MARZO 2017, NÚMERO 40

CCOO

# acciónsindical CONFEDERAL

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


Movilización sindical por los salarios, el empleo y los derechos laborales 02

Las pensiones sí son sostenibles: las propuestas de CCOO 05

Economía colaborativa y negocios a través de plataformas digitales 08

Economía circular y creación de empleo 10

La precaxriedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral 12

La pérdida de derechos de los emigrantes españoles y el CGCEE 14

Prestaciones del FOGASA en 2016 16

Envejecimiento activo: Acuerdo Marco europeo 18

El TS ante el despido improcedente y los salarios de tramitación 20

CCOO exige la recuperación del derecho a la negociación colectiva en el sector público 22

Frente al abuso de los becarios y estudiantes en prácticas 25

Estadística negociación colectiva 27



www.ccoo.es

@

accionsindical@ccoo.es


# MARZO
## mes de movilizaciones

**8** DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad

**9** HUELGA GENERAL EN LA ENSEÑANZA

Por la dignificación de las condiciones de trabajo.
Por la reversión de los recortes.
Por el derecho a la educación.
Por la derogacion de la LOMCE y las reformas universitarias.

**23** JORNADA DE MOVILIZACIÓN

Por los salarios, el empleo y los derechos laborales

# Movilización sindical por los salarios, el empleo y los derechos laborales

Ramón Górriz Vitalla
*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

Finalizando el mes de febrero de 2017, el mismo día 22 en que se habían realizado concentraciones en la mayor parte de las capitales de provincia del país, CEOE y CEPYME, se descolgaban con una carta dirigida a CCOO y UGT, que ni por las formas ni por los contenidos, CCOO podemos aceptar.

Otra vez, las organizaciones empresariales obvian los compromisos adquiridos en la firma del III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, con respecto a los incrementos salariales para 2017, peor aún, se olvidan de la propuesta hecha por CCOO y UGT, hace unos meses, de ir a un contenido más amplio en las negociaciones y del temario aprobado por los representantes máximos de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

En su carta, no se habla de la situación de los convenios, salvo para afirmar que los convenios van firmándose sin complicaciones, obviando que más de siete millones de trabajadoras y trabajadores no tienen aún cerrada la negociación para 2017, y una gran parte lleva más de un año de retraso en la renovación de sus convenios. Ni una palabra sobre la negociación de los incrementos salariales para 2017, ni sobre el capítulo tres del III AENC, donde se acuerdan las referencias para la negociación de los incrementos salariales para el 2017.

Acompañan su carta con una relación de medidas, la mayoría sin ningún desarrollo concreto pero todas orientadas en la dirección de mejorar la competitividad de las

Foto Fran Lorente

empresas a costa de una mayor desregulación; limitación y reducción de los derechos de los trabajadores y de los derechos sindicales; precarización de las condiciones de trabajo; incremento del poder discrecional del empresario; recuperación de la vieja idea de una Ley de Huelga; asalto a competencias del Sistema Nacional de Salud cediéndolas a las Mutuas privadas; un burdo planteamiento de la formación que dejan de considerar como un derecho colectivo e individual de los trabajadores para reclamar la exclusiva competencia empresarial, bajo la premisa expuesta en el documento empresarial de que *"quien paga manda"*; en materia de pensiones toda una declaración de intenciones del nulo compromiso empresarial con la necesidad de sostener el sistema público en base a criterios de mejora de las prestaciones y de la cobertura para un aumento de los ingresos por la vía del crecimiento del empleo, de los salarios, de las cotizaciones y de los impuestos; planteamientos de mayor flexibilidad en la contratación, organización del tiempo de trabajo, subcontratación, modificación de condiciones de trabajo y del despido colectivo... en resumen, una vuelta de tuerca ultraliberal, que no se corresponde con las necesidades de recuperación de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población que aún no percibe la mejora de la situación económica ni se ha visto resarcida de la creciente desigualdad provocada por la crisis y las políticas de austeridad.

> Las asambleas de centro de trabajo son imprescindibles para que la acción del sindicato llegue al conjunto de los trabajadores y sean la garantía de una gran respuesta movilizadora en las empresas y en la calle

Las materias que proponen negociar no se corresponden tampoco con las consensuadas para el diálogo tripartito acordado con el Gobierno para abordar en cinco mesas de negociación, ni con las que podrían abordarse en una negociación bipartita en el marco de un nuevo Acuerdo interprofesional.

No nos cabe ninguna duda de que con esta actitud, CEOE y CEPYME intentan llevar la negociación tripartita a ninguna parte, además de obstaculizar las posibilidades de desarrollar el diálogo bipartito.

CCOO seguimos apostando por la negociación, y en este sentido apremiamos a las organizaciones empresariales a que se convoque la Mesa de Negociación para acordar los salarios de 2017 y al Gobierno a activar las mesas de negociación del Diálogo Social Tripartito.

CCOO no renunciamos a la negociación y al acuerdo en ningún ámbito ni escenario, pero hemos de activar la negociación de los convenios colectivos independientemente de cuál sea el resultado de la negociación interconfederal. Por ello, las movilizaciones acordadas con UGT, van a continuar, y la jornada de movilización convocada para el 23 de marzo, debe servir para dar un impulso fuerte a la negociación de los convenios que aún están pendientes de renovación y una apuesta decidida por la mejora de los salarios y del empleo.

El impulso de la negociación colectiva, conlleva necesariamente la mejora de la relación de fuerzas, y aquí el papel del sindicato es clave, en la información y explicación de la reivindicación, en la denuncia de la obstrucción de la negociación por la patronal y en la preparación de las movilizaciones.

En el contexto actual, debemos conseguir que las propuestas del sindicato en torno a la negociación del convenio colectivo y a

las reivindicaciones laborales más generales, sean asumidas por el máximo de los trabajadores y trabajadoras que, junto con las delegadas y delegados de las secciones sindicales, los comités de empresa y el conjunto de la afiliación, constituyen la base necesaria para avanzar en la consecución de los objetivos de aumentar los salarios, acabar con la precariedad del empleo, reducir las desigualdades y mejorar las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población.

En España, la combinación de una serie de factores ha provocado que el IPC se haya disparado, llegando al 3% en tasas anuales en el mes de enero. Hemos pasado en poco tiempo de una inflación negativa a esta tasa del 3%. El escenario económico apunta a que la fase de inflación negativa ha quedado atrás, y que la inflación debe ser utilizada como variable de referencia.

En este contexto, no podemos aceptar la desvinculación de los incrementos salariales y de pensiones al IPC, porque esto reduce el poder adquisitivo de los trabajadores y de los pensionistas, con el consiguiente deterioro de su nivel de vida y de la demanda interna y por eso, la propuesta de

## Por un empleo estable, con salarios y derechos decentes

incremento salarial que defendemos CCOO, tanto en el sector privado como en el de los empleados públicos y para la revalorización de las pensiones, incorpora el cambio en las expectativas de inflación, además de recuperar en los convenios instrumentos como las cláusulas de revisión, necesarias para no perder poder adquisitivo en los salarios.

Hoy más que nunca es necesario lograr incrementos salariales por encima de la inflación, para ir recuperando el poder adquisitivo perdido en los años de la recesión y gracias a este crecimiento real de los salarios darle consistencia al crecimiento del PIB.

Nuestra propuesta es clara: los salarios pactados en la negociación colectiva tienen que crecer por encima de la inflación. Además, en los convenios tenemos que conseguir que los salarios más bajos, que son los que más perdieron en la recesión, crezcan por encima de la media para combatir la pobreza laboral y la desigualdad. Trasladar el crecimiento a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la gente también pasa por mejorar la estabilidad en el empleo.

La jornada de movilización convocada por CCOO y UGT, para el 23 de marzo, forma parte de la campaña de concentraciones y manifestaciones que iniciamos el pasado diciembre para Recuperar Derechos, por la defensa de la negociación colectiva, y por un cambio de políticas económicas y sociales. Es una jornada que llama a participar a todos los trabajadores y sectores, tanto estén en proceso de negociación de convenios, como si han finalizado su negociación, porque nos jugamos el futuro, debemos luchar por un presente mejor ■

# Las pensiones sí son sostenibles: las propuestas de CCOO

Carlos Bravo Fernández
*Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO*

**Mantener nuestro actual modelo de jubilación en 2050, coincidiendo con el momento de mayor exigencia demográfica derivado de la llegada del grueso del "baby-boom" a la edad de jubilación, exigirá elevar el gasto en pensiones al entorno del 15% del PIB. Un reto importante, pero asumible.**

## Las pensiones actuales y futuras sí son sostenibles

Los retos del sistema son dos: garantizar la sostenibilidad financiera y la suficiencia de las prestaciones.

El primero de ellos se ve amenazado hoy como consecuencia de la crisis económica, el desempleo y los fenómenos de devaluación salarial y precarización asociados a la reforma laboral de 2012 y el modelo de recuperación económica que vivimos. Y en el futuro próximo se verá condicionado por la llegada a la edad de la generación del "baby-boom". Esto exigirá un importante incremento de los recursos necesarios para financiar el sistema, que irá creciendo conforme a la evolución demográfica hasta que, finalmente, comience a remitir a partir de la década de 2060.

El segundo reto está en relación con que, además de conseguir el necesario equilibrio financiero del sistema, éste debe asegurar una relación adecuada entre la pensión que se recibe al jubilarse y el salario que se deja de percibir.

Foto **Fran Lorente**

La reforma operada en 2013 respecto de la evolución de la esperanza de vida y la revalorización de las pensiones, busca el equilibrio financiero del sistema actuando de forma automática y exclusiva sobre las cuantías de las pensiones. La Comisión Europea prevé que el efecto de esta reforma supondrá reducir la tasa de reemplazo (relación pensión/último salario) del 79% en 2013 al 48,6% en 2060.

Recientemente, la AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) ha confirmado las previsiones que hacíamos desde CCOO. En concreto, que las pensiones tendrán en los próximos años una revalorización de tan sólo el 0,25%, que contrastará con un escenario de inflación al alza. La propia AIReF calcula que esta situación supondrá una pérdida de poder adquisitivo del 7% sólo en los próximos cinco años de aplicación de la fórmula impuesta por el Gobierno en 2013. Si bien CCOO calculamos que ésta previsión, durante del periodo de esperanza de vida medio de un pensionista, en torno a 20 años, puede acumular un deterioro en el entorno del 25%.

Permitir la consolidación de una pérdida de poder adquisitivo como la que ya reconocen las instituciones oficiales será imposible de recuperar para esta generación de pensionistas. De ahí que CCOO venga insistiendo en la necesidad de abordar inmediatamente el debate de los ingresos del sistema y la revalorización de las pensiones de forma simultánea.

Desde CCOO hemos presentado una batería de propuestas con medidas que buscan aumentar los ingresos del sistema a fin de conseguir un doble objetivo: garantizar tanto la suficiencia como la sostenibilidad financiera de las pensiones actuales y futuras.

Sin duda la fuente de financiación que mejor puede garantizar un buen sistema de pensiones pasa por la creación de más empleo y que éste sea de calidad. Pero en tanto se concreta esto, la prioridad inmediata, en el corto y medio plazo, pasa necesariamente por adoptar medidas que consigan el reequilibrio financiero del sistema. En este sentido, la clave radica en conseguir garantizar un flujo de financiación adicional estable, sostenido y suficiente.

Los ingresos adicionales a los que nos referimos pueden derivarse, de un lado, de utilizar los márgenes sobre las cotizaciones sociales que aún permiten reformas paramétricas. Y, de otro lado, de la puesta en marcha de medidas en el marco de la imposición general.

Las medidas que se plantean en relación a las cotizaciones sociales redundarían en unos casos, en una mejora en la progresividad de las cotizaciones sociales, y en otros en el refuerzo del principio de separación de fuentes. Entre ellas, podemos destacar las siguientes:

| Medidas para la mejora de ingresos del Sistema Público de Pensiones | Impacto anual Mill. euros | Impacto % PIB 2016 |
|---|---|---|
| Incremento coyuntural de 2 puntos de cotización | 7.000 | 0,61% |
| Incremento de bases máximas de cotización | 7.557 | 0,70% |
| Incremento de la base mínima de cotización como consecuencia de aumento paulatino del SMI hasta el 60% del salario medio (SMI: 972 euros/mes – B. mínima: 1.132 euros/mes) | 3.470 | 0,31% |
| Equiparación de bases medias de cotización Régimen Autónomos y Régimen General | 7.000 | 0,61% |
| Asunción por parte del Estado de gastos de administración de la Seguridad Social | 3.825 | 0,34% |
| Conversión de "tarifas planas" y reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo, sin considerar reducciones de cotizaciones empresariales en el sector agrario | 1.800 | 0,16% |
| Ingresos procedentes de la imposición general, en la cuantía que se considere necesaria en cada momento. (Ejemplo: la financiación con impuestos de las prestaciones por supervivencia, supondrían unos ingresos adicionales de 19.000 millones de euros) | 19.000 | 1,7% |
| Políticas de empleo que favorezcan la creación de 3 millones de empleos | 15.000 | 1.32% |
| Lucha contra la Economía sumergida | 6.300 | 0,55% |
| **Total** | **70.952** | **6,3%** |

Las medidas que planteamos desde CCOO suponen una mejora de ingresos que supera en mucho los 5 puntos del PIB que distintos organismos oficiales plantean como la financiación adicional que el sistema necesitaría para garantizar su sostenibilidad en 2050. Nuestra intención con ello es presentar un margen de negociación suficiente que permita alcanzar el nivel de acuerdo que necesita esta cuestión, sobre todas o algunas de estas medidas u otras que puedan ser propuestas. Ahora es necesario que el Gobierno acelere el proceso de negociación, estando, él mismo y los interlocutores sociales, a la altura del reto que tenemos por delante para exigir lo mismo, a continuación, a las distintas fuerzas políticas del arco parlamentario.

Lo contrario nos llevaría a dejar este asunto en manos del Ejecutivo o, en el mejor de los casos, de un posible acuerdo político sin participación de los elementos fundamentales de financiación del Sistema de pensiones y beneficiarios del mismo: trabajadores/as, empresas y pensionistas ■

# Economía colaborativa y negocios a través de plataformas digitales

Daniel López Montesinos
*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

**El ánimo de lucro de los participantes y el beneficio de las empresas que actúan a través de plataformas digitales, diferencian claramente estos negocios de lo que se puede considerar economía colaborativa.**

En todas las épocas se ha venido desarrollando el consumo colaborativo, es decir, la manera tradicional de compartir, intercambiar, prestar y regalar. Unas prácticas que en las últimas décadas estaban teniendo un impulso notable, aunque realizadas entre los componentes de comunidades o colectivos reducidos.

Esto ha cambiado radicalmente con el uso de tecnologías de comunicación que han permitido, tanto ampliar de forma inimaginable los marcos de esas colaboraciones, como la aparición de un número creciente de nuevas formas colaborativas. Estamos hablando, entre otras muchas iniciativas, de microfinanciación de proyectos, uso compartido de coches, software gratuito, trueque de todo tipo de bienes, intercambio de viviendas para vacaciones, etc.

Se trata de actividades al margen del mercado y beneficiosas no sólo para sus integrantes sino para el conjunto de la sociedad, al contribuir en muchos casos a la sostenibilidad ambiental y al impulso de la economía circular. Por ello, los gobiernos deberían fomentar su desarrollo y eliminar los obstáculos normativos que pudieran suponer un freno para las mismas.
El problema surge cuando se utiliza la denominación de economía colaborativa para la puesta en marcha de un gran número de iniciativas empresariales que desarrollan su actividad a través de plataformas digitales. Desde iniciativas muy modestas como las que ponen en contacto a personas que realizan pequeños trabajos domésticos con sus potenciales clientes, hasta las grandes plataformas como Uber, valoradas en miles de millones de euros y que ofrecen transporte urbano tipo taxi, pero a menor precio, o Airbnb, que intermedia con alojamientos turísticos.

No es una mera cuestión terminológica, sino el intento de ampararse en una denominación con connotaciones tan positivas, por una multitud de empresas que están aprovechando la ausencia de regulación de estas formas novedosas de intermediación y de prestación de servicios, para conseguir grandes beneficios. Beneficios basados en gran medida en la referida ausencia de regulación, lo que les está permitiendo entrar en sectores regulados, como el transporte urbano o el alojamiento turístico, sin tener que cumplir las obligaciones de los actuales operadores, ni respetar los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas. Además de estar sorteando la normativa fiscal o la de protección de los consumidores.

Ante esta situación, desde CCOO consideramos que resulta urgente definir la verdadera naturaleza de estas actividades, empezando por llamar a las cosas por su nombre. En este sentido, la existencia o no del ánimo de lucro es el elemento esencial de esta diferenciación. Esto permitiría establecer una clara distinción entre economía colaborativa en sentido estricto y economía de mercado a través de plataformas en línea.

En el primer caso, ya hemos señalado la necesidad de su fomento, privilegiando aquellas iniciativas digitales basadas en una gobernanza democrática, solidaria e inclusiva, con la difusión entre los consumidores de las mismas. Mientras que en el segundo estimamos imprescindible la puesta en marcha de una regulación a nivel de la UE para su desarrollo por los Estados, que permita una coexistencia equilibrada de estas nuevas formas de negocio con las tradicionales. Unas normas que adapten a los nuevos fenómenos las regulaciones nacionales en lo relativo a los mercados laborales, protección social de los trabajadores, fiscalidad, consumo, protección de datos…. Regulación que debería diferenciar entre las situaciones en que la actividad remunerada supone una parte muy pequeña de los ingresos de los prestadores de servicios y el resto.

Al tratarse de un campo donde la innovación es muy rápida y seguirán apareciendo fórmulas de negocio difíciles de prever, resulta necesario que esa normativa se vaya adaptando a las nuevas realidades. Para ello, consideramos de la mayor utilidad la creación de una Agencia independiente de calificación europea de las plataformas digitales, con competencias armonizadas en todos los Estados miembros y que pueda evaluar su operativa en relación con el empleo, la fiscalidad y la competencia. Agencia que debería ser complementada con la puesta en marcha de un Foro social de seguimiento de las plataformas en línea, con la presencia de los Agentes Sociales y el objetivo de realizar la evaluación del impacto social del desarrollo de las mismas y la puesta en común de las mejores prácticas, de cara a realizar propuestas de adaptación normativa.

Se trata en definitiva de eliminar las zonas grises de los ordenamientos que están siendo aprovechadas por las empresas, tanto para sortear las obligaciones de la normativa laboral en relación a las personas que prestan sus servicios a través de las plataformas, como para irrumpir en sectores hasta ahora muy regulados, teniendo en cuenta que si esa regulación se justifica por la defensa de intereses públicos, resulta inadmisible que puedan sortearse estas normas, además de suponer una clara competencia desleal para las actuales empresas.

Para lo cual hay que abrir un amplio diálogo social y político sobre las cuestiones que se plantean (nuevas formas de empleo, redefinición de las figuras de trabajador y empresario, quien juega el papel de empresa contratante, la figura de la plataforma en línea de cara a los proveedores y consumidores, etc.).

Como conclusión, hay que señalar que en este ámbito, como en el resto de la economía digital hacia la que nos dirigimos, nos encontramos ante el reto de que esta revolución tecnológica se traduzca en una mejora sustancial del empleo y de la calidad de vida del conjunto de la población, en línea con lo sucedido en las anteriores revoluciones industriales, y no en un retroceso, como pronostican tantos voceros catastrofistas. Un reto en el que va a ser fundamental el papel del sindicalismo mundial y europeo, y en el que CCOO quiere tener un papel protagonista ■

# Economía circular y creación de empleo

Ana Hermoso Canoura
*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

En 2011 la Comisión Europea (CE) lanzó una de las siete iniciativas emblemáticas que forman parte de la Estrategia 2020 denominada "Una Europa que utilice eficazmente los recursos". Esta iniciativa pretende crear un marco político destinado a apoyar el cambio a una economía eficiente en el uso de los recursos y de baja emisión de carbono, ofreciendo a medio plazo medidas como la estrategia denominada "economía circular" basada en una sociedad del reciclado a fin de reducir la producción de residuos y utilizarlos como recursos.

La economía circular es un concepto económico que se interrelaciona con la sostenibilidad, cuyo objetivo es que el valor de los productos, los materiales y los recursos (agua, energía,...) se mantenga en la economía durante el mayor tiempo posible, y se reduzca al mínimo la generación de residuos. La clave de este nuevo tipo de economía consiste en pasar del modelo de usar y tirar a otro en el que se transforman los residuos y/o materiales en nuevos recursos, con importantes beneficios medioambientales, ya que se reducirían los gases efecto invernadero entre un 2 y un 4 %.

En diciembre de 2015, la CE lanzó un paquete de medidas para impulsar la transición hacia una economía circular, que contempla un plan de acción en cinco áreas: producción, consumo, gestión de residuos, materias primas secundarias, innovación e

inversión, para sectores prioritarios como el de los plásticos, residuos alimentarios, materiales de construcción y de demolición, biomasa y productos bio, textil, etc. Además incluye una propuesta legislativa sobre residuos, y medidas horizontales en ámbitos como la innovación y la inversión.

Los instrumentos financieros que apoyan esta iniciativa son Horizonte 2020, el programa COSME y una dotación de Fondos Estructurales (5.500 millones de euros), que en el caso de España se desarrollan a través de los Programas Operativos de Crecimiento Inteligente y Crecimiento Sostenible cofinanciados con fondos FEDER y complementado con otras medidas como el Fondo de Inversiones Estratégicas.

Según los datos de la Comisión, este tipo de economía aportaría 1,8 billones de euros al crecimiento económico hasta 2020, lo que se traducirá en un aumento del 7 % del Producto Interior Bruto (PIB).

En el estudio *"Economic Growth Potential of More Circular Economies"* [1], se asegura que una expansión de la economía circular podría crear en la UE de aquí al 2030, tres millones de empleos y reducir en 520.000 el número de personas en desempleo. Actualmente, se estima que en la UE hay 3,4 millones de personas empleadas en los sectores relacionados con la economía circular (1,2 millones en reparación de maquinaria y equipos, unos 400 mil en reparación de ordenadores y otros artículos de uso doméstico, 700 mil en recogida de residuos, 300 mil en recuperación de materiales clasificados y venta al por mayor de desperdicios, 100 mil en tiendas minoristas de segunda mano y 600 mil en alquiler de productos reciclados).

En el caso de España podrían crearse hasta 160.000 puestos de trabajo, mientras que si se opta por seguir el ritmo actual de desarrollo, apenas se superaría la mitad (81.000 empleos).

A finales del pasado enero, la CE presentó los avances[2] de esta Iniciativa después de un año de su implantación. Entre estos se encuentran el establecimiento de una Plataforma de Apoyo a la Financiación de la economía circular con el Banco Europeo de Inversiones; la acción sobre la contratación pública ecológica; el uso de Fondos Estructurales; así como nuevas iniciativas en los sectores de construcción y del agua. Asimismo presentó orientaciones sobre la transformación de residuos en energía y una propuesta de mejora legislativa relativa a ciertas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Dentro de las prioridades para 2017, la CE se ha comprometido a seguir adelante con el Plan de acción y presentar además una estrategia sobre los plásticos, un marco de seguimiento para la economía circular y una propuesta para promover la reutilización del agua.

Desde CCOO compartimos los objetivos de la economía circular, no sólo por la necesidad de frenar los efectos nocivos de la producción para el medioambiente, sino también por el impulso en la creación de empleo. Una economía circular en expansión ofrecería nuevas oportunidades de empleo, por lo que es crucial asegurar una transición justa de los trabajadores que incluya empleos de calidad, inversión en educación y formación, y el aprendizaje de capacidades a lo largo de toda la vida.

Los gobiernos tienen un papel clave que desempeñar, ya que es necesaria la inversión pública para desarrollar estos sectores y las administraciones deberían, además, tener una actitud ejemplarizante, a través del uso sistemático de la contratación pública ecológica, basada en criterios de selección que reflejen un nivel de protección del medio ambiente, así como la incorporación de cláusulas sociales y laborales en los contratos públicos ■

1 Economic Growth Potential of More Circular Economies **realizado por la organización WRAP (Programa de Acción de Residuos y Recursos). Septiembre, 2015.**

2 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-104_es.htm

# La precariedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral

Fernando Rocha Sánchez
*Fundación 1º de Mayo*

El notable deterioro de los niveles de bienestar y cohesión social constituye una de las consecuencias más dramáticas del impacto de la Gran Recesión en España. Un diagnóstico ampliamente validado por múltiples informes, que han alertado asimismo sobre los riesgos duraderos de esta situación en un doble plano: a nivel micro, por sus efectos negativos sobre las condiciones de vida de las personas y hogares afectados; y a nivel macro, por sus implicaciones tanto en términos de profundización del empobrecimiento y la segmentación social, como de amenaza para la sostenibilidad de la frágil recuperación de la actividad económica.

Una manifestación particularmente relevante de este proceso ha sido el repunte de la pobreza laboral. Este concepto, según los criterios de la Unión Europea (UE), se refiere a las personas que tienen empleo pero que viven en hogares cuyos ingresos están por debajo del umbral de riesgo de pobreza (que se establece en el 60% de la mediana de ingresos del conjunto de hogares).

Los datos de la última Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-2014, publicada en 2016) indican un volumen de 2,4 millones de personas con empleo en España con ingresos por debajo del 60% de la mediana, lo que implica que el 14,2% de la población ocupada en 2014 estaba en situación de pobreza laboral.

Cabe señalar que el fenómeno de pobreza laboral ha registrado históricamente una

mayor intensidad en España en relación a otros países del entorno europeo. Un desequilibrio que hunde sus raíces en dos dinámicas estructurales del modelo económico y social español: la persistencia de una elevada precariedad laboral; y la debilidad relativa del sistema de bienestar y protección social, en comparación con los estándares medios europeos.

La combinación de ambos factores ha contribuido a la consolidación de una mayor vulnerabilidad de determinados segmentos de la población en las últimas décadas, que explica en buena medida que durante la última etapa de expansión económica (1995-2007) la intensa creación de empleo registrada no fuera un elemento suficiente para la corrección de la desigualdad y la pobreza. Una vulnerabilidad agravada –y extendida– significativamente a partir del cambio en el ciclo económico, como consecuencia tanto del impacto de la crisis sobre el empleo como de la aplicación de las políticas de austeridad y de reformas estructurales.

La precariedad del empleo constituye por tanto un factor determinante de la pobreza laboral en España, cuya principal manifestación –aunque no la única– es la persistencia crónica de una elevada temporalidad injustificada de la ocupación. Se trata de un fenómeno complejo, cuyas raíces no pueden reducirse a una causa singular –como la regulación del despido– sino que radican en la combinación de diversos factores relacionados entre sí, tales como: (a) los desequilibrios del modelo productivo, como la especialización sectorial y la elevada atomización empresarial; (b) la incidencia de las sucesivas reformas laborales, que en las últimas décadas han estado orientadas mayoritariamente a potenciar una progresiva flexibilización de las diferentes instituciones jurídicas, y entre las que cabe destacar por su mayor impacto la aprobada por el gobierno conservador en 2012; (c) el predomino de políticas de gestión empresarial basadas en la competencia vía reducción costes y precios, complementadas y reforzadas con la existencia de un notable nivel de fraude en la contratación temporal; (d) el declive del poder contractual de las organizaciones sindicales, como consecuencia entre otros factores de los cambios registrados en el mundo productivo; y (e) factores sociales que determinan una mayor incidencia de la precariedad laboral sobre las mujeres, y sobre determinados colectivos como las personas jóvenes, migrantes y de menor nivel de cualificación.

En este marco, la lucha contra la precariedad laboral constituye un objetivo prioritario en toda estrategia orientada a promover una salida sostenible y justa de la crisis. Un objetivo que debería abordarse desde un enfoque integral de intervención, en cuyo diseño y desarrollo debería jugar un papel central el diálogo social entre el gobierno y los interlocutores sociales.

Las organizaciones sindicales han planteado al respecto varias propuestas para luchar contra la precariedad laboral. A modo de conclusión, cabe resaltar sintéticamente cinco líneas centrales de actuación: (1) la reorientación sustancial de las políticas macroeconómicas desarrolladas desde 2010, tanto en el ámbito de la UE como en España; (2) el desarrollo de políticas orientadas a impulsar un modelo productivo más sostenible; (3) el fomento de un marco jurídico favorable a la creación de empleo decente, que pasaría entre otros aspectos por la derogación de las últimas reformas laborales; (4) la aplicación de políticas orientadas a reducir la desigualdad, pobreza y exclusión social; y (5) el reforzamiento del papel de la negociación colectiva, seriamente afectada tras la reforma de 2012, con una especial atención al enriquecimiento del contenido material de los convenios ■

# La pérdida de derechos de los emigrantes españoles y el CGCEE

Ana Fernández Asperilla
Francisco González Moreno
*Consejeros por CCOO en el CGCEE*

**El Pleno del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE) se celebró los días 30 y 31 de enero de 2017 y cerró el VI Mandato, con la participación de representantes de las Comunidades Emigradas, los Sindicatos, las Organizaciones Empresariales, el Gobierno y las Comunidades Autónomas.**

Los acuerdos del CGCEE apenas repercutieron en la política del Gobierno ni en la normativa aprobada por el Parlamento en las dos últimas legislaturas. Así se desprende de la Declaración del Pleno del 31 de enero de 2017: "los avances alcanzados [por los emigrantes] en temas de participación democrática, derechos civiles, atención de la administración en el exterior, protección social e igualdad son mínimos, si no nulos[1]".

El CGCEE reprochó al Parlamento que no le concediese audiencia y en la citada declaración le instó a que lo haga, así como a los Grupos Parlamentarios y a la Junta Elec-

1 Cfr. "Declaración del V pleno del VI Mandato del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior", Madrid, 31 de enero de 2017.

toral Central. Derogar el voto rogado para acabar con la discriminación que sufren los emigrantes en el ejercicio de sus derechos políticos, desde que en 2011 se modificó la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, es el objetivo que persigue el CGCEE con esta iniciativa. En las elecciones generales de 2015 y 2016, el Secretario General y el Secretario de Acción Sindical de CCOO, Ignacio Fernández Toxo y Ramón Górriz Vitalla respectivamente, reclamaron al Ejecutivo que los emigrantes pudiesen votar en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía. También pidieron la derogación de la legislación que se lo impide[2]. Ahora, el Parlamento Europeo y la Junta Electoral Central indican al Gobierno que debe facilitar el voto de las personas emigrantes.

La restauración a los emigrantes del derecho a la asistencia sanitaria, más allá de los tres meses de permanencia fuera de España, es otra reclamación del CGCEE que CCOO ha defendido[3]. Es preocupante la magnitud de las salidas de trabajadores al extranjero: 343.875 en 2015 y 155.555 en el primer semestre de 2016, según datos provisionales del INE. La mayoría se fue en busca de un puesto de trabajo porque no se resignaba a permanecer en paro en España. De ahí que el gobierno no debiera penalizar, con la pérdida del derecho a la asistencia sanitaria, a quienes se marchan con la intención de encontrar empleo fuera del país. Tampoco es aceptable que el ejecutivo fragilice con esta medida las condiciones ya de por sí precarias que sufren estos trabajadores, muchos de ellos jóvenes.

Mantener la cobertura médica a emigrantes de tercera edad que en América no pueden costearse una sanidad privada porque no tienen recursos suficientes, es otra petición del CGCEE. Hay colectivos de mayores sin protección de la salud porque perdieron la pensión asistencial que les daba derecho a la misma, como es el caso de Uruguay.

El reconocimiento de la nacionalidad española a los descendientes de los emigrantes preocupa al CGCEE. No pueden acceder a ella bien por las limitaciones temporales impuestas por la Ley de Memoria Histórica, o bien por discriminaciones de género presentes en la legislación española. Un ejemplo es el de los abuelos que trasmitieron la nacionalidad a sus nietos mientras que las abuelas no pudieron hacerlo. Es una diferencia que perjudica a las emigrantes y que ha de atajarse. En CCOO creemos que el día de la Mujer Trabajadora es una oportunidad para visibilizar esta discriminación. El CGCEE ha solicitado también la inclusión de las emigrantes retornadas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Pleno de 2017 ha ratificado las resoluciones en materia educativa del último mandato. Se demanda la restauración del sistema de enseñanza presencial en las Aulas de Lengua y Cultura Españolas. Es decir, se reclaman las tres horas presenciales porque es el sistema que mejor garantiza el derecho a una educación de calidad de los descendientes de los emigrados ■

**2 El 14 de diciembre de 2015, Ramón Górriz señaló la caída de la participación (del 35 al 5%) y la discriminación en el comunicado "CCOO por la derogación del Voto Rogado" http://www.ccoo.es/noticia:230522--CCOO_insta_al_Gobierno_a_derogar_el_voto_rogado. El 11 de mayo de 2016, Ignacio Fernández Toxo en carta al Presidente del Gobierno y otras instituciones pedía la derogación de la legislación y la supresión de las trabas administrativas que impiden el voto. http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o92791.pdf**

**3 "CCOO urge al Gobierno a que restituya el acceso a la sanidad a los españoles que residan más de 90 días en el extranjero". http://www.ccoo.es/noticia:229198-- s_de_90_dias_en_el_extranjero**

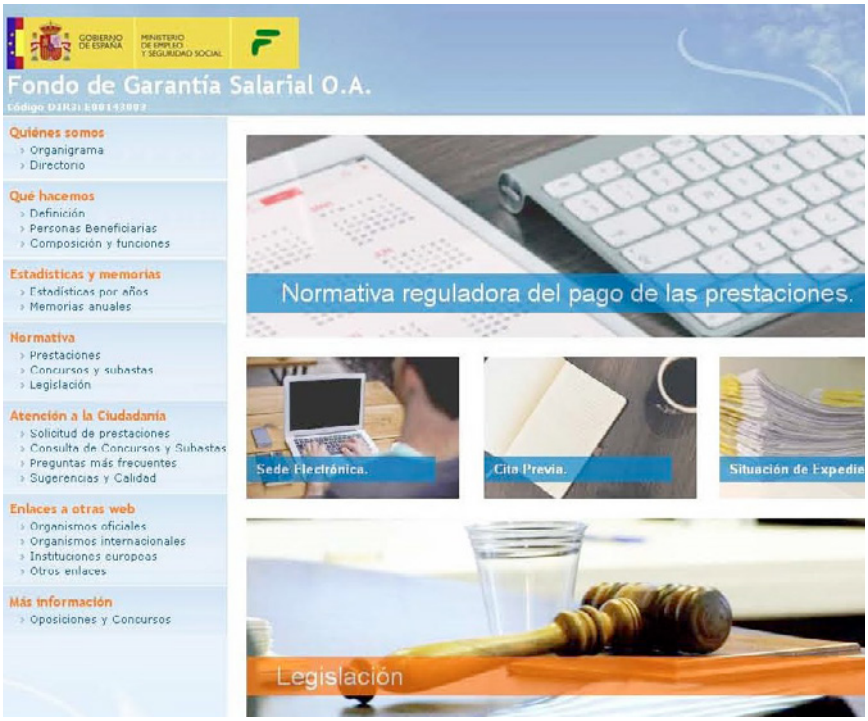
# Prestaciones del FOGASA en 2016

Miguel Sánchez Díaz
*Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*

Las prestaciones del FOGASA en el 2016 disminuyeron un 8% con respecto al 2015

Las prestaciones abonadas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) a lo largo del año 2016 han sido 1.043 millones de euros, consumiéndose el 98,6% del presupuesto aprobado para el año, que ascendía a 1.058 millones. Los abonos del pasado año han supuesto una reducción del 8% con respecto al 2005; 93,5 millones de euros menos en 2016.

Se han resuelto 103.925 expedientes, un 9% menos. En salarios se han pagado 358 millones y en indemnizaciones 685 millones. El total de personas que han percibido prestaciones han sido 147.590, un 11% menos que en 2015, mientras que el número de empresas afectadas en este periodo ha experimentado un decremento del 13%.




Por procedimiento concursal se han abonado prestaciones por valor de 506 millones, 19 millones menos que las procedentes por ejecuciones laborales (insolvencias) que han percibido 525 millones.

Las CC.AA. que más prestaciones han pagado en 2016 han sido Madrid y Cataluña, que han pagado entre las dos el 41% del total (Madrid el 26% y Cataluña el 15%), la primera ha pagado 268 millones y la segunda 162 millones. Superando también los cien millones de euros abonados en prestaciones, están la Comunidad Valenciana y Andalucía, que han pagado 150 y 134 millones, respectivamente.

De las 147.590 personas que han percibido prestaciones del FOGASA en 2016, la mayoría pertenecen al sector servicios, 100.358 personas que suponen el 68% del total; en el sector industrial han sido 23.426 personas, el 16%; 19.350 lo son del sector de construcción, el 13%; al sector agrario pertenecen 2.385 personas, el 1,6%; y sin actividad definida hay 2.071 personas, el 1,4%.

Las personas que han percibido prestaciones trabajaban mayoritariamente en las empresas con menos de 25 trabajadores que, con una cifra de 112.574 personas afectadas, han supuesto el 76,27% del total.

Tal y como el cuadro de evolución muestra, si comparamos los datos del organismo en diciembre del año 2016 respecto a los obtenidos en diciembre del año 2009, las prestaciones se han incrementado en un 25%, mientras que la recaudación por cuotas ha tenido un pequeño aumento del 2,3%, siendo el primer año desde 2009 que pasa a tener valores positivos. Los trabajadores que han percibido prestaciones han disminuido un 15%, las empresas también han disminuido un 33% y los expedientes resueltos han aumentado un 10%.

## ACTIVIDAD FOGASA – CUADRO DE EVOLUCIÓN 2009/2016

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014* | 2015 | 2016 | 2016 /2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PRESTACIONES | 833,76 | 1.287 | 1.500 | 1.530 | 1.373,61 | 2.288,600 | 1.136,545 | 1.043,072 | 25 |
| P. SALARIOS | 278,58 | 448 | 520 | 501,984 | 400,43 | 694,608 | 385,364 | 357,788 | 28 |
| P. INDEMNIZ. | 555,18 | 839 | 980 | 1.028,113 | 973,18 | 1.593,992 | 751,181 | 685,284 | 23 |
| RECAUDACIÓN** | 473,006 | 470,333 | 465,264 | 440,885 | 429,933 | 442,210 | 460,299 | 483,903 | 2,3 |
| TRABAJADORES/AS | 174.177 | 232.722 | 252.159 | 254.931 | 234.686 | 389.472 | 165.288 | 147.590 | - 15 |
| EMPRESAS | 55.888 | 71.868 | 79.193 | 83.824 | 81.959 | 120.385 | 43.112 | 37.428 | - 33 |
| EXPEDIENTES | 94.644 | 135.577 | 155.255 | 160.036 | 154.357 | 276.589 | 114.242 | 103.925 | 10 |

(*) En 2014 se abonaron expedientes acumulados y que estaban pendientes de pago de años anteriores, al habilitarse un crédito extraordinario de 940 millones, y eso hace que haya un incremento superior en ese año.
(**) El dato correspondiente al 2016 no es definitivo.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el FOGASA.

## EXPEDIENTES PENDIENTES POR PROVINCIAS desde 2015 (con más de 1.500)

| | Pendientes a 1 enero 2015 | Pendientes a 22 febrero 2016 | Pendientes a 8 diciembre 2016 |
|---|---|---|---|
| Barcelona | 13.282 | 1.258 | 341 |
| Cádiz | 2.201 | 345 | 49 |
| Madrid* | 18.599 | 11.139 | 1.776 |
| Las Palmas | 1.602 | 1.484 | 626 |
| Tenerife | 1.328 | 1.630 | 565 |
| Sevilla | 3.049 | 1.448 | 315 |
| Valencia | 3.575 | 3.222 | 285 |

***La capacidad de trámite mensual de Madrid es de 1.200 expedientes, que es la unidad donde se acumulaba un mayor atraso.**

Como podemos apreciar en el cuadro de expedientes pendientes, se ha dado un gran salto en los últimos dos años para dejar la bolsa prácticamente al día, aunque desde CCOO seguimos insistiendo en que el esfuerzo debe ser aún mayor, incrementando los recursos humanos hasta conseguir que quienes soliciten prestaciones al FOGASA puedan percibirlas en un plazo menor a los tres meses ■

# Envejecimiento activo: Acuerdo Marco europeo

Ramón Baeza Sanjuán
*Representante de CCOO en el Comité Europeo de Diálogo Social*

**El pasado 1 de diciembre concluyeron las negociaciones que dieron lugar al "Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Envejecimiento Activo con un Enfoque Intergeneracional". A partir de ese momento comenzó su proceso de ratificación por los órganos de gobierno de las tres organizaciones empresariales europeas concernidas (Eurobusiness, CEEP y UAPME) y de la CES.**

Las negociaciones se prolongaron a lo largo de 9 meses durante los cuales las patronales europeas volvieron a poner en evidencia su división, heterogeneidad y falta de coherencia, lo que les dificultaba la presentación de propuestas concretas o les llevaba a desdecirse de compromisos alcanzados previamente. Estas diferencias internas habitualmente se saldaban con la adopción de las posiciones de las patronales nacionales más duras, contrarias a cualquier acuerdo vinculante, con enfoques individuales y limitadas a aspectos como la productividad y la flexibilidad. Afortunadamente, la patronal italiana, que ostentó la presidencia del grupo, favoreció la consecución de un acuerdo final.

La CES estableció un procedimiento de consulta con sus organizaciones nacionales que, en un 96%, se manifestaron favorables al acuerdo. El texto, por lo tanto, puede considerarse formalmente adoptado

Puede afirmarse que el compromiso de negociación de este acuerdo era el punto de mayor calado del V Programa de Trabajo de los Interlocutores Sociales Europeos 2015-2017. Seguramente por ello la Comisión Europea decidió emitir una señal de apoyo, impulsando que la presidencia de las negociaciones recayera sobre el sueco Alan Larsson, antiguo Director General de Empleo de la Comisión y en la actualidad asesor del presidente Juncker.

Un elemento relevante del acuerdo se encuentra en su base jurídica, el art. 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), por lo que deberá ser aplicado por los interlocutores sociales a escala nacional, sectorial o de empresa, en conformidad con los procedimientos y prácticas de cada país. Es decir, el producto del diálogo social europeo debe trasladarse imperativamente a las agendas nacionales de diálogo social.

El acuerdo se articula en cinco apartados, entre los que destacaría el segundo (objetivos) y el cuarto (instrumentos, medidas y acciones de los interlocutores sociales). Entre los objetivos (que tienen su correlato en las medidas y acciones) se incluyen la promoción y gestión efectivas del envejecimiento activo; el mantenimiento de espacios de trabajo seguros, saludables y productivos; la promoción de enfoques favorables a empleos productivos y de calidad además de la permanencia en el mercado de trabajo; o el impulso al intercambio de conocimientos y experiencias en el centro de trabajo entre diferentes generaciones.

El Comité Ejecutivo de la CES ha valorado especialmente que nos encontremos ante un acuerdo que establece un marco general en el que, además, se recogen objetivos y actividades concretas (a diferencia de otros anteriores más controvertidos). Entre ellas –lo que era una prioridad para la confederación europea- que los procesos se inicien con un análisis demográfico de los trabajadores involucrados en las negociaciones nacionales. Otros factores a destacar son que las acciones previstas no son opcionales, el enfoque colectivo –sobre tentaciones individuales- que pone en valor de forma explícita el papel de los representantes de los trabajadores o la inclusión de previsiones sobre la no puesta en práctica del acuerdo. Estas últimas hacen referencia a un proceso de evaluación que permita identificar malas prácticas, básicamente centrada en Estados miembros en los que el texto no se implemente, problema que en otras ocasiones se ha detectado, principalmente, en determinados países del centro y este europeo.

El texto, en el que abundan más los condicionales que los imperativos o en el que aparecen ciertas cláusulas de salvaguarda para las PYMEs, puede parecer escaso de ambición. No obstante hay que valorarlo desde su naturaleza europea, caracterizada por zócalos de derechos muy bajos y culturas políticas muy diferentes que afectan también a la bancada sindical. Este acuerdo marco ofrece un abanico de propuestas y goza de una mayor concreción que otros homólogos de años anteriores, por lo que fortalece el maltrecho diálogo social europeo y el papel de los interlocutores sociales. Evidentemente, incluye una cláusula de garantía de respeto a las situaciones existentes que gocen de mayores derechos o de más alta protección. Finalmente, como señalaba con anterioridad, la base jurídica del acuerdo implica que sus orientaciones deben trasladarse al diálogo social nacional confederal o sectorial. Nos ofrece, por lo tanto, una posibilidad de desarrollarlo solo limitada por nuestra capacidad negociadora ■

# El TS ante el despido improcedente y los salarios de tramitación

Francisco Gualda Alcalá
*Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO*

**El Tribunal Supremo (TS), Sala de lo Social, ha venido elaborando una doctrina durante el año 2016, que admite la posibilidad de reconocer salarios de tramitación ante el despido improcedente, en los casos en que se constate en el proceso que la readmisión no será posible. Se trata de una doctrina expuesta de forma muy confusa por diversas sentencias del mes de julio de 2016, pero que se ha aclarado recientemente, en sentencia del 5 de diciembre de 2016.**

La supresión de los salarios de tramitación, ante la opción de la empresa por la extinción ante el despido improcedente, fue una de las medidas legales de la reforma de 2012 más radicales en orden a reducir los derechos ante el despido ilegal. También tiene consecuencias negativas sobre los efectos del fraude en la contratación temporal.

Con el cambio producido en el despido improcedente, sólo existe abono de salarios de trámite si la empresa –o el representante de los trabajadores si es el afectado por el cese- opta por la readmisión; también se abonan si la sentencia impone directamente la readmisión como sucede en el despido nulo, como efecto legalmente previsto.

Puede suceder, sin embargo, que la empresa opte por la readmisión, pero la misma no se cumpla de forma efectiva, por el cierre del centro o cese de actividad, por ejemplo. En tal caso se activa un mecanismo procesal para extinguir el contrato, y aquí sí, reconocer el abono de salarios de trámite.

Por su relevancia, resumimos de forma sistemática la reciente doctrina del TS plasmada en las SSTS de 19 de julio de 2016 (Rec. 338/2015), 21 julio 2016 (Rec. 879/2015) y 5 Diciembre 2016, (Rec. 3832/15), y el alcance práctico que tiene.

La importancia práctica es que, en ese caso, se priva a la empresa de la posibilidad de optar por la extinción, que implicaría liberarse de los salarios de trámite.

La norma clave en esta materia es el art. 110.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LRJS- según el cual: "b) *A*

*solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia".*

Según la STS 5-12-16, basta una mera lectura del precepto para comprender que su aplicación requiere que concurran los siguientes presupuestos:

- Que haya existido una extinción contractual identificable como despido.
- Que el despido en cuestión se califique como improcedente.
- Que conste la imposibilidad de la readmisión. Así debería acreditarse en el proceso.
- Que la persona despedida solicite al juzgador tener hecha la opción por la indemnización.

El TS explica los efectos que tiene para el trabajador o trabajadora despedida si se activa esta regulación y se acredita que la readmisión es imposible:

1. La sentencia declara el despido improcedente, no concede opción a la empresa, y directamente establece la extinción del contrato. Esto es muy importante pues habrá casos en los que no interese pedir en la demanda la readmisión imposible, cuando exista una expectativa razonable de que la empresa opte por la readmisión.

2. Se incrementa la cuantía de la indemnización por despido improcedente. Dice el TS que: *"Frente a la indemnización calculada tomando como fecha final la del cese efectivo en el trabajo, la regla especial que el inciso en estudio ofrece aparece más ventajosa desde esa perspectiva: permite que la sentencia sea el título ejecutivo para cobrar la indemnización (sin necesidad de trámites ulteriores) y lleva el término final del periodo considerado hasta la fecha de la propia resolución judicial".*

3. Y finalmente, como aportación jurisprudencial, permite reconocer el abono de los salarios de trámite. La lectura de la norma no permite deducir, por si sola, la obligación de abonar salarios de tramitación, pero el TS realiza una interpretación finalista: si la empresa no comparece y no formula opción por la extinción, opera automáticamente la opción por la readmisión –art. 56.3 ET-, que sí genera salarios de trámite, por lo que desde una interpretación finalista, también se reconocen si la readmisión es imposible.

Como se ve, no es una doctrina que se base en proteger a las personas afectadas por el despido, sino más bien, un intento de reducir la carga de obligaciones que pesa sobre la empresa. Pero el efecto práctico es un incremento de la indemnización por despido improcedente, y sobre todo, el reconocimiento del abono de salarios de tramitación. Implica además una simplificación notable de los trámites procesales: la ejecución que cabe es exclusivamente de cantidad, y ante la insolvencia opera la cobertura del FOGASA.

Lógicamente no se puede aplicar como una regla general, sino que se exige valorar en cada caso. Será preciso constatar que no exista una expectativa razonable de readmisión en el caso de que se declare el despido improcedente, lo que se puede haber evidenciado por el desarrollo de las previas conciliaciones extrajudicial y judicial. Y además, es preciso que el trabajador/a sea consciente del alcance de la petición.

La petición de despido improcedente con readmisión imposible y abono de salarios de tramitación, es una nueva vía que se abre ante el muro legislativo que se ha venido construyendo para impedir la compensación adecuada ante el despido ilegal ■

# CCOO exige la recuperación del derecho a la negociación colectiva en el sector público

Antonio Cabrera González
*Coordinador del Área Pública de CCOO*

**En los últimos años, empleadas y empleados públicos han visto modificadas sus condiciones laborales y económicas por decisiones unilaterales de los gobiernos, tanto del PSOE como del PP, carentes de un consenso mínimo necesario que han afectado de manera sustancial tanto al crecimiento económico como a la mejora de la calidad de la cobertura de los servicios públicos. A esto debemos añadir la pérdida de capacidad de la Mesa General de negociación de las Administraciones Públicas, la continua pérdida de poder adquisitivo de este personal y una bajísima tasa de reposición que ha precarizado el modelo de empleo en las administraciones públicas, mostrando el desprecio al derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos por parte de los gobiernos.**

Este es el escenario en que nos encontramos para abordar un proceso de negociación con el Ministerio de Administraciones Públicas, tras un año lleno de incertidumbres y vacíos provocados por el Gobierno en funciones. Desde el área

pública de CCOO entendemos que el inicio de la nueva legislatura debe significar un cambio sustancial en las relaciones con respecto a lo vivido en los últimos años.

El área pública de CCOO ha desarrollado en los últimos meses diferentes encuentros, iniciados el 14 de noviembre, con los grupos parlamentarios al objeto de que asumieran una proposición de ley que significara la adaptación y mejora de las condiciones del empleo público y la normativa europea de trabajo por tiempo determinado y de recuperación de la capacidad adquisitiva de las empleadas y empleados públicos para el ejercicio presupuestario de 2017. La respuesta ha sido variada, si bien en cuanto a las condiciones laborales transmitían buena sintonía, con respecto a las condiciones económicas o que tuvieran esa transcendencia, tanto PP, como PSOE y Ciudadano´s, priorizaban la definición del techo de gasto y posteriormente ya se vería.

En paralelo se han mantenido reuniones con el propio Ministerio y la Secretaría de Estado de Función Pública, tanto bilaterales del sindicato con el Gobierno, como en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, a fin de que, como primera medida y de forma urgente, pudiésemos avanzar y alcanzar acuerdos que repercutiesen sobre la mejora de las condiciones de empleadas y empleados públicos.

Entre los objetivos que hemos expresado al Ministerio y que se encuentran en la propuesta de ley presentada a los grupos parlamentarios, situamos en primer lugar al empleo. En mayo de 2016, tras un análisis de las plantillas del sector público y contrastarlo con los datos de la Encuesta de Población Activa, el área pública desarrolló una campaña, conjuntamente con la Confederación, para la aprobación de una Oferta de Empleo Público Excepcional

## CCOO ha reclamado al Gobierno la aprobación de una Oferta de Empleo Público Excepcional, de en torno a 356.000 plazas

que supusiese la convocatoria de todas aquellas plazas presupuestadas, estuviesen cubiertas o no, con el objetivo de garantizar la estabilidad y la continuidad del empleo público. Esta oferta debería ser de 356.000 plazas, cuyo desglose sectorial se corresponde con: 24.000 en Administración General del Estado; 40.000 en Administración Autonómica; 91.000 en Administración Local; 107.000 en Sistema Educativo y 94.000 en Sistema Nacional de Salud.

Relacionado con el empleo hay tres cuestiones sobre las que debe actuar la Administración: en primer lugar, la eliminación de la tasa de reposición, tasa que durante los años de prosperidad económica se mantuvo en el 100% y que con la crisis se redujo de manera sustancial, curiosamente se recuperó para algunos sectores el pasado año el 100% coincidiendo con importantes procesos electorales; dar solución a las personas que en el sector público prestan servicio mediante contratos interinos y eventuales y que las recientes sentencias del TJUE han puesto en evidencia, siendo necesario para ello que, entre otras cuestiones, se aborden las modificaciones necesarias en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

En segundo lugar, nuestras propuestas sobre la recuperación del poder adquisi-

tivo y el incremento salarial de 2017 se refieren a un incremento para este año en los mismos términos que el IPC, y acordar un calendario plurianual que signifique la recuperación económica de lo perdido en los últimos años.

Finalmente y en un lugar no menos importante que los anteriores, es necesario recuperar la actividad normalizada de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y dotarla de contenidos de negociación que nos conduzcan a acuerdos estables. En este sentido debemos priorizar: la eliminación del criterio gubernamental para que, con carácter básico, las administraciones públicas puedan disponer de su propio margen de negociación para la recuperación de los derechos arrebatados; determinar un calendario concreto y tasado de los temas que deben abordarse; reactivar el diálogo y poner soluciones a los problemas que la crisis económica ha creado de forma grave a los servicios públicos y a quienes prestan trabajo en ellos; la reorganización administrativa que está efectuándose a través de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA); los procesos de digitalización y su impacto sobre funciones, profesionalización y empleo; situación de las mutualidades; derechos sindicales y Convenio Único del personal laboral.

Nuestras propuestas están en la mesa, son conocidas, así como nuestra voluntad de diálogo, ahora le toca a la Administración dar el paso, si éste no se produce o falta voluntad, ellos mismos se han servido el conflicto ■

# Frente al abuso de los becarios y estudiantes en prácticas

Laura Lombilla Paul
*Secretaria de Empleo y Acción Sindical de CCOO de Cantabria*

En 2013 se puso en marcha en Cantabria el programa de Formación Profesional Dual, con una buena acogida por parte de las empresas cántabras, fundamentalmente de las del sector industrial.

En diciembre de 2015, se produce un accidente en una de estas empresas y pierde la vida un joven de 25 años, alumno de Formación Profesional Dual en periodo de prácticas. La Inspección de Trabajo constata que no estaba en alta en la Seguridad Social.

A raíz de este accidente, la Inspección de Trabajo de la Comunidad Autónoma inicia un trabajo de comprobación de la situación en Seguridad Social de todo el alumnado de FP dual que realizaba prácticas en las empresas de la región. El resultado de esa campaña ha sido importante, ya que ante la evidencia de que los alumnos cántabros no estaban dados de alta, la Inspección de Trabajo trata con nuestra organización sindical de la necesidad de requerir a las empresas adscritas a los convenios de Formación Profesional Dual con la Consejería de Educación el alta, la cotización en la Seguridad Social de los estudiantes, y los recargos desde el inicio de esta modalidad, en 2013, una obligación que no figuraba en el convenio aprobado por el anterior Gobierno del PP.

La reclamación del pago de las cotizaciones sociales de los alumnos supuso un enfrentamiento entre los Ministerios de Empleo y Educación, ya que no estaban de acuerdo sobre la obligatoriedad del alta

en la Seguridad Social de esos estudiantes y el pago de las cotizaciones correspondientes.

Con este precedente, en diciembre de 2016 el Ministerio de Empleo decide extender la equiparación de estos alumnos con los trabajadores de las empresas al resto del Estado, y comunica una orden general a las direcciones territoriales de la Inspección de Trabajo para requerir a las empresas que no hayan dado de alta a los alumnos de FP dual en sus prácticas. Los tiempos para la puesta en marcha de estas campañas dependerán de cada Dirección territorial, pero es necesario que nuestro sindicato haga el seguimiento de esta campaña para ampliar el derecho de alta al resto de Comunidades Autónomas.

El papel de Comisiones Obreras ha sido fundamental en la negociación, durante 2016, con el Gobierno regional del proyecto de Orden de desarrollo de proyectos de FP dual del sistema educativo en Cantabria, consiguiendo el objetivo de incorporar al texto la creación de un registro de empresas con los centros de trabajo en los que el alumnado vaya a realizar las prácticas profesionales, y la obligación de alta y cotización a la Seguridad Social de estos; esta Orden se encuentra pendiente de publicación.

Comisiones Obreras tiene en este colectivo, junto al de los becarios, un importante reto, ya que está constatado que la formación práctica y la adquisición de experiencia se han convertido en la excusa perfecta para la precarización de las relaciones laborales.

Nuestro sindicato sigue denunciando la utilización abusiva por parte de las empresas de los becarios y los estudiantes en prácticas. Para la defensa y protección de estos colectivos es primordial el papel de consulta y participación como interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que recoge la Disposición Final primera del RD Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

No podemos olvidar que en muchos casos las empresas obtienen mano de obra barata para cubrir los puestos de trabajo, sin garantizar la formación y sin respetar los derechos de los alumnos en prácticas. Sólo en Cantabria en 2016, unos 11.000 estudiantes han formado parte de las diferentes modalidades de Formación Profesional y unas 90 empresas han suscrito convenios con la Consejería de Educación para la realización de prácticas.

Para Comisiones Obreras el objetivo debe ser la mejora de las condiciones de becarios y aprendices, para lo que adquiere un papel fundamental la negociación colectiva, a través de la incorporación en los convenios colectivos de criterios que permitan diferenciar las actividades de prácticas de las que se realizarían en el ámbito de un contrato laboral para:

- Equiparar las condiciones de los aprendices con las del resto de personal en algunas materias.
- Establecer becas y ayudas.
- Mejorar la retribución de los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje.
- Crear una bolsa de trabajo de las personas en prácticas para futuras contrataciones.
- Mejorar el contenido formativo de las prácticas.
- Limitar el número de personas en prácticas en función de la plantilla de la empresa.
- Mejorar los derechos de información de la representación sindical y de la representación legal de los trabajadores en la empresa.
- Aumentar la intervención sindical en la definición de las condiciones de las prácticas ■

## Convenios registrados con efectos económicos de 2017 *(1)*

| | Total convenios | Firmados antes de 2016 | Firmados en 2016 |
|---|---|---|---|
| **Convenios** | **1.335** | **1.332** | **3** |
| **Empresas** | 435.986 | 434.189 | 1.797 |
| **Trabajadores/as** | 3.191.634 | 3.183.134 | 8.500 |
| **Jornada media (horas/año)** | 1.764,41 | 1.764,47 | 1.741,38 |
| **Variación salarial media en %** | 1,19 | 1,19 | 1,16 |

## Convenios registrados con efectos económicos por años *(1)*

| | Total convenios | Total trabajadores/as *(miles)* |
|---|---|---|
| **2015** | 5.327 | 9.393,3 |
| **2016** | 3.130 | 7.609,6 |
| **2017** | 1.335 | 3.191,6 |
| | **Convenios de empresa** | **Total trabajadores/as** *(miles)* |
| **2015** | 4.305 | 824,7 |
| **2016** | 2.406 | 465,2 |
| **2017** | 999 | 191,3 |
| | **Convenios de otro ámbito** | **Total trabajadores/as** *(miles)* |
| **2015** | 1.022 | 8.568,6 |
| **2016** | 724 | 7.144,4 |
| **2017** | 336 | 3.000,3 |

## Convenios registrados por año de firma *(1)*

| | Total convenios | Total trabajadores/as |
|---|---|---|
| **2015** | 1.592 | 3.547.227 |
| **2016** | 1.385 | 2.263.846 |
| **2017** | 4 | 10.500 |
| | **Convenios de empresa** | **Total trabajadores/as** |
| **2015** | 1.263 | 171.104 |
| **2016** | 1.081 | 211.150 |
| **2017** | 1 | 49 |
| | **Convenios de otro ámbito** | **Total trabajadores/as** |
| **2015** | 329 | 3.376.123 |
| **2016** | 304 | 2.052.696 |
| **2017** | 3 | 10.451 |

## NOTAS

**(1)** Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2017 registrados hasta 31 de Enero de 2017.

**(2)** Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 20 de Febrero 2017.

**(3)** Expedientes FOGASA al 31 de Enero 2017, elaboración propia a partir 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 31 de Enero 2017, Informe sobre la Actividad del SIMA Nº 29 - Febrero 2017.

## Expedientes FOGASA al 31.10.2017 *(3)*

| | |
|---|---|
| **Nº expedientes** | **1.892** |
| **Nº empresas** | **1.309** |
| **Nº trabajadores/as**<br>**64** % Hombres<br>**36** % Mujeres | **2.592** |
| **Total prestaciones** (euros) | **17.999.990** |
| **Prestaciones por salarios** (euros) | **6.378.565** |
| **Prestaciones por indemnizaciones** (euros) | **11.621.425** |

## Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2017 *(1)*

| Sector de actividad | Nº inaplicaciones | Nº empresas | Nº Trabajadores/as |
|---|---|---|---|
| **TOTAL** | **106** | **98** | **1.848** |
| Agrario | 1 | 1 | 1 |
| Industria | 14 | 14 | 224 |
| Construcción | 6 | 6 | 47 |
| Servicios | 85 | 77 | 1.576 |
| **Tamaño de la empresa** | **Nº inaplicaciones** | **Nº empresas** | **Nº Trabajadores/as** |
| **TOTAL** | **106** | **98** | **1.848** |
| 1-49 trabajadores | 91 | 86 | 917 |
| 50-249 trabajadores | 10 | 8 | 691 |
| 250 o más trabajadores | 2 | 2 | 223 |
| No consta | 3 | 2 | 17 |

| Condiciones de trabajo inaplicadas | Nº inaplicaciones | % inaplicaciones | Nº Trabajadores/as |
|---|---|---|---|
| **TOTAL** | **106** | **100,0** | **1.848** |
| Cuantía salarial | 73 | 68,9 | 1.118 |
| Cuantía salarial y sistema de remuneración | 10 | 9,4 | 74 |
| Sistema de remuneración | 2 | 1,9 | 39 |
| Cuantía salarial y jornada de trabajo | 3 | 2,8 | 22 |
| Cuantía salarial y mejoras voluntarias Seguridad Social | 1 | 0,9 | 57 |
| Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo | 2 | 1,9 | 5 |
| Resto de casos | 7 | 6,6 | 262 |

## Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Febrero 2017 *(2)*

| | | Denunciados | Prorrogados | Convenios nuevos |
|---|---|---|---|---|
| Total convenios | 2015 | 788 | 69 | 595 |
| | 2017 | 668 | 66 | 515 |
| | 2017 | 27 | 8 | 83 |
| Empresa | 2015 | 587 | 53 | 571 |
| | 2017 | 474 | 48 | 483 |
| | 2017 | 16 | 6 | 76 |
| Grupo de empresas | 2015 | 28 | 2 | 9 |
| | 2017 | 20 | 3 | 18 |
| | 2017 | 3 | 1 | 0 |
| Sectoriales | 2015 | 173 | 14 | 15 |
| | 2017 | 174 | 15 | 14 |
| | 2017 | 8 | 1 | 7 |

## Procedimientos SIMA 2017 *(4)*

| | Procedimientos 19 | | Trabajadores 179.637 |
|---|---|---|---|
| **ÁMBITO DEL CONFLICTO** | **nº** | **%** | **nº** |
| Empresa | 17 | 89 | 23.637 |
| Sector | 23 | 11 | 156.000 |
| **TIPO DE CONFLICTO** | **nº** | **%** | **nº** |
| Interpretación y aplicación | 19 | 100 | 179.637 |
| **TIPO DE PROCEDIMIENTO** | **nº** | **%** | **nº** |
| Mediación | 19 | 100 | 179.637 |
| **MATERIA** | **nº** | **%** | **nº** |
| Salario | 10 | 52 | 163.492 |
| Tiempo de trabajo | 3 | 16 | 1.044 |
| Varias materias o sin calificar | 2 | 11 | 250 |
| Clasificación profesional | 2 | 11 | 10.050 |
| Derechos sindicales | 1 | 5 | 4.000 |
| Otros | 1 | 5 | 801 |
| **RESULTADO** | **nº** | **%** | **nº** |
| Sin acuerdo | 4 | | 157.501 |
| Intentado sin efecto | 1 | | 92 |
| En trámite | 14 | | 22.044 |

INICIO