose fraudulentamente las prescripciones del convenio sectorial en vigor ■

Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Con este título ha sido publicada la última investigación realizada por el Observatorio confederal de la Negociación Colectiva de CCOO, presentada el pasado 17 de marzo en una Jornada organizada por la Secretaría confederal de Acción Sindical en la sede del Consejo Económico y Social (CES).

Desde sus inicios, los trabajos realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva se han centrado en el análisis de aquellas materias más novedosas, actuales y de mayor interés en cada momento. En la investigación iniciada en 2014 se ha encarado uno de los aspectos más controvertidos de la reforma laboral del 2012: los efectos que sobre la negociación colectiva está teniendo la modificación del artículo 84.2 del ET en relación a la preferencia aplicativa del

convenio de empresa sobre el sectorial en determinadas materias. Un estudio que contempla no sólo el análisis de las posibles consecuencias desde un punto de vista teórico del derecho del trabajo, sino también su traslación práctica en la regulación de los convenios de empresa creados a partir de la mencionada reforma, evaluando en qué medida estos nuevos convenios pueden estar respondiendo a una inaplicación encubierta del convenio sectorial.



Foto Julián Rebollo



El interés suscitado por el estudio se evidenció en la elevada concurrencia al acto, tanto de responsables sindicales de diferentes organizaciones federativas y territoriales de CCOO, como de representantes institucionales y de la Administración Pública.

La Jornada se abrió con la intervención de **Marcos Peña**, Presidente del CES, que además de reconocer el trabajo realizado por el Observatorio a lo largo de los últimos quince años, aludió a la negociación colectiva como derecho garantizado por la Constitución y como sistema de regulación de las relaciones laborales que es necesario preservar. En la mesa lo acompañaba **Ignacio Fernández Toxo**, quien hizo un recorrido por los problemas más importantes que aquejan a nuestro país en estos momentos y expuso algunas de las propuestas de CCOO para un modelo más democrático de relaciones laborales destacando, en relación a las consecuencias en la negociación colectiva de las últimas modificaciones legales que, si partimos de la realidad del tejido empresarial español, conformado básicamente por pequeñas y muy pequeñas empresas, se hace evidente lo insensata que resulta la pretensión de que la negociación colectiva gire en torno al convenio de empresa, ante una realidad compleja "no se puede actuar con medidas simples y universalizadoras". La reforma laboral del 2012 primó el incremento de la competitividad

empresarial, poniendo al servicio de este objetivo medidas tan significativas como la modificación de la prioridad aplicativa o de la ultraactividad de los convenios, además de facilitar el despido precipitando la destrucción de empleo.

La exposición del estudio corrió a cargo de cinco de los veinte investigadores: Amparo Merino, Juan Bautista Vivero y Miguel Ángel Almendros, profesores titulares de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de las Universidades de Castilla La Mancha, Salamanca y Granada, respectivamente, que intervinieron en una primera mesa; y de Ana Belén Muñoz, profesora titular visitante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid y M^a Luisa Martín Hernández, profesora contratada Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca, en la segunda mesa.

Amparo Merino explicó, en relación a la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en la organización y gestión del tiempo de trabajo, entre otras cuestiones, cuáles son los aspectos relativos a esta materia en los que efectivamente existe tal prioridad; el refuerzo que supuso la reforma laboral del 2012 a la unilateralidad empresarial en la gestión del tiempo; y el cambio producido en la gestión de la flexibilidad y su relación con



Foto Julián Rebollo



<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/9/o75564.pdf>

la distribución irregular de la jornada, por una parte, y la conciliación laboral con ocio y familia, por otra.

Juan Bautista Vivero en su exposición en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, enfatizó el cambio observado en los convenios de nueva creación analizados con respecto a la lógica clásica de negociación empresarial como mejora del convenio sectorial de referencia; el predominio de los convenios con reducción salarial por diferentes vías, pero con un claro protagonismo en este proceso del salario base; y la regulación generalizada de la estructura salarial más allá de lo previsto por el Art. 84.2.a) ET. También destacó una serie de prácticas convencionales ilícitas tales como: la doble escala salarial oculta tras las cláusulas de garantía ad personam o similares, la renuncia a la fijación convencional del salario con la consiguiente individualización del mismo y el desplazamiento fraudulento del convenio sectorial, o la reducción de la cuantía salarial retroactiva.

Miguel Ángel Almendros centró su intervención en la tipología clasificatoria observada en los nuevos convenios de empresa y su relación con la contenida en los sectoriales de referencia, destacando tres modelos básicos: grupal, único sistema clasificatorio "legal" tras la reforma de 2012; categorial, sistema clasificatorio tradicional y continuista con el modelo de clasificación de las Ordenanzas Laborales; y mixto, configurado en base al "grupo profesional estatutario", pero que sigue incluyendo categorías profesionales (opción permitida legalmente hasta 2012).

M^a Luisa Martín en su exposición sobre las cláusulas relativas a las diferentes modalidades de contratación, hizo un examen previo del reducido espacio del convenio de empresa prioritario en la regulación de esta materia, para presentar después las diferentes regulaciones observadas en la muestra analizada y concluir, finalmente,

que hasta ahora, los convenios colectivos de ámbito empresarial no muestran ninguna tendencia en aprovechar la prerrogativa que les concede el art. 84.2 e) ET, sino que en su mayor parte reiteran y/o complementan lo ya establecido en el convenio sectorial de referencia o bien incorporan previsiones suplementarias, pero siempre dentro de la legalidad.

Ana Belén Muñoz destacó que, en relación a las cláusulas de empleo, el estudio realizado no evidencia relaciones de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos de sector y empresa. La tendencia predominante es que los dos niveles de negociación abordan cuestiones diferentes de la temática de empleo sin entrar en contradicción. Esto significa que no se aplican las reglas del artículo 84 del ET y que no hay dificultad alguna para aplicar de forma simultánea ambas regulaciones. Sin perjuicio de lo anterior, manifestó que algunas de las cláusulas convencionales analizadas son mejorables de cara a lograr una mayor estabilidad del empleo: deberían incluirse en mayor medida consecuencias para los supuestos de incumplimiento de las mismas; sería conveniente homogeneizar parámetros respecto a los criterios de cómputo de los niveles de temporalidad; y deberían ser corregidas las ausencias de regulación detectadas en algunos convenios sectoriales, dado que consolidan el efecto de vacío de compromisos de empleo para los trabajadores de pymes que carecen de convenio de empresa propio.

El acto fue clausurado por **Ramón Górriz**, secretario confederal de Acción Sindical, que reiteró el agradecimiento a todos los profesionales que han participado en este proyecto el esfuerzo realizado para llevarlo a cabo, así como la aportación de una serie de conclusiones que pueden ser muy útiles tanto en el abordaje de los problemas que surgen en la negociación colectiva como ante un posible escenario de nuevas reformas ■

Medidas y planes de igualdad en los convenios colectivos 2013-2015

Rita Moreno Preciado

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

En el marco de un informe que la Secretaría confederal de Acción Sindical y el Área de Estudios e Investigación de la Fundación 1º de Mayo están realizando sobre la negociación colectiva de los años 2013-2015, de próxima publicación, se incluye el análisis de los datos estadísticos de los convenios colectivos de estos tres años y, dentro del mismo, las cláusulas en materia de igualdad y no discriminación y las encaminadas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y otras situaciones relativas al cuidado de menores y familiares enfermos o con discapacidad, datos que fueron incluidos en la publicación anual de la ECCT¹ por primera vez en 2012, en relación a los convenios firmados cada año.

En relación a las cláusulas en materia de igualdad y no discriminación, las más presentes en los convenios firmados son las relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género (del 31 al 36 %), seguidas por las denominadas "medidas de igualdad" (del 26 al 30,6 %) y las de protección de víctimas de violencia de género (del 23 al 24,9 %) y, con mucha menor presencia,



1 Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS

se encuentran las medidas de preferencia del sexo menos representado (poco más del 9 % en los tres años). Las medidas de igualdad y no discriminación se negocian más en convenios de sector y en convenios de empresas grandes o medianas por lo que afectan a un alto número de trabajadores y trabajadoras. Los datos de 2015, aún siendo provisionales, presentan un resultado más positivo que los de años anteriores, superando el 50 % de trabajadores/as en todas las medidas de igualdad excepto en las de preferencia a favor del sexo menos representado que se queda en el 25 % de afectación.

La muy significativa presencia de las medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género, tiene una presencia más antigua y consolidada en la negociación colectiva, anterior a la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, aunque después se hayan visto impulsadas por ésta.

A pesar de los avances cuantitativos, el problema que se presenta está más relacionado con el contenido de la regulación, pues en gran medida suelen ser cláusulas declarativas o con una regulación que apenas mejora la de la legislación vigente, con pocos compromisos cuantificados o cuantificables en todo lo que se refiere a la corrección de la desigualdad laboral por razón de género y especialmente de las diferencias salariales discriminatorias.

En relación al primer año del que se dispone de datos sobre estas cláusulas, se constata que se ha producido una mejoría con respecto a los convenios firmados en 2012, tanto en volumen de convenios con medidas de igualdad, como en volumen de personas incluidas en el ámbito de afectación de dichos convenios, fundamentalmente en las medidas de promoción de la igualdad y en las de preferencia hacia el sexo menos representado.

En relación a las cláusulas sobre planes de igualdad, se aprecia que un porcentaje significativo de empresas que tienen convenio propio están abordando la negociación de un plan de igualdad, un 28 % en 2013 y similar porcentaje en 2014. Resulta llamativo que en 2015 el porcentaje ascienda al 71,6 %, aunque en un 59 % de los casos es para remitirse a una negociación posterior.

Los datos registrados en las Hojas Estadísticas sobre Planes de Igualdad requieren una verificación exhaustiva porque difieren notablemente con los Planes de Igualdad registrados en REGCON

Los convenios que remiten la negociación a un momento posterior son un número importante, 897 en el total de convenios registrados hasta ahora en estos tres años, por lo que es necesario tratar de verificar si el compromiso adquirido se lleva a efecto durante la vigencia del convenio. Los planes de igualdad incluidos en el propio convenio colectivo, han sido, según la ECCT, 614 en convenios firmados en estos tres años, y en otros 700 convenios se afirma que lo han establecido mediante un Acuerdo específico, dato que llama mucho la atención cuando en este mismo periodo, 2013-2015, sólo se han registrado en REGCON 76 Planes de Igualdad.

Por otra parte, en relación a la regulación de planes de igualdad en los convenios de ámbito superior a la empresa (mayoritariamente convenios sectoriales) cabe destacar que entre un 19,8 % y un 26,2 % de los convenios firmados, según el año, han

regulado los términos en que debe negociarse el plan de igualdad en las empresas de su ámbito, convenios que afectan a entre el 30,3 % y 43,7 % de los trabajadores/as, según el año, y que sólo una proporción pequeña de estos convenios amplía la obligación legal de negociar un Plan de Igualdad a empresas con menos de los 250 trabajadores y trabajadoras que marca la Ley de Igualdad, aunque en 2015 el porcentaje de trabajadores/as incluidos en los convenios que amplían la obligación legal es bastante más significativo, alcanzando a un 18,6 %.

Entre las medidas para conciliar la vida

personal, familiar y laboral, en torno al 31 % de los convenios incluyen medidas de adaptación de la jornada y en torno al 28 % incluye medidas de reducción de jornada, sin variaciones significativas a lo largo de estos tres años. Sin embargo, las estadísticas indican que el porcentaje de trabajadores/as afectados por convenios que contienen estas cláusulas se incrementa con el paso de los años, pasando del 42 % en 2013 al 45 % en 2014 y alcanzando en 2015 un 52 %.

Mayor incidencia tienen las cláusulas relativas a permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente, tanto en porcentaje de convenios que las incluyen como en relación a los trabajadores/as afectados, alcanzando en 2015 al 72 % de los trabajadores/as. En este mismo año, las cláusulas que amplían la duración de permisos legales afectaron al 65,7 % de los trabajadores/as, y la creación de nuevos permisos al 61,2 % de los trabajadores/as.

Las cláusulas que mejoran el sistema legal de excedencia por cuidado de familiares están menos presentes en los convenios y no alcanzan el 30 % de afectación de los trabajadores/as en ninguno de estos tres años. Por el contrario, la medida más extendida es la regulación del derecho de acumulación de la lactancia en jornadas completas, que también crece en 2015, alcanzando en este año al 47,8 % de los convenios y al 73,9 % de los trabajadores/as ■



La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012: un balance

Fernando Rocha Sánchez

Fundación 1º de Mayo

Los resultados de un reciente informe sobre el desarrollo de la negociación colectiva entre 2013 y 2015, permiten aportar elementos de interés sobre los efectos de la última reforma laboral en relación a tres dimensiones: la dinámica general de la negociación colectiva; los contenidos de los convenios; y las estrategias de los interlocutores sociales¹.

El análisis de la *dinámica de la negociación colectiva* pone de relieve en primer lugar el notable avance producido en la firma de convenios colectivos en el año 2013, en comparación con los años anteriores. Ello se explica principalmente por los esfuerzos sindicales encaminados a contrarrestar los efectos de la reforma laboral en materia de vigencia, superando los bloqueos y evitando hipotéticos decaimientos de convenios colectivos que –una vez denunciados– no tuvieran garantizada la ultraactividad (hasta su renovación). En los años posteriores se produce una disminución del número de convenios firmados, pero en cambio afectan a un número significativamente mayor de personas, debido a la firma de convenios sectoriales con una gran cobertura.

La evolución de los convenios firmados de nueva creación permite constatar un incremento significativo de los convenios de

empresa, aunque afectando a un volumen muy bajo de personas. En paralelo, destacan los convenios sectoriales de nueva creación de ámbito estatal o autonómico, con una cobertura personal mucho más elevada. La consecuencia de todo ello es que no se ha registrado una modificación sustancial de la estructura de la negociación colectiva tras la reforma de 2012.

Entre los convenios colectivos firmados, en los últimos años, se ha frenado la incorporación de las cláusulas cualitativas sobre el tratamiento de determinadas materias que venían abordándose antes de la crisis, como el fomento del empleo, la lucha contra la precariedad laboral o la igualdad.

El examen de los convenios registrados por años de efectos económicos indica que la negociación colectiva ha permitido mantener de forma moderada el poder adquisitivo de los salarios pactados en convenio en los dos primeros años tras la reforma laboral, registrándose incluso un cierto repunte en 2015. Ello no puede ocultar, sin embargo, que en este período se ha producido una fuerte devaluación de los salarios reales, causada por factores tales como: el fuerte aumento de la precariedad laboral; la aplicación de la reforma laboral en materia de inaplicación o modificación sustancial de las condi-

1 Jesús Cruces; Manuel Lago; Rita Moreno; Fernando Rocha; y Esmeralda Sanz: *Los efectos de la reforma laboral en la negociación colectiva 2013-2015. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. 2016* (próxima edición).

ciones de trabajo; y la congelación de los sueldos en el sector público.

El estudio del **contenido de los convenios** en materia de vigencia pone de manifiesto buenas prácticas, por ejemplo, el establecimiento de un periodo de tiempo previo y determinado con respecto al vencimiento, lo que cierra la posibilidad de denunciar el convenio en cualquier momento a partir de su firma. Sin embargo, también se han detectado algunos elementos más preocupantes, como el bajo número de convenios que se ocupan de añadir alguna previsión respecto a la normativa de carácter supletorio a aplicar en caso de decaimiento del convenio. Una inacción que puede ser muy perjudicial para los intereses de los trabajadores y trabajadoras de producirse el escenario previsto por la ley.

En materia de retribuciones, resalta la persistencia de un bajo nivel de precisión y claridad en la delimitación de los elementos que conforman la estructura retributiva, particularmente en relación a la definición de los complementos salariales. En cuanto a la variación salarial pactada, además del crecimiento moderado de los salarios ya señalada, merece destacarse entre otros aspectos la muy baja recepción en la negociación colectiva de la fórmula de garantía salarial acordada

en el II AENC, que puede explicarse por el contenido excesivamente complejo de la misma.

Respecto de las inaplicaciones, es posible apuntar que –en términos generales– no se han explotado suficientemente las posibilidades de regulación convencional que permite la norma estatutaria, particularmente en lo que respecta a establecer garantías que favorezcan un mayor control de los procedimientos de inaplicación.

Finalmente, en el informe se ha realizado un análisis sobre las **estrategias de los interlocutores sociales**. Así, cabe resaltar que en esta etapa las empresas han seguido optando mayoritariamente por los despidos y la no renovación de contratos como mecanismos de ajuste ante la caída de actividad, en detrimento de los instrumentos de flexibilidad interna (a pesar de que el fomento de la misma, ampliando significativamente las facultades de aplicación unilateral por las empresas en esta materia, fue uno de los objetivos declarados de la reforma de 2012).

Del lado sindical, se resalta el difícil contexto en el que se ha desarrollado la negociación colectiva, derivado tanto de la situación económica como de las políticas de austeridad y reformas estructurales. Ahora bien, también se señala la necesidad de mejorar los distintos mecanismos de información y participación dentro de las organizaciones sindicales.

En este sentido, más allá de continuar luchando por la derogación de la reforma de 2012, la firma del III AENC en 2015 conforma un nuevo marco de referencia que debería aprovecharse para impulsar los esfuerzos sindicales en la recuperación de derechos y la mejora de las condiciones de las/os trabajadoras/es en los distintos ámbitos de la negociación colectiva ■



Las horas extras no pagadas, una forma de explotación laboral más allá de la precariedad

Luis Zarapuz Puertas

Gabinete Económico confederal de CCOO

Hay asalariados que además de su jornada se ven en la obligación de realizar horas extras no pagadas

La recesión económica ha provocado junto con una profunda destrucción de empleo y aumento del desempleo un fuerte descenso de las horas extras trabajadas, que se ha concentrado sobre todo en las horas extras pagadas (han caído a la mitad, dejando de ser las mayoritarias) mientras que las horas extras no pagadas se han mantenido y en 2015 suponen ya la mayoría (el 56 %) de los 6,3 millones de horas extras trabajadas a la semana. Las horas extras pagadas han mostrado una evolución más coyuntural, ligada al ciclo económico, mientras que las horas extras no pagadas mostraban un comportamiento más estructural y un menor grado de fluctuación por la recesión económica.

La mayor destrucción de empleo y de actividad en la construcción y la industria ha reducido su presencia en las horas extras en detrimento del sector servicios, que en 2015 concentra el 80 % de las horas extras no pagadas y el 67 % de las horas pagadas. Con la crisis ha aumentado en todos los sectores la proporción que suponen las horas no pagadas en relación al total de horas extras. En 2015 el 60 % de las horas extras realizadas en los servicios eran no pagadas, un porcentaje claramente superior al del resto de sectores.

La evolución de las horas extra no pagadas muestra un aumento de la explotación laboral durante la crisis, que se ha consolidado en el inicio de la recuperación económica. Una parte de la mejora de la productividad por trabajador y de la devaluación salarial del factor trabajo se explica por esta evolución de las horas extra no pagadas.

Al inicio de la crisis se redujo el número medio de horas extras no pagadas en relación al total de población asalariada, posiblemente ligado a la destrucción de puestos de trabajo en situación de mayor precariedad y explotación laboral. A partir de 2011 comienza a recuperarse la proporción de horas extras no pagadas por asalariado, que en 2015 se sitúa en niveles superiores a los de 2008. La intensidad de horas extras no pagadas se sitúa en 0,24 horas por asalariado a la semana. Algunos sectores superan claramente la media: actividades financieras y de seguros, información y comunicaciones o actividades profesionales, científicas y técnicas; mientras que otros se sitúan por debajo: empleo doméstico, agricultura y ganadería, sanidad y servicios sociales y actividades administrativas y servicios auxiliares.

Durante el cuarto trimestre de 2015 hubo 728.000 asalariados/as que trabajaron ho-

ras extras (el 5 % de la población asalariada), de los que la mitad (366.000 personas) realizaron horas extras no pagadas, un total de 3,2 millones de horas semanales no pagadas de media. Apenas hay coincidencia de trabajadores asalariados que simultáneas horas extras pagadas y no pagadas: hay asalariados que trabajan horas extras pagadas y hay otros asalariados que además de su jornada se ven en la obligación de realizar horas extras no pagadas.

Los asalariados que trabajaron horas extras no pagadas hicieron un promedio de 8,8 horas no pagadas a la semana, aunque fue un pequeño porcentaje de esos trabajadores los que concentraron gran parte de esas horas extras no remuneradas: el 0,5 % de la población asalariada (74.000 trabajadores) concentra casi la mitad de las horas extras no pagadas que se trabajan en España.

El 59 % de los trabajadores que realizan horas extras no pagadas son hombres, que además realizan un mayor número medio de horas extras no pagadas (9,7 horas/se-

mana) que las mujeres (7,5 horas/semana), por lo que concentran el 65 % de las horas extras no pagadas que se realizan, frente al 35 % de las mujeres. No obstante, el peso de las mujeres es menor también entre las horas extras pagadas, donde solo concentran el 32 %, reflejo de una práctica laboral desfavorable a las mujeres.

Las horas extras trabajadas pero no pagadas conforman un claro componente de explotación laboral que, sin embargo, se aleja del perfil habitual de precariedad vinculado a una inserción laboral en peores condiciones. El abuso de las horas extraordinarias no pagadas es una práctica que se concentra muy mayoritariamente en el sector privado y en las ramas de actividad de los servicios, entre asalariados masculinos, con contrato de trabajo indefinido y con jornada a tiempo completo y que desempeñan principalmente ocupaciones técnicas, profesionales y directivas, aunque también hay otras ocupaciones relevantes como trabajadores de restauración y comercio o conductores ■



DISTRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAS NO PAGADAS Y DE LOS ASALARIADOS/AS QUE LAS REALIZAN POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Rama de actividad	% de los asalariados con horas no pagadas	% de las horas no pagadas
Comercio	13 %	14 %
Actividades financieras y de seguros	11 %	11 %
Industria manufacturera	11 %	11 %
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11 %	9 %
Educación	10 %	9 %
Información y comunicaciones	8 %	6 %
Hostelería	7 %	10 %
Transporte y almacenamiento	5 %	7 %
Administración pública, Defensa y Seguridad Social	5 %	6 %
Sanidad y servicios sociales	5 %	4 %
Construcción	5 %	5 %
Resto de ramas	9 %	8 %
TOTAL	100 %	100 %

Digitalización de la economía

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

No hay dudas acerca del potencial de transformación de la economía y como consecuencia, de la propia sociedad, derivado del desarrollo de las tecnologías digitales. Desarrollo que en el caso de la industria está configurando lo que sería la cuarta revolución industrial o Industria 4.0 (tras el vapor, la electricidad y la informática), aunque para algunos autores se trataría de la tercera revolución.

La transformación de las fábricas tradicionales en fábricas 4.0 ya está en marcha en diferentes sectores productivos, con la incorporación de la microelectrónica y

tecnologías de la información para automatizar la producción (sistemas interconectados en todo el proceso productivo, impresiones 3D y robots colaborativos). Junto al llamado Internet de las cosas (la comunicación entre máquinas y dispositivos que genera de forma automática diferentes comportamientos y acciones), y el Big Data (tratamiento y utilización de la enorme cantidad de datos que genera la actividad de las personas en todos los ámbitos), que impulsarán grandes cambios en el conjunto de la actividad económica.

Siendo ya una realidad el uso generalizado de Internet por parte de un gran segmento de la población, facilitado por la extensión de los teléfonos con conexión a Internet. Esta fulgurante incorporación de las nuevas tecnologías a las actividades cotidianas (consumo, ocio, viajes, alojamientos, información,..), está teniendo diferentes impactos negativos sobre los sectores afectados y, en primer lugar, sobre el empleo.

En cuanto a la extensión del comercio electrónico, está poniendo en riesgo la supervivencia de comercios tradicionales de diferentes subsectores (libros, discos, agencias de viajes,..), al igual que la prensa digital, con sus correspondientes afectaciones sobre el empleo existente, mientras que los puestos de trabajo creados por esas nuevas empresas son en general escasos y de muy poca calidad. Peor



valoración nos merecen las plataformas relacionadas con el alojamiento turístico o viajes urbanos e interurbanos (Airbnb, UBER, BlablaCar...), en las que bajo una cobertura de presunta economía colaborativa y alternativa se quiere camuflar la aparición de nuevas formas de economía sumergida. Además, nos encontramos con la aparición de monopolios en forma de grandes plataformas digitales (Google, Amazon, Facebook, Microsoft,...), que vienen desarrollando nuevas formas de fraude y elusión fiscal para evitar una tributación justa sobre sus enormes beneficios.

Nos encontramos en la primera fase de una transformación profunda y global de la forma de producir y de consumir, que resulta imparable y que lleva aparejados efectos positivos con ganancias de productividad que serán muy significativas y la aparición de nuevos sectores y actividades. Mientras que los riesgos son una masiva reducción de empleos en los sectores que desaparecen sin que exista la garantía de un volumen suficiente de sustitución en los nuevos sectores. Junto con la generalización del empleo sin reglas y la individualización de las relaciones laborales con gran impulso del empleo autónomo y del teletrabajo, desapareciendo los calendarios y horarios. Una amenaza sobre el empleo que no se cierne únicamente sobre las actividades repetitivas y las que puedan ser ejecutadas por unos robots cada vez más sofisticados y de menor costo, sino que en mayor medida se extiende a cualquier proceso de gestión susceptible de ser codificado en instrucciones (los algoritmos) y ejecutado por un ordenador. Es decir, entre otros muchos, a todo tipo de trabajos administrativos, incluidos los de las AA.PP.

En esta transformación, las personas tendrán una importancia creciente pero ba-

sada en el talento y la creatividad, modificando los perfiles de los puestos y predominando los relacionados con la ingeniería, la informática, la investigación, el diseño,... Mientras que la formación para adaptar a los trabajadores a las tecnologías que vayan incorporando las empresas tendrá una importancia capital. Y en cuanto al Sistema Educativo, es necesaria su adaptación a un escenario en el que según algunos estudios, el 65 % de los actuales alumnos de primaria trabajaran en puestos de trabajo y perfiles profesionales que no existen en este momento.

Con este horizonte, nos corresponde a los sindicatos, tanto a nivel internacional como europeo y nacional, la puesta en marcha de iniciativas para garantizar una transición justa que acompañe estos procesos. Anticiparnos en lo posible a los efectos negativos que se vayan produciendo, empezando por evitar la tendencia a la desregulación a nivel de la UE, además de estudiar procedimientos que permitan extender la negociación colectiva y la presencia sindical entre los crecientes colectivos de autónomos.

Esta anticipación al cambio para ser efectiva, tiene que ir acompañada de un reforzamiento del diálogo social a todos los niveles. Con una reflexión sobre la jornada de trabajo al ser previsible una gran extensión del teletrabajo y la desaparición de cualquier referencia de horarios. Hay que hablar de cómo repartir la riqueza en un sistema de producción tecnificado en el que los procesos de gestión se controlan por un grupo cada vez más reducido de personas. De nuevas ocupaciones y de un reparto del trabajo en una sociedad con una amenaza de desempleo sobre una gran parte de la misma, de rentas básicas adaptadas a esas situaciones,... ■

Propuestas de CCOO para un cambio en las políticas de empleo

Ana Hermoso Canoura y Ana Santana Afonso
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

La economía presenta indicios de recuperación, pero la mejora no afecta aún al conjunto de la población, encontrándonos todavía con una alta tasa de paro, unas condiciones de trabajo en progresivo deterioro y un aumento continuo de la pobreza laboral. Las políticas aplicadas durante estos años basadas en el exceso de austeridad presupuestaria, la congelación del gasto público, las bajadas de impuestos y la devaluación salarial no han resuelto los problemas de las personas sino que los han agravado. Se ha producido una pérdida del poder de compra de pensionistas y perceptores del salario mínimo, recortes en las prestaciones por desempleo y ayudas a las personas dependientes, rebajas en la calidad de los servicios públicos, debilitamiento de las rentas de inserción y de las políticas sociales, y un aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En paralelo, se ha impulsado una salida de la crisis basada en la reproducción del patrón de crecimiento consolidado en la última etapa expansiva. Esto nos dota de una considerable vulnerabilidad, ya que se potencia un modelo de competencia empresarial basado en la reducción de costes y precios, en detrimento de otros factores como la innovación, la calidad y la diferenciación de productos y servicios, y favorecen la extensión de la precariedad laboral como rasgo estructural de nuestro mercado de trabajo.

Los últimos gobiernos se han centrado principalmente en modificar la regulación del mercado de trabajo y las relaciones laborales, obviando que ello por sí solo no crea empleo. Las reformas laborales acometidas han tenido como finalidad última flexibilizar el mercado de trabajo y aumentar el poder discrecional del empresario.

A pesar de la elevada tasa de desempleo y del aumento de su componente estructural, las políticas pasivas de empleo no han podido cumplir con su objetivo de protección de las personas desempleadas, debido a los excesos de la austeridad y los cambios legislativos que han provocado un fuerte recorte de la protección social, precisamente cuando era más necesaria, produciendo una considerable disminución de la tasa de cobertura de las prestaciones.



Por su parte, las políticas activas de empleo han ocupado un papel secundario, con una restricción presupuestaria considerable que ha supuesto que no se puedan ofrecer y garantizar los servicios y actuaciones que la norma establece, como el diseño de itinerarios de inserción, la oferta formativa y medidas complementarias que garanticen la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas.

Ante este panorama, desde CCOO apostamos por una nueva política económica y de empleo para España y Europa, cuya prioridad sea la lucha contra el desempleo, y pase de las restricciones al crecimiento sostenible, la creación de empleo de calidad y la recuperación del Estado de bienestar. Para este fin, es necesaria una política presupuestaria que, a corto plazo, tenga un mayor efecto sobre el crecimiento y la creación de empleo. Esto significa abandonar las rebajas de impuestos y la congelación del gasto público, y exige aumentar partidas y programas con repercusión sobre la demanda con efecto a corto plazo y también sostenido en el tiempo.

Como primera medida de choque desde CCOO consideramos urgente un plan estratégico contra el desempleo que promueva a corto plazo actividades intensivas en mano de obra, como la rehabilitación o mejora de viviendas, el desarrollo de un mercado de alquiler de vivienda social amplio y profundo, el mantenimiento de infraestructuras, el desarrollo del sector de atención a las personas mayores y dependientes, cuyo impulso es compatible con la construcción a medio plazo de un modelo de crecimiento más sostenible e inclusivo.

Simultáneamente se requeriría un cambio en las políticas de empleo que aumente la inversión y la productividad, mejorando la educación y la formación e impulsando un sector público fuerte y eficiente, que desarrolle una política industrial y sectorial activa. Todo ello debe venir acompa-

ñado de una política fiscal equitativa, que sirva para aumentar realmente los ingresos, pero también necesitamos que se impulse el tejido empresarial y apueste por actividades que generen valor añadido y empleos de calidad.

Además, debe mejorarse la empleabilidad de las personas con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo para que cuando se recupere el empleo a un ritmo suficiente, puedan encontrar oportunidades y no se queden estancadas (personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, con baja cualificación), a través de itinerarios profesionales que les permitan acceder hacia ocupaciones con salida laboral y que favorezcan su inserción. Para conseguir este objetivo sería necesario el reforzamiento de los recursos humanos y materiales de los Servicios Públicos de Empleo.

A su vez es prioritario revisar las bonificaciones a la contratación, ya que el actual sistema es generalizado y no resulta eficaz. Por eso CCOO propone que se priorice la contratación de aquellas personas con mayores dificultades para su inserción, eliminar la tarifa plana y todas las bonificaciones a la contratación temporal, excepto las dirigidas a la contratación de colectivos más vulnerables, y ligadas al establecimiento de un itinerario de inserción laboral.

Como parte fundamental de las políticas de empleo, la protección social debe garantizarse, combinando ayudas económicas con actuaciones de políticas activas y mejorando la cobertura de las prestaciones por desempleo. Es por ello que en CCOO planteamos una reforma integral de las mismas, para recuperar la tasa de cobertura perdida y garantizar una renta mínima a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure la situación de necesidad. ■

Renta Garantizada de Ciudadanía: un derecho social que en adelante será reconocido al mes de la solicitud

Bernarda García Córcoba

Secretaria de Política Social de CCOO de Castilla y León

Una de las mejoras más importante que hemos conseguido este año ha sido reducir el tiempo de espera para generar el derecho a percibir la Renta Garantizada de Ciudadanía: donde antes había que esperar 3 meses después de la solicitud, ahora será reconocida al mes.



CCOO ha tenido siempre entre sus prioridades la protección mediante derechos sociales de las personas más vulnerables. Por eso, en Castilla y León estamos especialmente satisfechos con haber conseguido, a través de la negociación, en el marco del Diálogo Social Regional, un derecho que protege a los ciudadanos y ciudadanas en situación de dificultad: conseguimos cambiar en 2010 el Ingreso Mínimo de Inserción por una Ley de Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC). Esto ha supuesto un salto cualitativo en materia de atención social, porque hemos pasado de una medida sujeta a disposición presupuestaria a un derecho subjetivo que contribuye a paliar las necesidades de las personas mientras dure su situación carencial.

La evolución de la realidad social y de las situaciones de necesidad que se generan nos ha obligado a proponer adaptaciones y modificaciones de la Ley que permitiera cubrir las necesidades básicas de las personas que lo necesitan y simultáneamen-

te promover su inserción laboral y social. De hecho, se creó una Comisión Técnica donde estamos representados los sindicatos, a través de la cual hemos canalizado las situaciones de injusticia en la aplicación de la RGC que llegaban al sindicato.

Las diferentes modificaciones que hemos propuesto y conseguido han ido flexibilizando los requisitos para que un mayor número de personas pudiera acceder a este derecho e ir mitigando los efectos negativos de la larga crisis, de las reformas laborales y del sistema de prestaciones por desempleo. Ello ha supuesto el incremento del presupuesto destinado a RGC, que ha pasado de 16,42 mill/euros en 2010 a 69 mil/euros presupuestados para 2016.

La reforma laboral trajo consigo un cambio importante en las prestaciones por desempleo, donde la cuantía del subsidio, ya de por sí reducida (426 euros), pasó a ser proporcional a la jornada de trabajo realizada, por lo que para las personas que trabajasen a tiempo parcial supondría una

disminución proporcional del subsidio a percibir. Esto unido a la incompatibilidad de la RGC con prestaciones derivadas de empleo, provocaba un efecto perverso, ya que había que subsistir con la exigua prestación de subsidio parcial y volver a tramitar la RGC, con sus tiempos de espera. Todo ello desincentivaba la aceptación de cualquier trabajo parcial.

Recientemente, el pasado 27 de enero de 2016, acordamos en el marco del Diálogo Social nuevas modificaciones en la norma que mejoran el derecho y reducen otros desaguisados de la reforma laboral.

En 2015 ya conseguimos su compatibilidad con el subsidio parcial por desempleo; y este año se ha ampliado esa compatibilidad a todas las prestaciones derivadas de empleo o ayudas de análoga naturaleza. De forma que cualquier ayuda pueda complementarse con la RGC. Además, hemos logrado reducir el tiempo de espera para cobrar la RGC: se ha pasado de un período de tres meses desde la presentación de la solicitud a un mes.

Desde esa compatibilidad y complementariedad, junto con el retorno automático cuando se termina un contrato de trabajo, se ha hecho posible un tránsito fluido desde las prestaciones del ámbito laboral, hacia la RGC, sin demoras ni tiempos vacíos sin percibir ayuda. Esto favorece la aceptación de cualquier trabajo aunque sea de carácter parcial, impulsando la inclusión o la permanencia en el mercado laboral, a fin de evitar la marginación. Objetivo que se refuerza a través de la medida de fomento de la contratación de personas perceptoras de RGC por las Entidades Locales, para la que se ha negociado destinar 10 mill/ euros.

Otra de las cuestiones que la crisis ha puesto en solfa es el tema del patrimonio, pues en estos momentos, ciertos bienes constituyen una carga, ya que no es fácil

su venta y, sin embargo, necesitan mantenimiento. Hemos conseguido rebajar al 50 % el computo de los bienes urbanos de valor catastral inferior a 12.000 euros. También hemos mejorado el tratamiento del patrimonio rústico y las herencias de patrimonio en copropiedad que estarán exentos cuando la cuantía no exceda de dos anualidades del IPREM.

También se ha paliado considerablemente la penalización por perder la inscripción como demandante de empleo. Se ha pasado de la pérdida de RGC durante 9 meses a sólo un mes, y sin necesidad de tramitar nuevamente la solicitud.

A partir de este Acuerdo, además de lo que vienen haciendo los Centros de Acción Social, se ofrecerá unos servicios especializados en cada una de las Gerencias Territoriales, para proporcionar información, asesoramiento y orientación profesional tanto en la realización de trámites, como apoyo en las quejas, recursos o reclamaciones específicas sobre RGC. Con esto damos amparo y corregimos la indefensión que se da en algunos casos ante la Administración.

También hemos querido establecer un cauce de mediación externo para resolver interpretaciones restrictivas por parte de la Administración y hemos acordado el compromiso de establecer un Convenio con el Procurador del Común ("Defensor del Pueblo"), que refuerce su intervención en favor de la correcta aplicación de la RGC.

Si bien es verdad que como derecho subjetivo, la RGC no está sujeta a un presupuesto cerrado, es necesario establecer una referencia presupuestaria. Valoramos que el conjunto de medidas del Acuerdo va a suponer un incremento de 25 millones de euros que repercutirán en mejorar la situación de las personas más desfavorecidas en Castilla y León ■



Un Acuerdo ilegal e inmoral

Francisco González Moreno

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El preacuerdo adoptado el 7 de marzo por el Consejo Europeo con Turquía evidencia la absoluta insensibilidad de la UE y los Estados miembros ante la crisis humanitaria de los refugiados, que arriesgan su vida huyendo de la guerra. Trata a los refugiados como moneda de cambio en la negociación de la adhesión de Turquía a la UE y da vía libre a las devoluciones sumarias en caliente.

Con este acuerdo, el proyecto de construcción europea muestra de nuevo su deterioro al trasladar la crisis humanitaria fuera de sus fronteras, abandonando los valores y los principios que configuran

Europa como un espacio común de libertad, seguridad y justicia, fundada sobre los valores de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad a los que se refiere el Preámbulo de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Carta Internacional de los Derechos Humanos y convierte en papel mojado el Derecho de Asilo y la Convención de Ginebra para los refugiados.

Un acuerdo que se suma a múltiples decisiones que han ido minando los valores fundacionales de la Unión Europea y que ha incumplido sistemáticamente la legislación vigente en materia de derechos humanos. La UE, además de incumplir la legalidad internacional, elude su responsabilidad de dar respuesta a los miles de refugiados que se agolpan en su territorio y en sus fronteras mediante un acuerdo con Turquía para deportar a ese país a todos los inmigrantes, económicos y también demandantes de asilo que lleguen a la UE a través de este país, a cambio de que los Estados miembros reasienten al mismo número de refugiados asentados en territorio turco.

Los refugiados son seres humanos que huyen de la guerra y buscan la protección internacional. Hacer de ellos una mercancía para el intercambio económico, es inhumano y no dará lugar a una respuesta más humanitaria: Turquía es un país muchas veces condenado por no respetar los derechos humanos, atacar la libertad de expresión, no respetar los derechos del pueblo kurdo y que está devolviendo a



refugiados de nuevo a Siria, cuando llegan huyendo del horror de la guerra en su país.

La Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO aprobó el día 8 de marzo una Resolución ante el acuerdo de los Jefes de Estado y de Gobierno de la UE y el Gobierno Turco sobre los refugiados en la que, entre cuestiones, planteaba que la UE ha "comprado" las devoluciones a Turquía por 3.000 millones de euros por los costes de gestión y otros 3.000 millones adicionales en 2018, sin ningún mecanismo de control del destino del presupuesto; además de la eliminación del requisito de visado para los ciudadanos turcos en Europa a partir de junio de 2016 y la agilización de la entrada de Turquía a la UE. Obviando que el Gobierno de Erdogan se aleja paulatina y alarmantemente de las prácticas democráticas, violando de forma sistemática los derechos humanos.

Desde Comisiones Obreras convocamos el pasado día 16 de marzo conjuntamente con otros sindicatos, así como con las fuerzas políticas y sociales (CCOO, UGT, USO, PSOE, Podemos, IU, CEAR, ACCEM, Consejo General de la Abogacía, EAPN, Médicos del Mundo, CONG, MPDL, Federación de Derechos Humanos, Asociación Defensa y Promoción Derechos Humanos, Asamblea de Cooperación por la Paz) concentraciones de repulsa al acuerdo en 52 ciudades de España, manifestando nuestro más absoluto rechazo a la gestión de la UE y de sus Estados miembros de la crisis humanitaria de los refugiados en Europa.

Igualmente, CCOO se dirigirá de nuevo a la CES para que lidere una movilización sindical a nivel europeo, al mismo tiempo que emplazará a las fuerzas políticas y a las organizaciones sociales para organizar movilizaciones de la ciudadanía para denunciar la actitud de gobiernos e instituciones europeas y para exigir medidas urgentes ante la mayor crisis humanitaria a la que se ha enfrentado Europa.



Es inhumano y vergonzoso mantener a los refugiados en campamentos inhumanos, sin ninguna perspectiva, y no debería haber ningún intercambio que mantenga a los refugiados fuera de la Unión Europea y la aceleración de las negociaciones de adhesión de Turquía.

Este acuerdo además no resuelve ningún problema con las mafias que trafican con los refugiados, sino que, al contrario, provocará la apertura de otras vías más peligrosas y costosas para los refugiados devueltos que pretendan llegar a países de la Unión Europea o bien el confinamiento de otros muchos en campamentos inhumanos sin ninguna perspectiva de futuro.

Asimismo, es imperativo que la comunidad internacional invierta tiempo y recursos para restablecer la paz en Oriente Medio, y los Estados miembros de la UE deberían trabajar en la puesta en marcha de vías legales y seguras para que las personas refugiadas no tengan que arriesgar sus vidas para obtener protección.

Por tal motivo denunciaremos y reclamaremos que, en cumplimiento de la legalidad internacional, se abran vías de acceso seguras para todas aquellas personas refugiadas que, de acuerdo con la ley, tienen derecho a que se les reconozca esta condición dentro de la Unión Europea ■

La vergonzosa actitud de la Unión Europea y sus Estados miembros

Cristina Faciabén Lacorte

Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

Las reuniones mantenidas durante los meses de febrero y marzo de 2016 por los Jefes de Estado y de Gobierno y del Consejo Europeo, órgano de gobierno intergubernamental de la Unión Europea, pasarán a la historia como la constatación del deterioro del proyecto europeo.

La Unión Europea (UE) y sus Estados miembros están mostrando su impotencia para hallar una solución común y justa de la crisis de los refugiados, no por falta de capacidad, sino por insensibilidad y nula voluntad política. La gestión está siendo, a todos los niveles, nefasta y las medidas adoptadas, ineficaces. Pero al mismo tiempo, está dilapidando los pila-

res del Tratado de la Unión, tales como la igualdad, la no discriminación y la protección de sus ciudadanos.

Los dos acuerdos adoptados por la UE con los gobiernos de la Gran Bretaña y de Turquía suponen romper con los principios básicos de la construcción europea y que configuran Europa como un espacio



común, no sólo económico, sino también de libertad, justicia y seguridad, basados en valores de dignidad humana, igualdad y solidaridad, a los cuales se refiere el Preámbulo de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

El acuerdo asumido en la Cumbre extraordinaria del Consejo de Europa de los días 18 y 19 de febrero entre la UE y el Gobierno del Reino Unido supone un retroceso en términos sociales y políticos así como la entrega de la Unión al chantaje de los euroescépticos británicos. Ante la amenaza del Brexit, la salida de Gran Bretaña de la UE, el Consejo Europeo permite que en un Estado miembro, los trabajadores puedan ser discriminados en el acceso a ayudas asistenciales por razón de su origen. Así, los trabajadores de la UE no británicos, pueden ver limitados sus beneficios laborales (in-work benefits) durante cuatro años desde que empiecen a trabajar en el Reino Unido. Del mismo modo, esos mismos trabajadores no británicos, podrán perder el derecho a ayudas por hijos

(child benefits) cuando estos vivan en su país de origen.

En las conclusiones de esa misma Cumbre se evidencia un nuevo fracaso en la adopción de una posición común para hacer frente a la crisis humanitaria de los refugiados, a lo que ellos llaman *crisis migratoria*, mezclando deliberadamente la problemática de los refugiados, con la de los inmigrantes ilegales y así, justificar propuestas de contención de flujos y seguridad. Pero también muestra la permisibilidad de la UE ante la violación flagrante del Acuerdo de Schengen por parte de diversos países miembros (Grupo de Visegrado, formado por Polonia, Hungría, Chequia y Eslovaquia) que, con el levantamiento de muros fronterizos rompen la libertad de movimientos en el Espacio Económico Europeo (EEE) y vulneran los Derechos Humanos de la personas refugiadas en tránsito por Europa y de la personas inmigrantes que se desplazan por el continente.

CCOO queremos una Europa más solidaria y por ello no cesaremos en nuestra denuncia y movilización contra la actitud vergonzosa de la UE y sus estados miembros frente a la mayor crisis humanitaria a la cual se ha enfrentado Europa ■

Las últimas decisiones del Consejo de Europa evidencian el retroceso del proyecto europeo



Más vale tarde que nunca: las empresas deben incluir el código del convenio en la inscripción en la seguridad social

Eva Silván Delgado

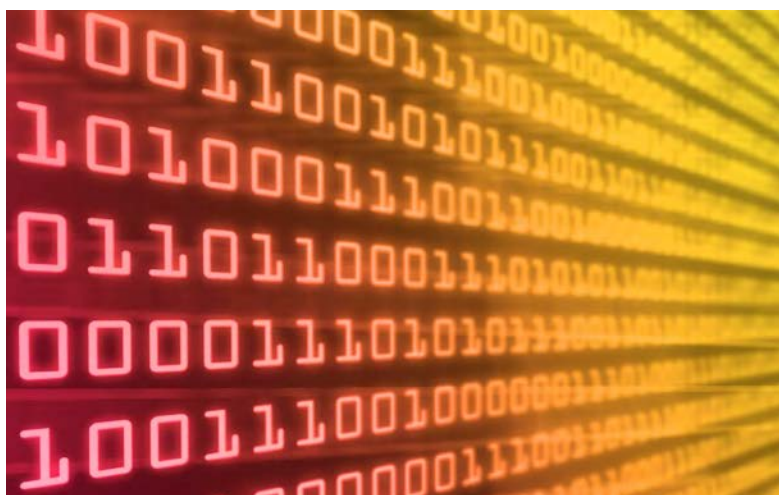
Gabinete Jurídico confederal de CCOO

La disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en su apartado 1.d) establecía la obligación del Gobierno de proceder antes del 31 de diciembre de 2011, a efectuar las modificaciones normativas necesarias para incluir como dato obligatorio y no voluntario, el código del convenio colectivo aplicable en la empresa, en los documentos de cotización que mensualmente debían elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

La incorporación de la mencionada obligación era una respuesta a una demanda sindical muy antigua, por considerar que era y es un instrumento eficaz para conocer mejor la dimensión y cobertura de los convenios colectivos existentes en España y, a partir de ahí, obtener una mayor fiabilidad sobre el

conjunto de la información estadística de los mismos. El carácter voluntario no estaba actuando de forma adecuada para cumplir tal finalidad, ya que las empresas no aportaban el código o códigos del convenio aplicable, entre otras razones por la oposición frontal de CEOE y CEPYME, que inicialmente llegaron incluso a hacer campaña activa para que las empresas no lo facilitaran.

En los últimos meses del gobierno socialista, se constituyó un grupo de trabajo tripartito para dar cumplimiento a las distintas obligaciones previstas en la disposición adicional segunda del RDL 7/11. Se celebraron varias reuniones, asistiendo a alguna de ellas representantes de la Tesorería General de la Seguridad Social, que hicieron entrega de un proyecto ya articulado de reforma del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y va-



riaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (en adelante Reglamento General), respecto al cual se hicieron las correspondientes aportaciones.

Tras el triunfo electoral del Partido Popular y la constitución del nuevo gobierno, se paralizó la actividad del grupo de trabajo, pese a que la disposición adicional segunda del RDL 7/11 seguía y sigue vigente, al no haber sido derogada por el Real Decreto Ley

3/12, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ni por la posterior Ley 3/12, del mismo nombre.

Se ha necesitado el transcurso de cuatro años para que el Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, diera cumplimiento el apartado 1.d) de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, y ello pese a que, como ya hemos señalado, a finales de 2011 la Tesorería General de la Seguridad Social ya tenía elaborado el tex-

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.2/S

Registro de presentación Registro de entrada

SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA O ASIMILADO

1. DATOS DEL AFILIADO/A

PRIMER APELLIDO SEGUINDO APELLIDO NOMBRE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

FECHA DE NACIMIENTO 1.1 GRADO DE DISCAPACIDAD TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO 1.2 N.º DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

Día Mes Año D.N.I. TARJETA DE EXTRANJERO PASAPORTE

DOMICILIO

CORREO ELECTRÓNICO

ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SÍ NO TELEFONO MÓVIL

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS 2.1 SITUACIÓN DE INACTIVIDAD 2.2 CAUSA DEL ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS

3. DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

RACÓN SOCIAL DEL EMPRESARIO COLECTIVO O NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL 3.1 RÉGIMEN SISTEMA ESPECIAL CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN (C.C.C.)

DOMICILIO

4. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 CONTRATO DE TRABAJO

4.1.1 CÓDIGO 4.1.2 FECHA DE INICIO DEL CONTRATO DE TRABAJO 4.1.4 FECHA DEL FIN DE VACACIONES RETRIBUIDAS Y NO DISERVIADAS

Día Mes Año Día Mes Año

4.1.3 CAUSA ALTA SUCESIVA 4.1.5 EMPRESA DE ORIGEN DEL CONTRATO

4.2 TRABAJADORAS CON EXCLUSIONES DE COTIZACIÓN

4.2.1 EXCLUSIÓN DE CESE DE ACTIVIDAD (Marque con "X" la opción correcta) SÍ NO

4.3 RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

4.4 GRUPO CCT. 4.5 OCUPACIÓN ATP 4.6 C.C.C. e N.º S.S. DEL EMPRESARIO USUARIO 4.7 IDENTIFICACIÓN DE LA EMBARCACIÓN

4.5 INDIQUE SI EL TRABAJADOR/A SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE:

DESPL. LEONDA DESEMP. INGRESO VAG. DE 6 MESES DESEMP. LEONDA SUSPEN. R.E.A. RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN MUJER SUBREPRESENTADA EXCLUSIÓN SOCIAL TRABAJADORA DE AUTONOMÍA

SENEF. SUBSIDIO DESEMP. > 52 AÑOS SENEF. RESERVA FALTA FANTO VAS. MUJER REINTEGRADA AL TRABAJO DESPUÉS DE MATERNIDAD PARTO ULTIMOS 24 MESES VÍCTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO INCAPACITADA READMITIDA

4.8 TIEMPO PARCIAL

N.º HORAS ORDINARIAS (A) N.º HORAS JORNADA MÁXIMA (B) COEFICIENTE TIEMPO PARCIAL (A x 1000) / B

Día Semana Mes Año

4.10 N.º S.S. TRABAJADORA SUSTITUIDA 4.11 CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN 4.12 CATEGORÍA PROFESIONAL 4.13 C.C.E. 4.14 CONVENIO COLECTIVO

4.15 INDIQUE SI EL TRABAJADOR/A SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES ESPECIALES SIGUIENTES

EXPERIENCIA OBTENIDA OTRO FAMILIAR GUARDA LEGAL MATERNIDAD SUSPENSIÓN POR REGULACIÓN DE EMPLEO TOTAL/PARCIAL HUELGA TOTAL/PARCIAL CIERRE PATRONAL

RELIEVO OTRAS SITUACIONES

4.16 SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS E INDUSTRIAS DE CONSERVAS VEGETALES

4.16.1 COEFICIENTE DE PERMANENCIAS 4.16.2 DÍAS DE TRABAJO 4.16.3 BASEN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL MATERNIDAD O RESGO DURANTE EL EMBARAZO

FRMA DEL TRABAJADORA FRMA Y SELLO DEL EMPRESARIO

Fecha D.N.I. FRMA: Fecha D.N.I. FRMA:

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.:

(A x 1000) =

B

4.13 C.C.E. 4.14 CONVENIO COLECTIVO

HUELGA CIERRE PATRONAL - % -

ADVERTENCIA: En las Comunicadas Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso rediseñado en lengua vernácula.

TA. 2/S (04-09-2015)

to de modificación del Reglamento General, en prácticamente iguales términos a los realizados por el RD 708/2015.

Son tres las modificaciones efectuadas en los artículos 11.1, 17.1 y 30.2 del Reglamento General dirigidas a establecer la obligatoriedad de comunicación del código de convenio colectivo aplicable a las empresas y a sus trabajadores.

Así, el artículo 11.1 dispone que la solicitud de inscripción del empresario en la Seguridad Social deberá contener, entre otros datos, el código o los códigos del convenio colectivo aplicables en la empresa. En el artículo 17.1.5º se establece la obligación de comunicar el cambio de convenio o convenios colectivos aplicables en la empresa y el apartado 2.1º del artículo 30, que tiene como objeto regular los requisitos de la solicitud de alta en la Seguridad Social de los trabajadores que inician su actividad laboral en la empresa, dispone que en el documento para el alta figurará, además de otros datos, el código o los códigos de convenio colectivo que, en su caso, resulten aplicables al trabajador, que lógicamente deberán coincidir con el declarado o declarados de aplicación por la empresa respecto al código de cuenta de cotización correspondiente al centro de trabajo al que pertenece el trabajador.

Es de señalar que tanto el art. 11.1 como el art. 17.1.5º del Reglamento General, recogen la posibilidad de que en la empresa sean de aplicación más de un convenio colectivo, y ello es así no sólo porque pueda tener centros de trabajo en varias provincias o comunidades, cada uno con su propio código de cuenta de cotización y convenios territoriales distintos, sino también por tener varias actividades dife-

renciadas a las que les son de aplicación convenios sectoriales específicos para cada actividad, o también puede darse el supuesto de que sea de aplicación un convenio de empresa con convenios sectoriales no concurrentes en todo o en parte. Igualmente el art. 30.2.1º recoge la posibilidad de que al trabajador le sea de aplicación más de un convenio de aplicación, como sucede en los supuesto de cohabitación no concurrente, en todo o en parte, de un convenio de empresa con uno de sector.

El Real Decreto 708/2015, publicado en el BOE de 25 de julio, incluye una disposición transitoria única dando un plazo de seis meses a las empresas ya en alta en la Seguridad Social en el momento de su publicación, para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los códigos de convenios colectivos establecidos en los artículos 11.1 y 30.2.1º del Reglamento General, en la redacción dada a ambos por dicho Real Decreto, plazo de seis meses que se cumplió el pasado 25 de enero.

Del correcto cumplimiento por las empresas de su obligación de aportar en sus solicitudes de inscripción en la Seguridad Social y en las altas a sus trabajadores, el código o códigos de los convenios colectivos de aplicación y la variación en los mismos, depende en gran medida de que se cumpla el objetivo sindical de poder conocer mejor la dimensión y cobertura de los convenios colectivos existentes en España y, a partir de ahí, obtener una mayor fiabilidad sobre el conjunto de la información estadística de los mismos, para ello será necesario vencer las resistencias empresariales a su cumplimiento, en tanto que dicho deber lo siguen considerando un medio de control del cumplimiento de sus obligaciones laborales no deseado ■

El registro del control de jornada en Bankia

Juana Muñoz Godoy

Letrada del Gabinete Jurídico de la Federación estatal de Servicios-CCOO

El 4 de diciembre de 2015, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó Sentencia núm. 207/2015, por la que estima la demanda presentada por CCOO y otros sindicatos, condenando a BANKIA a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva realizada por los y las trabajadoras que permita comprobar a sus representantes legales el cumplimiento de los horarios pactados y la posible realización de horas extraordinarias.

La demanda de conflicto colectivo planteada por los sindicatos con implantación en BANKIA, solicitaba, por una parte, que se declarase la obligación em-

presarial de establecer un sistema de registro de la jornada ordinaria efectiva de todos los trabajadores, que permitiera comprobar el cumplimiento de los horarios pactados tanto en el Convenio Sectorial como en los pactos de empresa de aplicación en este tema; y, por otra, que se procediera a dar traslado a la representación legal de las y los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas en cómputo mensual, de acuerdo con el art. 35.5 E.T., de la Disposición Adicional Tercera del RD 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo, y art. 32.5 del Convenio Sectorial de Ahorro.

En materia de horarios de trabajo la empresa se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial, que prevé una jornada en cómputo anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, así como distintos Acuerdos suscritos en el ámbito de la empresa. No se cuenta, sin embargo, con ningún sistema de registro de la jornada efectiva que realiza la plantilla, tampoco existe control sobre su cumplimiento, ni de horarios, ni de las horas extraordinarias.

No se informa a la representación legal de los trabajadores de las horas extras, contraviendo tanto el art. 35.5 E.T., (que es-



tablece que a efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones), como la D.A.Tercera RD 1561/1995 (que exige la obligación de entregar información mensual a los representantes de los trabajadores de las horas extras realizadas).

La demanda sostenía que con la implantación de un sistema efectivo de registro de jornada, y el traslado de esa información a la representación de los trabajadores podrá darse adecuado cumplimiento a lo previsto en el art. 35.5 y 64.7 A.1º del E.T.

Partiendo de la premisa de que las horas extraordinarias realizadas diariamente sólo concurren cuando se supera la jornada ordinaria en cómputo anual, el único medio de comprobación será el registro diario de jornada, siendo inadmisibles negar el cumplimiento de dichas obligaciones con el argumento de que no se realizan horas extraordinarias, porque de admitirse, la finalidad del art.35.5. E.T. que es asegurar prueba documental sobre las horas extraordinarias, quedaría vacía de contenido.

La implantación de un registro diario de jornada, es el presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias de cada trabajador. La falta de registro impide a los representantes de los trabajadores y trabajadoras cumplir sus obligaciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la jornada, contempladas en el art. 64.7 E.T.

La resolución del litigio exige aclarar previamente si el presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias, es la existencia previa del registro diario de jornada regulado en el art. 35.5 E.T. o si dicho registro sólo será exigible cuando se realicen horas extraordinarias. Si su objeto es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar las horas extraordinarias, el registro

de la jornada ordinaria es la herramienta para asegurar efectivamente el control de las mismas. De otro modo provocaríamos un círculo vicioso, dado que el presupuesto para que las horas extraordinarias tengan tal consideración es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada, por lo que, sin dicho registro, resultaría imposible controlar su realización.

El registro diario puede instrumentarse de múltiples maneras y constituye actualmente una herramienta de modernización, resultando sorprendente que en una entidad tan relevante como BANKIA, aún no se haya instrumentado, especialmente cuando basa su omisión en que no se realizan horas extraordinarias, ya que el registro diario es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión.

Existe una obligación de información mensual a los representantes de la plantilla de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores. Para que la empresa esté obligada a cumplir esta obligación a su vez debe efectuar el registro diario de la jornada. Los representantes tienen acción para reclamar el cumplimiento de ese derecho, que se proyecta hacia futuro y no hacia pasado una vez clarificado el deber empresarial de cumplir las obligaciones del art. 35.5. E.T.

La Audiencia estima la demanda y condena a BANKIA, a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla que permita comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, y así poder trasladar a la representación legal de los trabajadores la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5. E.T., en la D.A. 3ª RD 1561/1995, y en el artículo 32.5 del Convenio sectorial de Ahorro ■

Incremento salarial del personal funcionario del Ayuntamiento de Barcelona

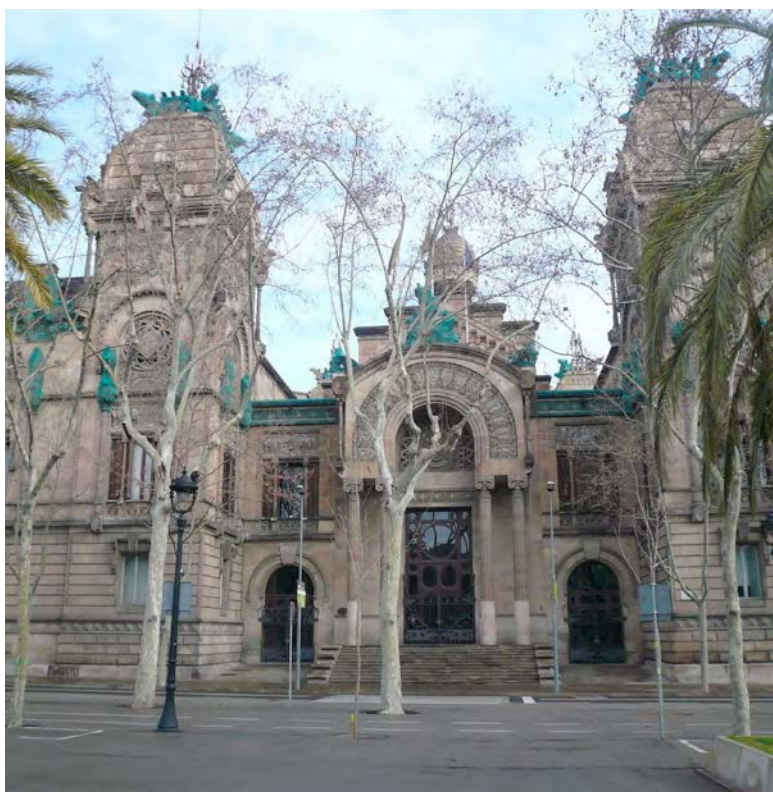
Montserrat Escoda Milá

Gabinete Técnico Jurídico de CONG-CCOO

En 18 de diciembre de 2015, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Catalunya dictó la Sentencia núm. 1001/2015, en el recurso de apelación 215/2015, que resuelve sobre ejecución del incremento de la masa salarial del personal funcionario del Ayuntamiento de Barcelona, en un 1% para cada uno de los ejercicios, 2007 y 2008.

El conflicto se origina con el incumplimiento por parte de algunos ayuntamientos del Acuerdo, firmado en septiembre de 2006, entre Administración

y Sindicatos, entre ellos CCOO, en el que se pactó un incremento del 1% de la masa salarial para cada uno de sus años de vigencia: 2007, 2008 y 2009. El objetivo fundamental de dicho incremento era la consecución del 100% del complemento específico en las pagas extraordinarias.



Fruto de un anterior acuerdo, se determinó ir incorporando paulatinamente el Complemento de Destino en las pagas extras, completándose este proceso con el Acuerdo de septiembre de 2006, cerrándose así una reivindicación histórica del personal funcionario, que no percibía, a diferencia de los laborales, el 100% de sus retribuciones ordinarias en las pagas extras.

Sin embargo, el Acuerdo establecía dos cuestiones a tener en cuenta: que el 1% de incremento debía aplicarse también al personal laboral; y que este incremento, no absorbible ni compensable, se aplicaría en todas las Administraciones Públicas, incluso en aquellas que ya vinieran abo-

nando al personal funcionario el 100% del complemento específico en las pagas extraordinarias.

Para dar cobertura legal a dicho Acuerdo, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LLPPGGE) de los ejercicios 2007, 2008 y 2009 plasmaron dicho incremento del 1% en el apartado correspondiente a incrementos retributivos. Sin embargo, y pese a tratarse de un imperativo legal, algunos Ayuntamientos no cumplieron con dicha previsión, motivo por el que desde el Gabinete Jurídico de la CONC presentamos diversas demandas.

El procedimiento judicial contra el ayuntamiento de Barcelona: La historia interminable

El procedimiento judicial contra el Ayuntamiento de Barcelona se remonta a diciembre de 2009, cuando la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento presenta un escrito ante el Alcalde para solicitar la aplicación del Acuerdo y los incrementos retributivos. Ante la negativa del consistorio, presentamos demanda.

La primera sentencia (JCA Nº 14 de Barcelona, 1/03/2012), desestimó nuestra demanda argumentando que el Acuerdo tenía como única finalidad y objetivo la percepción del 100% de las retribuciones en las pagas extras y que el Ayuntamiento de Barcelona ya venía abonándolas así, de modo que incrementar más la masa salarial suponía un abono doble que ni el Acuerdo de 2006 ni las Leyes de Presupuestos contemplaban.

La CONC presentó Recurso de Apelación contra esa sentencia, que el TSJ Catalunya estimó, condenando al Ayuntamiento a efectuar el incremento establecido. Sin embargo, el Ayuntamiento, no conforme, presentó un Incidente de nulidad de actuaciones ante el TSJ por vulneración del derecho de defensa, que fue desestimado.

CCOO por su parte, ante la inactividad del Ayuntamiento para hacer efectivos los incrementos, presentó un incidente de ejecución forzosa de la Sentencia; y el JCA requiere al Ayuntamiento para que comunique las actuaciones realizadas para llevarla a cabo; como respuesta, el Ayuntamiento de Barcelona presenta un



escrito de alegaciones con una serie de dudas sobre la forma de llevar a cabo la ejecución, su pretensión era abonar una paga única en relación al incremento del 1% de cada ejercicio, sin proceder a su consolidación.

La controversia sobre el carácter consolidable de estos incrementos retributivos finaliza con un Auto del Juzgado (27-5-2014) que estima todas nuestras pretensiones. El Ayuntamiento, de nuevo disconforme con la resolución judicial, interpone recurso de Apelación contra el Auto y CCOO se opone al mismo.

El Ayuntamiento, que ya había abonado el incremento retributivo a todo el personal funcionario en una paga única, desiste del Recurso de apelación, solicitando el archivo del expediente por entender que ya ha dado cumplimiento a la sentencia, obligando a CCOO a presentar un nuevo escrito manifestando que no procedía el archivo porque no se había dado pleno cumplimiento a la sentencia.

El 31 de marzo de 2015, el JCA Núm. 14 dicta nuevo Auto, reiterando al Ayuntamiento que ha de cumplir con el Auto del 2014. La Corporación Municipal interpone nuevamente Recurso de apelación. y otra vez CCOO presenta escrito de oposición al Recurso, manifestando que el Auto de 2014, que había estimado nuestras pretensiones, había devenido firme por el desistimiento efectuado por la Administración, y exponiendo también la mala fe del Ayuntamiento al negarse a dar cumplimiento a una resolución judicial firme.

A este largo proceso pone fin la Sentencia del TSJ de 18 de diciembre de 2015 que,

La sentencia determina que el incremento salarial se consolida en el salario, no se trata de un mero incremento de paga única

además de incluir una crítica a la Corporación por su forma de proceder, entra en el fondo del debate relativo al carácter consolidable del incremento, declarando que no se trataba de una nueva pretensión de la parte actora (CCOO), como argumentaba el Ayuntamiento, sino que precisamente la consolidación de los incrementos retributivos se halla implícita en la Sentencia, tal como defendió constantemente CCOO.

Expresa el Tribunal Superior, que el Ayuntamiento pretende atribuir una naturaleza jurídica de concepto retributivo "pago último" al incremento del 1% cuando, tanto el Acuerdo de 2006 como las LLPPGGE, lo establecían como incremento retributivo. Y el concepto "incremento retributivo" no puede generar dudas interpretativas: cuando se habla de incrementos salariales, estos son siempre consolidables, salvo que se determine lo contrario

En consecuencia, el TSJ obliga al Ayuntamiento a la consolidación de aquellos incrementos. Dado que éste ya había abonado un 1% como paga única de los ejercicios 2007 y 2008, la sentencia supone actualizar las retribuciones salariales, arrastrando los incrementos de los ejercicios pasados hasta la actualidad, y un pago de atrasos salariales al personal municipal ■

Nuevos ERE en el sector de las telecomunicaciones

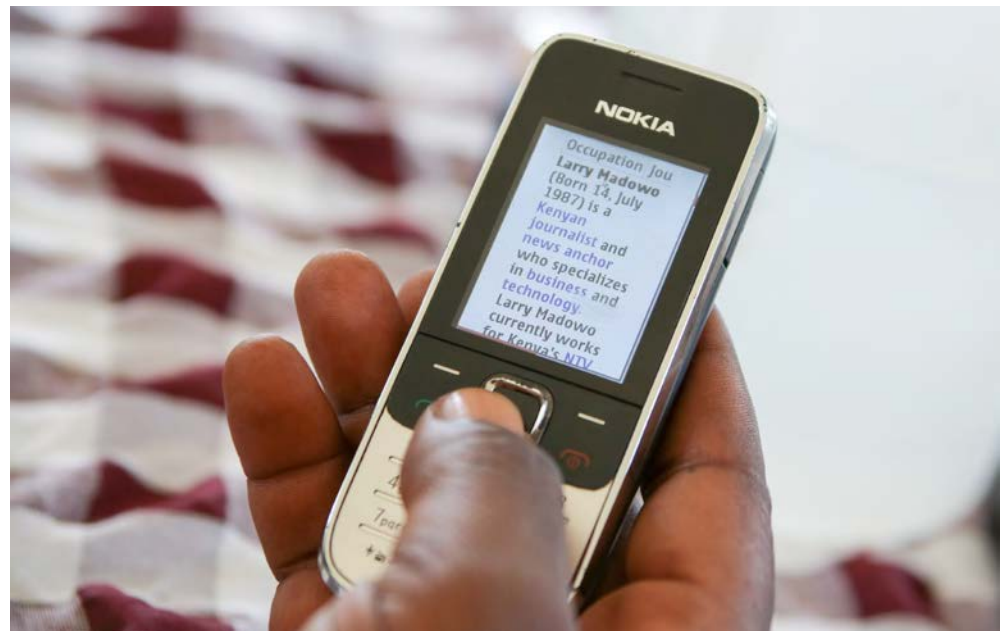
Ramona Pineros López

*Secretaria de Acción Sindical. Sector de Telecomunicaciones
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO*

El sector de las telecomunicaciones, y más en concreto los operadores, ha sido noticia en los últimos meses por las reestructuraciones de plantilla planteadas, con muy diferente perfil, por sus principales operadores: Telefónica, Vodafone y Orange. Sin ánimo de ser exhaustiva, los tres procesos presentan algunos elementos comunes en su origen y aportan soluciones sindicales muy diferenciadas.

El impacto de las nuevas tecnologías, una política regulatoria errática (cuando no contraproducente con la inversión) y una competencia cada vez más multinacional, unida al triunfo comercial de las ofertas "empaquetadas" de servicios, ha llevado a todos los operadores de telecomunicaciones con red e infraestructura instala-

da (los que soportan, en mayor medida, la inversión) a procesos de concentración de su actividad que, a su vez, ahonden en los procesos de ahorro de costes internos fijos. Esos elementos son los que están detrás de las propuestas de reestructuración planteadas por Vodafone y Orange (en ambos casos, en el marco de las fusiones respectivas con ONO y Jazztel), y también con la planteada por Telefónica (en el marco del Convenio de Empresas Vinculadas, que se comentaba en un número anterior de este Boletín). Y obviamente, también contaba con un marco, como el de la Reforma Laboral, que ayuda a que las empresas puedan acometer estos procesos al margen de la situación económica o las necesidades productivas reales de las empresas.



Pero igual que tiene elementos comunes en su origen, presenta factores muy diferentes en su articulación, que obedecen entre otras razones a la posición sindical con la que se han afrontado los procesos. Y en dicha posición ha sido clave el papel y el peso de CCOO en dichas empresas.

Primero se presentó, en el mes de septiembre de 2015, el Despido Colectivo de Vodafone – ONO. Lo más característico de dicho proceso es que se presentaba antes de la fusión de ambas empresas, una suerte de despido preventivo por las duplicidades que generaría una fusión que se produciría después. El acuerdo (que no suscribió CCOO, pero éramos minoría en la mesa de negociación) finalizaba con el despido de 1.059 trabajadores y trabajadoras, incluidos forzosos, con indemnizaciones de 45/33 días por año y unas pocas prejubilaciones. Impugnado el acuerdo por CCOO ante la Audiencia Nacional, ésta lo validó dada la indefinición de las causas organizativas y productivas de la actual norma legal.

El segundo cronológicamente, es el de Telefónica. Planteado en el marco de la firma del Primer Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (que engloba a Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, una suerte de "fusión interna" de facto), es continuidad de los procesos de reestructuración que viene afrontando Telefónica desde finales de los años 90. La reestructuración, que puede alcanzar a un máximo de 7.800 personas, consiste en prejubilaciones voluntarias (articuladas a través de suspensiones de contrato, no mediante despido colectivo) desde los 53 años, con garantía de rentas y cotizaciones a la Seguridad Social hasta los 65 años, y con garantías de no aplicación de despidos durante la vigencia del Convenio. En dicho acuerdo, a diferencia del anterior, CCOO ostentaba el 50% de la representación social.

Y, por último, el más reciente es el de Orange, consecuencia de la fusión (ya producida) con Jazztel. En este caso se ha resuelto en marzo de 2016 con un acuerdo en el Despido Colectivo, que afectará a un máximo de 496 personas, estrictamente voluntario (no habrá ni un solo despido forzoso) bien con prejubilaciones o bien con indemnizaciones de entre 57 y 62 días por año (decrecientes en función del salario) sin tope de mensualidades. Además incorpora garantías de no afrontar despidos objetivos en los próximos 24 meses, y otras garantías adicionales sobre externalizaciones o traslados que afecten al empleo. En este caso CCOO ostenta casi el 80% de la representación en la mesa de negociación.

Para CCOO, tal y como hemos demostrado de manera coherente en todos nuestros acuerdos o desavenencias, tenemos claras las principales premisas a la hora de posicionarnos: que exista causa probada (real, no un futurible), que se aplique un criterio de voluntariedad inequívoco, que si se producen indemnizaciones estén muy por encima del mínimo legal, y que se facilite un plan de rentas que permita llegar a la prejubilación de aquellos compañeros que por edad así lo estimen.

En este sentido, el binomio presión-negociación siempre nos ha dotado de capacidad para aumentar las expectativas de estos procesos, en aquellas Mesas donde hemos tenido mayoría o igualdad (caso Orange o Telefónica), pero por desgracia no ha ocurrido igual donde no somos decisivos (caso Vodafone).

CCOO Telecomunicaciones estará en todos los procesos que se nos requiera, nos gusten o no, pero obviamente con un alto grado de exigencia y compromiso con los trabajadores y trabajadoras, que otros sindicatos no han podido acreditar ■

Galicia se moviliza en defensa del sector del mar

Ramiro Nicolás Otero Rodríguez

Secretario general. Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Galicia

El pasado 27 de febrero más de 30.000 personas se manifestaron en Santiago de Compostela en defensa del sector del mar. La tercera vez en la historia democrática de nuestro país que el sector se ve amenazado y responde de manera unitaria (antes fueron en la guerra del flután y en el Nunca Mais). Marineros, rederas, mariscadores y mariscadoras, mejilloneros... Es decir, profesionales, patronos, trabajadores y trabajadoras unidos en un único clamor para exigir a las diferentes administraciones que no abandonen a un sector clave para la economía y los habitantes de la costa gallega.

Denunciábamos ese nefasto reparto de las posibilidades de pesca para las distintas flotas gallegas que se está haciendo desde hace años, basado en la incomprensible decisión de la Comisión Europea de ajustar TAC (el total de capturas que se pueden pescar de una especie) y cuotas, aplicando unos injustificados derechos históricos de pesca ante la pasividad de la Xunta de Galicia para no agraviar al Gobierno del Estado, que como el de la Xunta, era del PP.

Exigimos el abandono de ese sistema de TACs y cuotas, una nueva política pesque-



ra en Galicia y en España que no apostara solo por los desguaces y que defendiera el marisqueo y el sector pesquero artesanal, así como actuaciones complementarias como el saneamiento de las rías, más defensa de los productos gallegos o más recursos para avanzar en el conocimiento de fenómenos como las mareas rojas.

Demandábamos que el Gobierno de la Xunta defendiera los intereses de Galicia por una vez y apostara por el sector del mar de Galicia

Porque el Gobierno gallego se rindió. Ante Madrid y ante Bruselas. Renunciando a defender nuestro sector pesquero tradicional. Apostando por la reducción de capacidad y los desguaces y promoviendo una acuicultura intensiva industrial que va en contra del sector extractivo tradicional y de las actividades y empleos que se generan en tierra.



Por eso fue una movilización que trascendió al sector. Una gran movilización ciudadana. Porque el sector del mar es muy importante en Galicia, una región altamente dependiente de la pesca y donde por cada empleo en el mar se generan tres en otras actividades. Porque lo que hagan o no hagan las administraciones por el sector del mar repercute en la economía gallega.

CCOO estábamos allí, reivindicando que la gente del mar pueda seguir trabajando en el mar y viviendo del mar, porque no haya barcos sin cuota, ni empleo sin salario y condiciones de trabajo dignas. Defendiendo el sector del mar y a su gente como, desde siempre, hace CCOO. Porque el futuro del mar es el futuro de Galicia.

Fruto de esta manifestación, de la respuesta de la ciudadanía y de la gente del mar, la Xunta de Galicia empezó a mover ficha convocando a las comisiones sectoriales de la pesca del Consejo Gallego de Pesca, para tratar de analizar la situación de las distintas pesquerías. Esto, junto a las reuniones que está realizando el Comité consultivo de la pesca a nivel Europeo, podría permitir introducir cambios importantes en la política pesquera europea (PPC), modificando el reparto de la cuota pesquera para mantener los puestos de trabajo, principalmente en las zonas altamente dependientes de la pesca, y no apostando solo por el desguace de la flota.

CCOO seguirá reivindicando una política de pesca que se adapte a las situaciones de las pesquerías y que mantenga el nivel de empleo actual, rechazando la vigente política de desguaces y demandando su sustitución por otra que financie paradas biológicas que permitan el mantenimiento de las especies, la flota y el empleo ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2016 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2016	Firmados en 2016
Convenios	1.004	974	30
Empresas	351.492	345.862	5.630
Trabajadores/as	3.577.396	3.525.128	52.268
Jornada media (horas/año)	1.756,93	1.756,78	1.767,10
Variación salarial media en %	1,13	1,13	1,16

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2014	5.048	10.191,4
2015	3.085	7.044,1
2016	1.004	3.577,4
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2014	3.888	850,1
2015	2.396	474,6
2016	714	159,3
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2014	1.160	9.341,4
2015	689	6.569,5
2016	290	3.418,1

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2014	1.847	2.107.867
2015	1.380	1.346.086
2016	37	56.254
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2014	1.512	248.660
2015	1.094	87.733
2016	28	2.813
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2014	335	1.859.207
2015	153	1.258.353
2016	9	53.441

NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2016 registrados hasta 29 de Febrero de 2016.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 15 de Marzo 2016.

(3) Expedientes FOGASA al 29 de Febrero 2016, 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 29 de Febrero 2016, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 19 - Marzo 2016.

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2016 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	321	298	5.177
Agrario	8	8	566
Industria	41	40	652
Construcción	22	21	496
Servicios	250	229	3.463
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	321	298	5.177
1-49 trabajadores	274	264	2.456
50-249 trabajadores	38	25	2.003
250 o más trabajadores	3	3	379
No consta	6	6	339
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	321	100,0	5.177
Cuantía salarial	219	68,2	3.330
Cuantía salarial y sistema de remuneración	32	10,0	339
Sistema de remuneración	18	5,6	342
Cuantía salarial y jornada de trabajo	12	3,7	279
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	14	4,4	131
Cuantía salarial, sistema de remuneración y jornada de trabajo	6	1,9	257
Cuantía salarial y horario y distribución del tiempo de trabajo	4	1,3	75
Resto de casos	16	5,0	424

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Marzo 2016 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2014	733	110	755
	2015	781	70	592
	2016	52	15	129
Empresa	2014	510	78	717
	2015	581	54	568
	2016	47	10	120
Grupo de empresas	2014	16	3	24
	2015	28	2	9
	2016	2	1	5
Sectoriales	2014	207	29	14
	2015	172	14	15
	2016	3	4	4

Procedimientos SIMA 2016 (4)

	Procedimientos 52		Trabajadores 529.606
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	49	94	85.854
Sector	3	6	443.752
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	45	86,5	512.436
Huelga	7	13,5	17.170
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	52	100	529.606
Arbitraje	0	0	0
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	11	30	208.314
Laudos arbitrales	0	0	0
Sin acuerdo	23	61	55.263
Intentado sin efecto	2	5	14.350
Archivado	1	3	248.252
En trámite	15	29	3.427

Expedientes FOGASA al 29.02.2016 (3)

Nº expedientes	18.615
Nº empresas	9.734
Nº trabajadores/as	27.099
	64,16 % Hombres 35,84 % Mujeres
Total prestaciones (euros)	191.213.690
Prestaciones por salarios (euros)	66.157.002
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	125.056.688