acciónsindical

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

Negociando un nuevo AENC	02
II Acuerdo por la mejora	
del empleo público	05
Falsas cooperativas	
en el sector cárnico	80
Las movilizaciones	
por las pensiones	11
Cambio climático y transición energética	13
PAE y PREPARA	14
La actividad de la CCNCC en 2017	17
Autoridad Laboral Europea	19
Tribunal Supremo y permisos	
retribuidos	21
Acumulación del permiso	
de lactancia	23
Digitalización y otros retos	
del sector financiero	25
Negociando el Convenio	
de Discapacidad	27
Estrategia Industrial	
de Extremadura	30
Estadística nogociación coloctiva	33



16 JUNIO

Tiempo de movilizarse

CONTRA LA PRECARIEDAD:Más derechos y mejores salarios











Tras el éxito de las movilizaciones convocadas por CCOO y UGT del pasado 22 de mayo, en las que miles de delegados y delegadas se concentraron en todas las grandes ciudades, para protestar por la falta de voluntad de CEOE y CEPYME de llegar a un acuerdo Interconfederal de empleo y negociación colectiva que apostase por la recuperación salarial y del empleo; el próximo 16 de junio nos movilizaremos nuevamente contra la precariedad laboral: por una recuperación salarial acorde al crecimiento del beneficio empresarial y por la recuperación de los derechos arrebatados.

ACCIÓN SINDICAL

Un Acuerdo de Negociación Colectiva que impulse la lucha contra la desigualdad

Unai Sordo Calvo Secretario general de CCOO

Negociar un convenio es un proceso de participación, propuesta y movilización

as negociaciones del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) están siendo particularmente difíciles. Nos encontramos en un momento en el que concurren cuatro elementos que determinan esta dificultad. Algunos debieran impulsar el acuerdo. Otros lo lastran:

La situación económica del país. Desde 2017 España produce más que antes de la crisis. Las empresas superan en 36 mil millones de euros los beneficios que tenían antes de 2008 y reparten 17 mil millones más en dividendos. Por el contrario, solo se ha recuperado el 48% del empleo (43% de

las horas trabajadas) que se perdió en la crisis, y los sueldos siguen devaluados: la remuneración de asalariados ha caído en 10 millones. Viendo esta situación, la necesidad de recuperación salarial es innegable.

La economía española ha crecido en buena parte por el efecto de los "vientos de cola" (cambio euro-dólar, precio del petróleo, política monetaria expansiva...). Este modelo de crecimiento se viene agotando hace tiempo y ahora, si los vientos no vienen de fuera tienen que venir de dentro. Es decir, es necesario un reparto de la riqueza a través de la política salarial en primer término.



- Las últimas reformas laborales -especialmente la de 2012- han dado un enorme poder al empresariado y a la patronal. Se han deseguilibrado tanto las relaciones laborales, que las organizaciones empresariales tienen muy pocos incentivos para llegar a acuerdos. Y todavía menos a acuerdos exigentes, como los que planteamos desde CCOO.
- El desaguisado provocado por la reforma laboral es tal, que incluso los intereses empresariales entran en colisión. Hay empresarios/as conscientes de que este modelo de competencia desleal entre empresas (por la vía de tirar a la baja los salarios y las condiciones de trabajo) sólo beneficia a los peores proyectos empresariales. Otras empresas/patronales en cambio, aspiran a rentabilizar sus "negocietes" mediante salarios de miseria, deterioro de la calidad del empleo, incumplimientos en prevención de riesgos, etc.

Ante este panorama, CCOO tiene dos cosas claras. La primera es que el acuerdo es necesario, pero no sirve cualquier acuerdo. La segunda, que el AENC y los convenios colectivos que firmemos y la garantía de aplicación de los mismos en las empresas, va a depender de la correlación de fuerzas que seamos capaces de generar.

Sobre los contenidos que hagan bueno el acuerdo, para CCOO es irrenunciable un incremento salarial que se sitúe nítidamente por encima de la previsión de inflación. Recuperar poder adquisitivo. De forma especial en los salarios más bajos y para los sectores más precarizados.

Hay que tener en cuenta que la caída salarial en España se caracteriza por dos factores. Primero, se ha centrado en los sueldos más bajos: es el 20% de las trabajadoras/es que menos ganan quienes han pagado el pato de la crisis. En segundo lugar, se ha producido por la inmensa capacidad que se le ha dado al empresariado para "modificar" (léase reducir) los salarios que hasta ahora se venían percibiendo. No es tanto producto de los salarios que efectivamente se pactan en convenio o por encima de convenio, como de la "absorción" que las empresas han hecho de esos salarios. Dicho de otra manera, para mejorar los salarios no es solo cuestión de cuál es el dígito de subida, sino de la relación de poder en el centro de trabajo.

Ante esto, nuestras propuestas van encaminadas a una subida salarial generalizada para recuperar poder de compra (lo situamos en torno al 3%), pero con mayor énfasis en los salarios más bajos: deben situarse en los 1.000 euros (nos referimos a salarios mínimos de convenio que, a veces, están por debajo de los 800).



acciónsindical acciónsindical

ACCIÓN SINDICAL

Paralelamente a esto, necesitamos fortalecer a la parte más débil de la clase trabajadora: temporales que rotan por infinidad de puestos de trabajo y empresas; y personas que trabajan en los sectores "externalizados", subcontratados. Externalización que en España se hace para rebajar costes y no por especialización productiva.

Estos "colectivos" que algunos denominan precariado, tiene un claro sesgo de edad y de género. Por tanto, si impulsamos medidas que reduzcan la contratación temporal, deberemos vigilar que el despido sea la última opción para solventar los problemas en las empresas y evitar "que sobren los últimos en llegar"; que se garantice la igualdad de trato con millones de personas trabajadoras que hoy en día no trabajan formalmente en las empresas principales, pero sí en su cadena de valor. Si conseguimos todo esto, estaremos favoreciendo particularmente a mujeres y jóvenes. La máxima de "a trabajo de igual valor, igual salario", requiere de acción sindical que se puede fortalecer mediante cambios legales. Debemos tratar de impulsarlos.

Sobre la correlación de fuerzas y la hegemonía. Hoy en día el discurso sobre la recuperación de los salarios y la insostenible precariedad laboral en España no es

exclusivo de los sindicatos. Hasta algunos de "los culpables" de lo que está ocurriendo (Comisión Europea, FMI, Banco Central Europeo) recomiendan un alza salarial para consolidar la demanda interna del país. Es bueno que se produzcan estas declaraciones porque hacen más insostenible la posición patronal y, en cierto modo, del Gobierno, preso del "sostener y no enmendar" su desastrosa reforma laboral.

Pero no nos engañemos. Ni el mejor AENC puede resolver todos los retos y problemas de la negociación colectiva. Las negociaciones deben ir acompañadas de procesos de movilización paralelos. Y tensionar la negociación de los convenios es fundamental. Lo hemos repetido: "o hay reparto, o hay conflicto".

Las posiciones patronales se han movido producto de la presión creciente y de explorar sus propias contradicciones de intereses. Pero todo esto debe plasmarse en convenios colectivos. En los próximos dos años y medio, tenemos el reto de negociar convenios para millones de trabajadores/as en España. Y un convenio colectivo es todo lo contrario a un acto administrativo. Es un proceso de participación, propuesta y movilización, para que desemboque en el mejor acuerdo posible **=**



El trabajo sindical logra avances en el diálogo social en las Administraciones Públicas

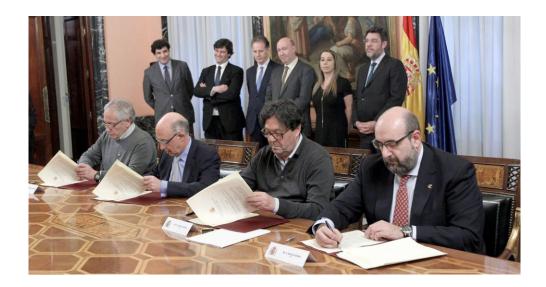
José Francisco Fernández Rodríguez Secretario general de FSC-CCOO y Coordinador del Área Pública de CCOO

Después de 10 años de recortes, eliminación de derechos y de la negociación colectiva, el 29 de marzo de 2017 empiezan a contenerse las políticas lesivas del Gobierno sobre el sector y las administraciones públicas, al suscribirse un Acuerdo fruto de un arduo trabajo de CCOO que abre el campo a futuras negociaciones.

ras nueve meses de trabajo de las federaciones del Área Pública, reuniones y asambleas en las diferentes organizaciones territoriales y sectoriales, procesos de movilizaciones en solitario de CCOO y posteriormente en unidad de acción con UGT, como las concentraciones del 24 de noviembre y la marcha a Madrid de miles de delegadas y delegados el 14 de diciembre, se alcanzó un acuerdo con el Gobierno por los sindicatos presentes

en la negociación, CCOO, UGT y CSIF, procediéndose a la firma del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público el viernes 9 de marzo, ratificado en la Mesa General de las Administraciones Públicas el 14 de marzo y publicado en el BOE el 26 de marzo.

Este II Acuerdo parte de la campaña de CCOO en defensa de los Servicios Públicos y para la recuperación de los derechos



arrebatados a las empleadas y empleados públicos, que tiene 4 ejes fundamentales: Defensa de los Servicios Públicos, Empleo, Salarios y Negociación Colectiva. La campaña, iniciada en el mes de julio del pasado año, se extiende en unidad de acción con UGT a partir del mes de septiembre con el slogan "Ahora Lo Público".

Campaña y proceso de negociación con participación activa de las Federaciones afectadas, en la elaboración de la plataforma, elementos de la campaña, materias a introducir, diseño de la misma, con gestión permanente de la información, seguimiento paso a paso del desarrollo de la negociación, y traslado hacia el interno del Área Pública y del resto del sindicato.

Las dificultades del Gobierno para dotarse de una mayoría parlamentaria, que le garantizara la presentación y posterior tramitación favorable de los PGE 2018 en el Parlamento, debido a la puesta en vigor de la suspensión de las instituciones de autogobierno catalanas con la aplicación del artículo 155 de la Constitución, condujo a la interrupción durante varios meses del proceso de negociación y diálogo entre los sindicatos de las Administraciones Públicas y el ministro Montoro, proceso que se recuperó en enero y, tras semanas de negociación intensa, concluyó con la firma el 9 de marzo.

El Acuerdo es un punto de inflexión sobre el estado de las relaciones laborales en las diferentes Administraciones Públicas, tal como calificó el Área Pública, "por primera vez en diez años, se establece un Acuerdo entre las partes que fija condiciones retributivas alejadas de la cicatería de ejercicios anteriores", aunque la firma por parte de CCOO "no cierra el marco de nuestras demandas económicas, laborales o incluso de empleo, pues estimamos imprescindi-

Lo más destacable del Acuerdo es la recuperación de la Negociación Colectiva, no sólo en las Administraciones Públicas sino para todo el Sector Público v en todos los ámbitos descentralizados

ble que hay que recuperar lo arrebatado por los diferentes gobiernos con la excusa de la crisis y el estado de excepción laboral que impusieron".

El Acuerdo no supone un punto final que dé por perdidos el resto de los derechos y condiciones arrebatadas.

Es un Acuerdo vivo y por tanto susceptible de mejora e incorporaciones a lo largo de los tres años de vigencia del mismo. Se abre de nuevo la negociación y desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público y de las Leyes de Función Pública de las CCAA.

Se ha producido su traslado a la Ley de PGE 2018, con algún elemento de redacción que habría que corregir, y en algunos temas se ha procedido a plantear enmiendas de mejora, que una vez tratadas con los grupos parlamentarios, esperamos se vean reflejadas en el texto de los PGE 2018. En caso de que estos no fueran finalmente aprobados, el Gobierno tiene el compromiso de intervenir a través de un RDL que traslade lo firmado. En ese escenario deberemos exigir que el posible RDL

que traslade el Acuerdo sea específico, no incorporando otros temas que pudieran dificultar su aprobación.

Todas las Federaciones del Área Pública de CCOO (FSS, FE v FSC) hemos realizado una valoración positiva en los órganos de dirección, lo que ha sido ratificado en el propio Consejo Confederal, y consideramos que, una vez constituida la Comisión de Seguimiento del Acuerdo el pasado 22 de mayo, es necesario reforzar el trabajo sindical de explicación, aplicación y activación de la negociación colectiva en el total de las Administraciones Públicas, empresas y sector público que está contemplado en el marco de actuación de lo suscrito.

El incremento salarial para el período 2018-2020 se sitúa entre el 6,12% (parte fija) y el 8,79% (parte variable), teniendo en cuenta que habrá un 0,75% para fondos adicionales (0,20% 2018 + 0,25% 2019 y 0'30% 2020), además de un 0,55% por cumplimiento de los objetivos de déficit al final del proceso y otras mejoras en función de la situación económica de las administraciones afectadas.

Un acuerdo que contempla, además, medidas para la creación de empleo, universalización del proceso de estabilización para reducir del 24% al 8% la temporalidad, mejora de las tasas de reposición, elevando sus porcentajes, en la perspectiva de su eliminación total a lo largo del periodo de vigencia, recuperación del derecho a la negociación colectiva, fomento de los planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, impulso a la formación de las empleadas y empleados públicos, posibilidad de abrir la negociación sobre la jubilación parcial...

En el actual escenario de conflicto institucional, con nubarrones que podrían afectar a la estabilidad parlamentaria y por tanto a los compromisos del Gobierno, el Área Pública de CCOO vigilará la evolución de los acontecimientos, exigiendo el cumplimiento de lo acordado y tomando cuantas iniciativas considere oportunas para la defensa de los intereses de las más de 3 millones de trabajadoras y trabajadores que se encuentran en el ámbito de aplicación del II Acuerdo



Las falsas cooperativas del Sector cárnico: paradigma de externalización y precarización

José Vicente Canet Juan

Responsable de I. Alimentaria de la Federación estatal de Industria de CCOO

a incorporación de cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico, se remonta a los años ochenta. Nacen en Girona con el objetivo de conseguir mejores condiciones para el colectivo de matarifes. Sin embargo, pronto se desviaron de sus principios cooperativos y pasaron a ser controladas por parte del empresariado cárnico, y es entonces cuando se inicia una relación de confrontación con el sindicato.

Al principio, nos centramos en la vía de la cesión ilegal de trabajadores, consiguiendo sentencias favorables en los Tribunales Superiores de Justicia. Sin embargo, el Tribunal Supremo en sentencia del 17 de diciembre de 2001, determinó que no había cesión ilegal dado que, al ser las y los trabajadores socias/os y, por tanto, propietarias/os de la cooperativa, no se producía enriquecimiento de un tercero. Esta sentencia, no sólo limitó nuestra capacidad para intervenir judicialmente sino que, además, catapultó a estas empresas al dotarlas de seguridad jurídica.



A partir de entonces, intentamos que el Convenio Colectivo fuese un muro de contención, sin mucho éxito. Y, a la vez, seguimos con las denuncias a la Inspección de Trabajo por fraude en la contratación mediante la figura del falso autónomo. Pese a obtener resoluciones favorables, no conseguíamos cortar el círculo vicioso. La situación se agrava a partir del año 2008 con el cóctel: crisis, paro, y reforma laboral, que conllevó un crecimiento exponencial del número de falsas cooperativas y de supuestos cooperativistas -una gran parte inmigrantes-, así como de la precariedad de sus condiciones laborales. Sin embargo, en 2017 desde CCOO reforzamos nuestra lucha contra la precaACCIÓN SINDICAL

riedad con la puesta en marcha de una campaña específica muy potente y basada en tres ejes:

- Hacer visible el problema de la subcontratación y sus efectos para las personas más allá del sector.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo a todas las cooperativas de trabajo asociado con las cárnicas y a todas las empresas que las usan. A las primeras por ser falsas cooperativas y, por tanto, descalificarlas del registro de Cooperativas; y a las segundas, por fraude en la contratación bajo la figura del falso autónomo.
- Impulsar un cambio en la Ley 27/1999 de Cooperativas de modo que, por una parte, se propicie un mayor nivel de exigencia en el momento del registro de una nueva cooperativa, al objeto de prevenir fraudes; y, por otro lado, se dote de mayor eficacia y agilidad a la Administración competente a la hora de retirar la licencia a una falsa cooperativa.

En la denuncia pública, hemos puesto de manifiesto que este colectivo cobra de media un 40% menos de lo que les corres-

pondería, y que su base de cotización a la Seguridad Social es la mitad de la de quienes trabajan por cuenta ajena, con las consecuencias negativas que esto tiene para el desarrollo de sus prestaciones sociales actuales y futuras. A este panorama hay que añadir las largas y duras jornadas de trabajo, el descuento en los supuestos anticipos societarios de los equipos de protección, del lavado de ropa, vacaciones, permisos, etc., así como los efectos derivados de la privación del derecho a la negociación colectiva y a la representación sindical, salud laboral, etc.

Estimamos en 60 millones de euros el fraude a la caja de la Seguridad Social

Respecto a las denuncias a la Inspección, desde CCOO hemos denunciado a todas las falsas cooperativas de ámbito estatal, y a todas las empresas cárnicas o principales que las usan. Estas denuncias, cubren más del 80% del fraude, pero seguimos con las denuncias de ámbito más local.

La industria cárnica es el cuarto sector industrial de nuestro país, sólo por detrás de sectores de la dimensión de la industria automovilística, la industria del petróleo y combustibles y la producción y distribución de energía eléctrica. Está formado por mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados.

Tiene un tejido industrial constituido por 3.810 empresas y 115.000 personas ocupadas.

Representa una cifra de negocio de 23.998 millones de euros, y exportó el año pasado productos por valor de más de 6.000 millones de euros, con una balanza comercial positiva del 477%.

Estimamos que en este sector hay, al menos, 15.000 falsos autónomos y autónomas.

En estos momentos se encuentra abierto el expediente contra Servicarne -la mayor falsa cooperativa, con más de 5.000 personas en activo- y las 52 empresas cárnicas donde ésta presta los servicios. En relación a este expediente, la Tesorería General de la Seguridad Social ya ha empezado a notificar a los socios y socias de Servicarne su alta en la empresa principal o cárnica, al considerar que son falsos autónomos. Falta por ver la respuesta empresarial que, de ser negativa y reaccionaria, conllevará una respuesta contundente por nuestra parte. Y, por otro lado, queda saber también si la Administración coincidirá con nuestro planteamiento de que Servicarne no es una verdadera cooperativa porque, de ser así, deberá procederse a su descalificación administrativa.

Por último, en lo relacionado con la modificación legal, ya se ha registrado en el Parlamento, por parte de Unidos Podemos, En Comú, y En Marea, una Proposición de Ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social y de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para revertir la situación de precariedad de los trabajadores y trabajadoras que, desde su vínculo formal con Cooperativas de Trabajo Asociado, prestan servicios en las empresas de las industrias cárnicas y mataderos de aves y conejos.

En definitiva, pasados unos meses de nuestra ofensiva contra la precariedad y la explotación laboral en el sector cárnico, se empiezan a ver los resultados. Lo que nos refuerza y legitima a CCOO, como sindicato de referencia en este conflicto



Pensiones: las movilizaciones dan resultado, seguimos

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

Cuando en 2013 el Gobierno del PP impuso la Reforma de pensiones del Índice de Revalorización (IRP) y del Factor de Sostenibilidad, CCOO iniciamos la contestación frente a un Gobierno que entonces disfrutaba de una amplía y cómoda mayoría absoluta en el Parlamento. Desde entonces no hemos cejado en la movilización.

esde el primer momento, CCOO hemos denunciado la profundidad de la Reforma de 2013 y el peligro adicional que suponen los ritmos en los que despliega sus efectos.

La reforma del IRP y el Factor de Sostenibilidad han supuesto un duro golpe al Pacto de Estado que desde 1995 se ha construido en defensa del sistema público de pensiones y que ahora es necesario reconstruir. Y junto a ello, ha inoculado en el sistema de pensiones el riesgo de la insuficiencia de las prestaciones y, por tanto, una amenaza muy grave a la legitimación social y a la credibilidad que los ciudadanos siempre han tenido con respecto

a la garantía que supone el sistema público de pensiones. Desde la Reforma de 2013 las pensiones están amenazadas por una doble vía: la cuantía inicial de los futuros pensionistas y la garantía de revalorización para los actuales. En el fondo es una reforma sistémica que busca contribuir a un cambio de modelo social más profundo, donde lo individual sustituya el papel redistribuidor que hasta ahora ha tenido lo colectivo, y que afecta a muchos otros ámbitos: negociación colectiva, servicios públicos, ...

Un riesgo adicional a todo lo anterior radica en que los efectos de la Reforma de 2013 se despliegan de forma progresiva en el tiempo en el largo plazo, aparentemente muy poco a poco, de modo que la ciudadanía puede tardar en entender la profundidad de la reforma... ¿quizá demasiado tarde? Hemos visto un ejemplo de ello en las últimas movilizaciones, sólo los sindicatos hemos mantenido un proceso de movilización sostenido en el tiempo desde 2013, y el conjunto de la ciudadanía ha necesitado más tiempo para apreciar el efecto acumulado del IRP. En cualquier caso, es una buena noticia la movilización general que se ha articulado alrededor de las pensiones. Juntos somos más fuertes, y debemos pre-



servar la movilización unitaria allá donde sea posible.

Un último riesgo de la Reforma de 2013 se deriva de la presentación fragmentada de sus efectos sobre distintos grupos de población, que puede dar pie a intentar enfrentarlos desde la particularidad de cada grupo. CCOO no participa de una idea diferente de la de la movilización general en defensa del conjunto del sistema público de pensiones.

Con esa idea CCOO establecimos hace meses un calendario de movilización sostenida: concentraciones periódicas frente al INSS, recogida de firmas, la marcha de los pensionistas hasta Madrid, manifestándonos frente al Congreso, rodeando el Banco de España...

La movilización ha dado resultados. Lo que apenas hace un año era una posición inamovible del presidente del Gobierno respecto de la aplicación del 0,25%, se convirtió después en una subida de las pensiones mínimas, y más tarde en la revalorización de todas las pensiones para 2018 y 2019, junto con el retraso de la entrada en vigor del Factor de Sostenibilidad hasta 2023. Pero no es lo que CCOO exigimos.

Estas concesiones no resuelven el problema de fondo: la Reforma de 2013 continúa en vigor, sólo se ha suspendido su aplicación unos años, ¿coincidiendo con un proceso pre-electoral en el que su imagen social ha quedado en evidencia por el desgaste provocado por la movilización? Lo que hace el Gobierno con sus propuestas es dar una patada adelante al problema, enviarlo a la próxima legislatura.

CCOO pone en valor lo conseguido, pero exigimos más

Tenemos la necesidad de corregir la reforma de 2013 que nos lleva, de no derogarse, a un cambio fundamental de nuestro sistema de pensiones, amenazando su suficiencia y la legitimación social del sistema público. Y conviene, además, hacerlo recuperando el Pacto de Estado que desde 1995 ha permitido garantizar la participación activa de los sindicatos en el gobierno del sistema de pensiones, y que ha sido la etapa de nuestra historia en la que más han crecido las pensiones desde la garantía del equilibrio entre la suficiencia y la sostenibilidad, además de la única época en la que se ha garantizado su poder adquisitivo.

Corregir esa reforma de 2013, equilibrar la situación financiera de la Seguridad Social reforzando su estructura de ingresos, con mayores aportaciones desde el mercado de trabajo -mediante cotizaciones- y del Estado -vía presupuestos-, reequilibrando la coyuntura de presión demográfica, es necesario para salir del bloqueo en el que hoy se halla el Pacto de Toledo, pero no suficiente. Es necesario restablecer la confianza a través de medidas como las mencionadas anteriormente, entre otras, y así poder ampliar la base para un acuerdo político y social en esta materia.

La recuperación del "gobierno participado" del sistema de pensiones, tiene importancia estratégica para trabajadoras y trabajadores, para pensionistas y, en consecuencia, es objeto de máxima atención y seguimiento por parte de CCOO.

Hasta que este proceso de presión, propuesta, negociación política y social, dé resultados de nuevo, #EsElMomento de la movilización por las pensiones, los derechos, el empleo y los salarios, #seguimos =

Cambio climático y transición energética

Javier Fernández Prieto
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado mes de abril, la Comisión de Expertos nombrada por el Gobierno en el verano de 2017 con el objeto de evaluar posibles escenarios para abordar una transición energética que permita alcanzar los objetivos de reducción de emisiones planteados por el Acuerdo de Paris, entregó su informe al Gobierno dando por finalizado su trabajo. Un documento en el que se presentan análisis y propuestas sobre cuestiones de política energética, y que será tenido en cuenta para la elaboración de la futura Ley de cambio climático y transición energética.

En el interno de nuestro sindicato desarrollamos un largo proceso de debate a lo largo de este periodo omisiones Obreras nombro a un representante para participar como experto en dicha comisión, desarrollándose un intenso trabajo desde el pasado mes de septiembre en el interno de la organización a través de un grupo conformado por diversas federaciones, territorios y secretarias confederales.

De todo este proceso, que ha supuesto un elevado número de reuniones y la elaboración de múltiples documentos de debate y síntesis de posiciones que eran trasladadas a la dinámica de la comisión de expertos, finalmente se concluyó con la abstención del experto representante de CCOO al informe final y la presentación de un voto particular¹ en el que se manifiesta nuestra posición en relación a la transición energética, un asunto de vital importancia para el futuro de nuestro país dadas sus implicaciones económicas, industriales, territoriales, de empleo y de sostenibilidad ambiental.

El debate interno, complejo y necesario, no ha sido fácil pero finalmente ha



puesto en valor la capacidad de CCOO para buscar puntos de encuentro entre sus organizaciones, abriendo caminos de colaboración y trabajo común para defender una transición justa que garantice los derechos de las y los trabajadores, un desarrollo territorial y social equilibrado, y el cumplimiento de los acuerdos de París contra el cambio climático.

En la Web de CCOO podemos encontrar la valoración que hizo pública CCOO sobre los trabajos de la comisión de Expertos y los elementos fundamentales de nuestra posición²

- 1 El voto particular es accesible a través del siguiente enlace: http://www.ccoo.es//ffb2326e9c8a-899393031d714ece8181000001.pdf
- 2 Podemos acceder a esta valoración a través del siguiente enlace: http://www.ccoo.es/noticia:281657--CCOO_cree_que_es_poco_ambicioso_en_reformas_del_mercado_energetico_fiscalidad_o_compromisos_sobre_el_empleo

14

:MPLE0

Los programas a integrar en el sistema de subsidios

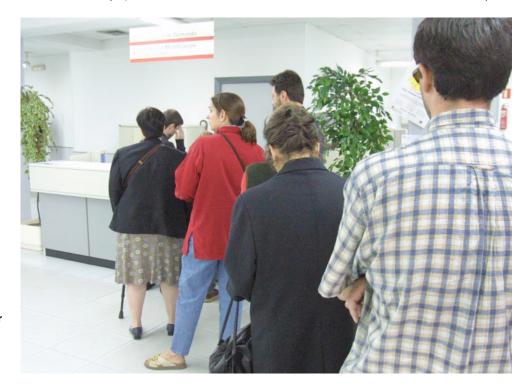
Lola Santillana Vallejo

Secretaria confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO

Con el mes de abril finalizó la vigencia del PREPARA, programa de recualificación profesional de las personas que agotan su protección por desempleo, y del PAE, programa de activación para el empleo para las personas desempleadas de larga duración con cargas familiares.

I pasado octubre había sido aprobado, de forma extraordinaria y por tiempo limitado, hasta el 30 de abril de 2018, el PREPARA, basado en la realización de un itinerario individualizado y personalizado de empleo, en la participación en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo.

El PREPARA se adoptó en 2011¹, era una de las medidas incluidas en el *Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de pensiones*, suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales en febrero de ese mismo año. Desde 2013 la norma ha posibilitado la prórroga automática del programa por períodos de seis meses cuando la tasa de desempleo,



1 RDL 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

según la Encuesta de Población Activa (EPA), fuese superior al 18 por ciento.

El PREPARA se ha prorrogado en doce ocasiones, la vigencia del último finalizó el día 30 de abril de 2018. Sin embargo, la última prórroga fue extraordinaria y por tiempo limitado, y no automática, por dos cuestiones: la tasa de desempleo correspondiente al segundo trimestre de 2017 fue de 17,2 por ciento, inferior a la fijada en el Real Decreto-ley 1/2013; y, en segundo lugar, se había pronunciado el Tribunal Constitucional² considerando que centralizar en el Servicio Público de Empleo Estatal la gestión de la ayuda económica a personas desempleadas que han agotado el paro contraviene el orden constitucional de distribución de competencias en materia de empleo.

Por su parte, el PAE entra en vigor el 15 de enero de 2015, era una de las iniciativas recogidas en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por los interlocutores sociales y el Gobierno en 2014. Desde 2016 los sindicatos hemos solicitado anualmente la prórroga del programa, junto a una batería de propuestas para su mejora ante unos resultados muy alejados de las previsiones del Gobierno. El PAE se ha ido prorrogando por períodos de doce meses, y en la última prórroga, abril de 2017, se recoge parte de las propuestas de los sindicatos.

Inicialmente el PAE podía ser solicitado entre el 15 de enero de 2015 y el 15 de abril de 2016. En esos quince meses hubo 130.141 personas beneficiarias, el 29% de lo previsto. En abril de 2016 se hace una primera prorroga de un año manteniendo los mismos requisitos de acceso al programa. En esos doce meses 57.651 personas más se benefician de este programa. En abril de 2017 no solo se hace una nueva prórroga sino que, entre otras modificaciones, se elimina la exigencia de haber sido beneficiario del PREPARA con anterioridad o de una tercera Renta Activa de Inserción. Como resultado de ello, aumentaron las personas beneficiarias.

Sin embargo, una sentencia del Tribunal Constitucional³, de diciembre de 2017, también atribuye a las comunidades autónomas las competencias de gestión del PAE, es decir, establece que el programa es competencia de las comunidades autónomas.

Más allá del debate competencial, la situación social requería asegurar la continuidad de ambos programas, para evitar perjudicar aún más a un colectivo que ha agotado su protección por desempleo o que no han cotizado el tiempo suficiente para acceder a esta prestación. A pesar del descenso de la tasa de desempleo, todavía 3.335.868 personas siguen estando inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, de las cuales un 50 por ciento son personas paradas de larga duración y que, en un alto porcentaje, han agotado su prestación por desempleo.

Al mismo tiempo, la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo continúa una senda a la baja, situándose en 2017 en el 56%, es decir el 44 por ciento de las personas paradas inscritas en las oficinas de empleo no perciben ningún tipo de prestación económica y, en consecuencia, están absolutamente desprotegidas. Además, el número de hogares con todas las personas activas en paro sigue siendo muy elevado (1.241.800), al iqual que las personas que no perciben ingreso alguno (1.103.000).

2 STC 100/2017, de 20 de julio.

3 STC 153/2017 y 156/2017, de 21 de diciembre.

Por esto, CCOO reivindicó y solicitó al Gobierno central y a las distintas CCAA, la necesidad imperiosa de reactivar los programas aunque fuese de manera extraordinaria, y que no se produjesen vacíos de cobertura en caso de que se aprobase tras la finalización de su vigencia, como así ocurrió finalmente, estableciendo la retroactividad de la norma para evitar la desprotección de las personas desempleadas.

Paralelamente, en el marco del diálogo social, consequimos alcanzar el compromiso de revisar en profundidad ambos programas que actualmente complementan la protección por desempleo, a fin de reordenarlos y adaptarlos al marco constitucional y mejorar las condiciones de protección de las personas desempleadas.

A lo largo del tiempo, los programas han sufrido distintas modificaciones que, en algunos supuestos, han restringido el acceso al mismo, reduciendo el número de potenciales beneficiarios. El cambio más destacable fue la prueba de rentas4, que se extendió al conjunto de miembros de la unidad familiar. Con este requisito los jóvenes que viven con sus padres dejaron de ser potencialmente beneficiarios del PREPARA.

Además, existía el compromiso de evaluar semestralmente el PREPARA, sin embargo, sólo tenemos conocimiento de la evaluación realizada en julio de 2012. Por lo tanto, desconocemos el resultado real del programa. Y es imprescindible tener un conocimiento previo de los resultados, tanto cualitativos como cuantitativos, para poder establecer un diagnóstico claro y hacer las correcciones necesarias para mejorar el acceso al empleo de las personas en situación de desempleo.

En conclusión, para CCOO el PREPARA y el PAE son insuficientes, pero la situación social aconseja no renunciar a ninguno de ellos. Sobre la mesa se encuentra el incorporar, de forma muy lenta, estos programas al sistema general de protección por desempleo de la Seguridad Social



4 RDL 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.



Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Actividades 2017

Miguel Sánchez Díaz Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Dar cuenta en un artículo de la extensa y variada actividad desarrollada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) a lo largo de todo un año, no es tarea fácil, de modo que intentaré centrarme en las tareas más significativas.

ntre los cometidos que la CCNCC tiene encomendadas, destaca, como su nombre indica, su función de órgano consultivo. A lo largo del pasado año, fueron aprobados por su Comisión Permanente un total de 67 informes, 46 de ellos por unanimidad y 21 por mayoría, en respuesta a consultas realizadas por empresas sobre cuál debía ser el convenio colectivo de aplicación en su ámbito. Como aspecto positivo en esta área, podemos decir que el tiempo de resolución

se ha reducido considerablemente, aún cuando 8 de estos expedientes quedaron pendientes para el año actual.

Siguiendo con las funciones de este Organismo, en 2017 fue actualizada la Guía de Negociación Colectiva. Y se publicaron asimismo cuatro números de su boletín electrónico, esta publicación analiza los datos de coyuntura laboral, con especial interés en los indicadores sobre negociación colectiva, y cuenta, además, con una sección donde se informa de las actividades de la CCNCC.

En otro orden de cosas, y en relación con su misión decisoria sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos, únicamente entraron dos solicitudes que dieron lugar a sendos procedimientos, y para su resolución se recurrió en ambos casos al arbitraje.

Otra de las actividades a destacar del último año, ha sido la celebración de dos jornadas centradas en temas novedosos



y con foros de debate relacionados con la negociación colectiva: la XXX Jornada anual de estudios, que en esta ocasión llevó por título "El futuro del trabajo. Reto para la negociación colectiva"; y una jornada técnica informativa sobre el principio de igualdad en la negociación colectiva para presentar y difundir el estudio financiado por la CCNCC, y realizado por un equipo de investigadores universitarios de Derecho del Trabajo.

En relación a estos estudios que con carácter anual o bianual se ofrecen a grupos de investigadores externos, en 2017 finalizó el dirigido por el profesor José María Goerlich, sobre la "Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)". El próximo 28 de junio está previsto, precisamente, celebrar un foro de debate a partir de las conclusiones del citado estudio.

Finalmente, respecto a los trabajos desarrollados por los servicios técnicos de la CCNCC a lo largo de 2017, debemos destacar, en su faceta investigadora, el estudio que con carácter periódico se realiza sobre la denuncia y últraactividad de los convenios colectivos; y el estudio sobre la vigencia y el decaimiento de convenios colectivos sectoriales.

Mención aparte merece el trabajo de análisis de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos sectoriales y de su difícil relación con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, como paso necesario para la elaboración del Mapa de la negociación colectiva, ya disponible en su página web. Un Mapa, realizado con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales presentes en la

CCNCC, que se presenta como una herramienta orientativa sobre el posible convenio colectivo que pueda ser de aplicación a una determinada empresa en función de su actividad, es decir, que en ningún caso puede confundirse con el carácter más decisorio de las consultas dirigidas y resueltas por la CCNCC.

En estos momentos se pretende impulsar el trabajo que los servicios técnicos de la CCNCC realizan como observatorio de la negociación colectiva. Tras una serie de reuniones con cada una de las organizaciones presentes en este Organismo, en las que nos presentaron una relación de propuestas dirigidas a ampliar la actividad del Observatorio y escucharon nuestras alegaciones a las mismas; fueron sometidas a debate en el seno de la Comisión Permanente. Entre las novedades propuestas podemos destacar, además de la elaboración de estudios por los servicios técnicos de la CCNCC, las siguientes:

- Fomentar la colaboración con organismos autonómicos que tengan funciones semejantes a las del Observatorio de la negociación colectiva.
- Colaborar con observatorios de los agentes sociales que realicen estudios sobre la misma materia, así como con otros organismos implicados en la negociación colectiva -SIMA, ITSS...- y Universidades en las que se realicen análisis o investigaciones sobre la materia.
- Dar entrada en el Boletín a opiniones de los agentes sociales y de profesionales expertos en la negociación colectiva.
- Y organizar cursos de formación sobre temas relacionados con la negociación colectiva

La Autoridad Laboral Europea

Begoña del Castillo Pérez Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

En el discurso sobre el estado de la Unión de 2017, el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker comunicó su decisión de establecer una Autoridad Laboral Europea que garantice el cumplimiento de la normativa de la UE relativa a la movilidad laboral. Tras el anuncio de Juncker, el pasado 13 de marzo la Comisión publicó una propuesta de Reglamento¹ por el que se crea la Autoridad Laboral Europea (ALE).



os argumentos objetivos que justifican la decisión de la Comisión de lanzar en este momento la propuesta de establecimiento de la ALE, son básicamente tres:

- El aumento que se ha producido en los últimos años de ciudadanos europeos que residen en un Estado miembro de la Unión distinto a su país de origen: en la actualidad asciende a 17 millones de personas.
- El elevado número de europeos y europeas que se trasladan a trabajar a otro Estado miembro: 1,7 millones cada día.
- Y el elevado número de personas que se desplazan por toda la Unión por motivos profesionales, familiares o de turismo: cientos de millones cada año.

La intención de la Comisión Europea es que la ALE complemente y facilite el desarrollo de otras iniciativas legislativas relativas a la movilidad de los trabajadores, tales como la reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, la normativa específica para el sector del transporte por carretera (lamentablemente excluido de la Directiva de desplazamiento) y la actualización de la normativa de la UE en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social.

La ALE, además, forma parte, junto con otras iniciativas como la relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y la propuesta sobre unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, de lo que la Comisión ha denominado el "despliegue del pilar europeo de derechos sociales".

El objetivo fundamental declarado por la Comisión para el establecimiento de la ALE es combatir el fraude social transfronterizo y los abusos de la seguridad social, cuestión que, tanto desde la Confederación Europea de Sindicatos (CES) como desde los sindicatos nacionales y las federaciones a nivel europeo y nacional, se venía reclamando desde hace tiempo. Sin embargo, el movimiento sindical europeo, que ha acogido favorablemente la iniciativa de la Comisión, ya ha advertido sobre algunos riesgos de la propuesta y ha planteado una serie de demandas concretas.

1 Accesible en el siguiente enlace: http://ec.europa.eu/transparency/ regdoc/rep/1/2018/ES/COM-2018-131-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF La ALE deberá ser un instrumento útil para combatir el dumping social y para garantizar la igualdad de remuneración y de condiciones laborales por un trabajo de igual valor, así como el derecho a la seguridad social y a la protección social, pero de ninguna manera puede menoscabar la autonomía de los interlocutores sociales ni periudicar a la negociación colectiva. En ese sentido, la ALE deberá estar disponible para apoyar a los sindicatos en la detección de posibles vulneraciones de derechos de los trabajadores y trabajadoras transfronterizos o conflictos de carácter salarial.

Para garantizar el correcto funcionamiento de la ALE y conseguir los efectos perseguidos, debe constituirse como un organismo independiente que cuente con financiación propia y no procedente de recortes presupuestarios de otros organismos. Debería establecerse como un órgano independiente de carácter tripartito que garantice la participación de los sindicatos. La ALE deberá incorporar los mecanismos necesarios que garanticen la cooperación de los Estados miembros de manera que no puedan negarse a realizar inspecciones de trabajo conjuntas o facilitar información, cuando le sea requerida.

Si, como recoge la actual propuesta de la Comisión, la ALE no tuviese carácter vinculante, perdería su efectividad. Una vez que la implicación de las autoridades nacionales está garantizada en el proceso, no hay razón para que los Estados miembros rechacen colaborar, ya sea facilitando información o permitiendo las inspecciones.

La implicación de los Estados miembros en la Autoridad Laboral Europea no puede ser voluntaria

En relación a la estructura de la ALE, la propuesta de la Comisión incluye el establecimiento de un Consejo de Administración en el que participarán representantes de los gobiernos y de la Comisión Europea. Entre los miembros nombrarán a un Director Ejecutivo que representará a la ALE ante las instituciones europeas.

En su Decisión 2018/402 del 13 de marzo², la Comisión establece también un Grupo Asesor Europeo que estará presidido por la propia Comisión y en el que participarán representantes de "alto nivel" de distintos organismos, entre ellos, los interlocutores sociales a nivel europeo que deben repartirse los seis miembros que les corresponden. Las tres personas designadas por la CES para representar a los sindicatos en el Grupo son la secretaria confederal del sindicato europeo, Liina Carr, el secretario general de la Federación Europea de Construcción y Madera, Sam Hagglund, y el presidente del Comité de Coordinación de los Consejos Sindicales Interregionales, nuestro compañero de CCOO de Catalunya, Ricard Bellera. El Grupo Asesor ya ha celebrado su primera reunión



LEGISLACIÓN LABORAL

Criterio del Tribunal Supremo sobre el inicio de los permisos retribuidos

Francisco Gualda Alcalá Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

La reciente Sentencia 13/02/2018 Rec. 266/2016 del Tribunal Supremo ha resuelto sobre cuál ha de ser el criterio para establecer el inició del cómputo de los permisos retribuidos: el primer día laborable posterior al hecho que lo motiva.

El Estatuto de los Trabajadores regula en el art. 37.3 una serie de permisos retribuidos, fijando un número concreto de días de duración según la circunstancia que lo justifica: matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiares, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, o traslado de domicilio.

En la aplicación práctica de estos permisos, surge el problema de fijar el momento de su inicio si coincide en el tiempo con otras circunstancias en las que no existe obligación de prestar servicios, como el descanso semanal o festivo. La norma no fija criterios directos al respecto, y lo deja a la interpretación de los Tribunales, y a la actuación de la negociación colectiva.

Si el permiso se considera como una mera garantía de días disponibles para atender la situación personal o familiar, se inicia el día del hecho que lo motiva, y se consume incluso cuando coincide en el descanso semanal o en festivo. Pero si el permiso es, como dice la norma, una dispensa de la

asistencia al trabajo durante un determinado número de días, no es posible considerarse iniciado ni consumido en los días en los que no hay obligación de prestar servicios por razón del descanso semanal o festivo.

Sobre esta materia se ha venido a pronunciar la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en relación con el problema de cuándo se inicia el permiso, fijando el criterio de que su inicio no puede coincidir con el descanso semanal sino con el primer día laborable posterior al hecho causante del permiso.

Esta doctrina tiene implicaciones también sobre la duración del permiso

El caso que resolvía el TS venía referido al Convenio Colectivo de Contact Center, que fijaba el derecho al permiso retribui-



do "desde que ocurra el hecho causante". Era una normativa más restrictiva que el propio Estatuto de los Trabajadores, que no fija ese día concreto como de inicio necesario.

Con esa regulación del convenio, la empresa consideraba que se puede iniciar en un día no laborable, y que la duración del permiso podría reducirse o incluso darse completamente por consumida durante esos días no laborables. La Audiencia Nacional confirmó la interpretación empresarial, pero el TS, en la sentencia de 13-02-18, estima el recurso de los sindicatos, y declara que "...el día inicial para el disfrute de los permisos regulados en el art. 28.1, apartados a), b) y d) del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center, cuando el hecho causante se produzca en día feriado debe ser el primer día laborales que lo siga".

Esta doctrina supone una interpretación, no sólo del convenio, sino del art. 37.3 del ET, recordando que es una disposición legal con rango de norma de derecho necesario relativo, o norma mínima mejorable por la negociación colectiva, pero que no puede implicar en ningún caso una reducción de los derechos reconocidos legalmente.

Afirma el TS que los permisos "se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja", y que el permiso consiste en ausentarse del trabajo, es decir, en un día laborable. Lo contrario "podría llevar al absurdo de privar del permiso, o días de permiso, en los supuestos en que el hecho causante acaece al inicio de varios días feriados seguidos, lo que es contrario al espíritu del art. 37.3 del ET y a la norma convencional."

Por tanto, declara el Alto Tribunal, "si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga".

La primera conclusión directa es que el inicio del permiso debe coincidir con el primer día laborable que siga al hecho causante del mismo. Pero no se impide una regulación más favorable para el trabajador o trabajadora, a través del convenio o pacto de empresa, o una interpretación derivada de la efectividad de la medida de conciliación por la que se incorpore un cierto margen de flexibilidad para que sea la persona trabajadora quien señale el día de inicio.

Así sucede en permisos retribuidos por accidente o enfermedad grave, o permisos por hospitalización de parientes, cuando se prolongan en el tiempo. En estos casos, el inicio del permiso no tiene que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad o la hospitalización, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados cuando puedan concurrir diversos familiares con derecho al permiso.

La sentencia no aclara si es posible aplicar esta doctrina a los períodos de vacaciones. Las circunstancias que generan el permiso cuestionan que se asegure el fin de descanso y recuperación que es propio del período vacacional, aunque sí sería exigible el mantenimiento de la situación de necesidad que justifica el permiso



23

LEGISLACIÓN LABORAL

Acumulación del permiso de lactancia

Eva Silván Delgado Gabinete Jurídico confederal de CCOO

La sentencia 419/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2018 sobre el derecho a la acumulación en días del permiso de lactancia, objeto del presente artículo, además de resolver sobre una cuestión controvertida en el seno de las empresas, ha sido muy destacada por la prensa reciente por ser la primera dictada por una Sala del Tribunal Supremo compuesta exclusivamente por mujeres, siendo también mujer la letrada de la administración de justicia de dicha Sala.

a Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, está constituida por trece magistrados/as, ocho de los cuales son hombres, incluido el presidente, y cinco mujeres, bastando para formar Sala y resolver los recursos interpuestos la presencia de cinco de sus trece componentes. La Sala de lo Social es la que cuenta con un mayor número de magistradas, pues del total de 83 que integran

las cinco Salas del Tribunal Supremo, 71 son hombres y sólo 12 mujeres y ninguna presidenta de Sala.



Es de resaltar que la primera sentencia con la Sala constituida sólo por magistradas, resuelva un recurso cuyo origen es la interpretación de una clausula de un convenio colectivo en relación al derecho a la acumulación del permiso de lactancia del trabajador o trabajadora con el siguiente contenido: "tendrá derecho a una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. Posibilidad de disfrute acumulado". Es decir, el convenio sí contemplaba la posibilidad de acumulación, pero no concretaba los parámetros para calcular el número de días que correspondía disfrutar en este supuesto, lo que conllevó una interpretación distinta de las partes, mientras que la empresa calculaba los días a disfrutar sumando media hora diaria, la representación de los trabajadores sumaba una hora diaria.

El objeto del conflicto colectivo interpuesto era pues interpretar si la acumulación de la lactancia reconocida por el convenio colectivo, ante la imprecisión de éste, debía hacerse teniendo como referencia la hora diaria de ausencia al trabajo, como sostenía el sindicato demandante, o la media hora de reducción de jornada, como defendía la empresa.

La sentencia analiza el alcance del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la acumulación en días completos del permiso de lactancia y su disponibilidad a la negociación colectiva. Señala que la norma legal no reconoce un derecho directo de la trabajadora o trabajador para poder exigir a la empresa el disfrute en días completos, al haber condicionado su ejercicio a los "términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla". Ahora bien, añade que la disponibilidad que el Art. 37.4 del ET hace a la negociación colectiva no es absoluta, sino que ésta debe respetar la previsión legal, conforme a la cual, lo que se permite acumular en jornadas completas es el derecho a una hora de ausencia al trabajo v no la media hora de reducción de jornada: "La norma estatutaria acude a la expresión "acumularlo", en clara referencia al derecho y no dice "acumularla" en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia.

salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional".

Así pues, conforme a la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, constituida de forma exclusiva por magistradas, el art. 37 ET es un precepto de derecho necesario relativo, incluido su apartado 4, que puede ser mejorado por norma convencional, pero no empeorado, por lo que, cuando un convenio colectivo recoja, lo que debería hacerse siempre, la posibilidad de que el trabajador o trabajadora acumule la lactancia en jornadas completas, debe sumar al menos una hora diaria y nunca media hora.

La sentencia objeto de este comentario debe ser muy tenida en cuenta por los negociadores de los convenios colectivos, que con notable frecuencia calculan los días de acumulación sumando media hora por día, pese a que, lo que el art. 37.4 del ET permite a la negociación colectiva, como ha señalado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, es posibilitar la acumulación de la lactancia en días completos computando una hora diaria de reducción, lo que ya fue señalado por el Gabinete Jurídico Confederal en el análisis jurídico de la Ley orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹

La digitalización y otros retos para el sector financiero

Joan Sierra Fatjo

Secretario general de la Agrupación del Sector Financiero de CCOO

La reestructuración llevada a cabo en el periodo 2008-2017 por el sector financiero, conformado por los Bancos, las antiguas Cajas de Ahorro -hoy todas convertidas en bancos, excepto dos de tamaño muy reducido- y las Cooperativas de Crédito (Cajas Rurales), se ha llevado por delante 83.405 puestos de trabajo, un 31% del total.

i tenemos en cuenta que a 31 de diciembre de 2008, el sector empleaba a una plantilla de 270.855 personas, tras esta demoledora pérdida de puestos de trabajo, a 31 de diciembre de 2017 esta cifra se ha reducido hasta las 187.450 personas empleadas.

Pero el proceso de concentración y lo que los bancos denominan "reducción de la capacidad instalada" aún no ha terminado. De hecho está en marcha la ejecución de diversos ERES (Santander-Popular, Bankia, Ibercaja, Liberbank y EVO Banco) que van a suponer la salida durante el año 2018 de, al menos, 3.000 personas más.

Y aunque, sobre todo por la desaparición de las cajas de ahorro, se ha reducido ostensiblemente el número de entidades, todavía algunas de ellas -las que dependen principalmente del negocio tradicional- podrían ver en peligro su continuidad en solitario por un entorno general de baja rentabilidad del negocio bancario motivado por la falta de capacidad para generar mayores ingresos que compensen los bajos tipos de interés -que están prácticamente al 0%-, y porque, además, ya se agotó el recorrido de la posible reducción de los costes financieros así como de la enajenación de activos.

La digitalización: nuevo frente de preocupación para el empleo

Y cuando aún no ha concluido el ajuste en el sector, se abre un nuevo frente; lo que se ha denominado como "digitalización", que además de precisar de unas cuantiosas inversiones para su implantación, supone un cambio sin precedentes que afecta a la relación con la clientela, la irrupción de una competencia que rompe los esquemas que hasta ahora regían en la banca y que va a tener -lo está teniendo ya- importantes efectos en la organización del trabajo. Y aunque pensemos que la digitalización lo que más va a cambiar es la manera de trabajar, no es descartable que pueda tener una incidencia negativa en el empleo.

Para encarar todo esto, contamos con un modelo de negociación colectiva del sector financiero, con el nudo troncal que son los convenios sectoriales de Banca, Ahorro y Cooperativas de Crédito, que nos ha servido de colchón para amortiquar en parte el golpe puesto que, de forma mayoritaria y sin obviar lo dolorosa que ha sido la reestructuración en el sector, hemos podido afrontarla de manera ordenada y negociada y, aunque no ha estado exenta de fuertes tensiones, se han evitado en gran medida los aspectos más traumáticos para las plantillas.

Pero este proceso de ajuste drástico, también ha ido acompañado en paralelo de una pérdida total de la reputación de la banca en general. Y aunque no todas las direcciones de las entidades hayan actuado de la misma manera -con malas prácticas, en ocasiones delictivas-, el manto de desprestigio se ha cernido injustamente sobre la profesión, sin distinguir a los verdaderos responsables.

Y es que las plantillas del sector financiero llevan años en el ojo del huracán, dando la cara ante una indignada clientela para responder por las decisiones tomadas por las direcciones de algunas entidades, y de las que las trabajadoras y los trabajadores no son en absoluto responsables.

Por ello, CCOO hemos propuesto el establecimiento de códigos deontológicos de la profesión -incorporando artículos al respecto en el Convenio de Banca y en el de Cooperativas de Crédito- porque, aunque la conducta profesional de las plantillas ha sido y sigue siendo intachable, éstas no disponen de mecanismos para denunciar las presiones por parte de determinados superiores sin que ello suponga poner en riesgo el propio puesto de trabajo.

Pero no se acaban aquí los efectos del ajuste bancario. También se producen consecuencias para la ciudadanía en todo este proceso, porque nos encaminamos hacía un oligopolio, es decir, unas pocas y grandes entidades que se reparten la mayor parte del mercado y del negocio, lo que conlleva un menor grado de competencia y también una creciente exclusión financiera de una parte de la población, sobre todo en zonas rurales, puesto que el proceso de reestructuración lleva aparejado, además, un cierre masivo de oficinas (18.342 en el periodo 2008-2017, un 40%).



Es por esto que CCOO, además de incidir mediante la negociación colectiva o la movilización, si es necesario, en los cambios organizativos que puedan derivarse de la digitalización y seguir defendiendo un empleo estable y de calidad para las plantillas del sector financiero, vamos a contribuir y a defender que sea realmente efectivo el derecho de cualquier ciudadano o ciudadana al acceso a los servicios financieros

Negociación del XV convenio Colectivo de Atención a personas con discapacidad

Pedro Ocaña Muñoz

Secretario de Privada y Servicios Socioeducativos de la Federación estatal de Enseñanza de CCOO

El 28 de marzo de 2017 quedó constituida la Mesa negociadora del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, con el objetivo de iniciar las negociaciones de un convenio que lleva prorrogado desde el 31 de diciembre de 2015.

os inicios no fueron sencillos. La organización sindical FSIE, con menos del 9% de representatividad en el sector, manifestó en ese acto de constitución su derecho a formar parte de la Mesa Negociadora alegando que no debían computarse los delegados y delegadas afectados

por los cuatro convenios del sector existentes en el ámbito autonómico catalán, pretendiendo omitir de esta manera a los más de 800 delegados y delegadas que representan los intereses de los trabajadores y trabajadoras del sector en Catalunya.





acciónsindical acciónsindical

Ante la negativa de CCOO de incorporarlos en la Mesa Negociadora, dicha organización sindical decidió impugnar judicialmente la constitución de la misma, con la intención de que la sala de la Audiencia Nacional les otorgase la representación que no obtuvieron en las elecciones sindicales. Su demanda quedó desestimada al entender los magistrados que el convenio estatal está vigente en todo el territorio español, independientemente de que pudiesen existir convenios colectivos de ámbito autonómico. Esta situación anómala provocó la ralentización del inicio de las negociaciones.

Nos encontramos ante un convenio colectivo cuyo ámbito funcional es amplio y diverso, abarcando sectores de muy diferente índole, si bien podemos diferenciar tres grandes áreas de aplicación: los centros de educación especial, los centros de atención especializada, y los centros especiales de empleo (CEE). Y es en este último subsector en el que se generan las situaciones más conflictivas.

Los CEE son empresas cuya finalidad es el de proporcionar a personas con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Este tipo de empresas al verse favorecidas por un Convenio Colectivo que remunera por debajo de lo que lo hacen otros sectores productivos (por la tipología propia de esas entidades y por la finalidad con la que se crean), acaban por actuar en demasiadas ocasiones como empresas multiservicios, ofreciendo mano de obra barata que les permite obtener un lucro inmoral, vulnerando de esta manera el principio de iqualdad entre trabajadores y desvirtuándose, por tanto, la esencia del CEE. Las condiciones laborales en algunas de estas entidades llega a extremos alarmantes, y la deriva que está tomando el sector comienza a ser preocupante, al existir CEE que concurren en el mercado de manera muy competitiva en relación a otras empresas (que





acciónsindical acciónsindical

no son CEE) para aprovecharse de las condiciones tan ventajosas de las que gozan por emplear a personas con discapacidad. Hay que recordar que, aparte de recibir innumerables subvenciones y bonificaciones, tienen ventajas fiscales, y cuentan con la complicidad de las Administraciones Públicas que, plenamente conscientes de la situación, no dudan en mirar hacia otro lado ante esta problemática.

La consecuencia de todo ello es que los CEE están dejando de ser el punto de partida para acceder al mercado laboral para convertirse en un fin en sí mismos. En definitiva, la precariedad laboral subvencionada.

En la Federación de Enseñanza de CCOO, consideramos razonable que cuando coincidiesen en una misma empresa trabajadores procedentes de un CEE con los propios de ese centro, pudiesen extenderse las condiciones laborales del convenio colectivo de la empresa cliente a los primeros, de manera que quedasen integrados en su ámbito de aplicación. Y en esa línea, intentamos articular en el convenio colectivo un mecanismo para que a los trabajadores y trabajadoras de estos centros se les pueda aplicar las condiciones, salariales y de otro tipo, del convenio colectivo que regule el sector en el que acabarán desempeñando sus tareas.

Después de más de un año de negociaciones nos encontramos en un punto muerto. Las organizaciones patronales han mostrado su más absoluta falta de sensibilidad por la situación en la que se encuentran cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, que desde el inicio de la crisis acumulan una pérdida de poder adquisitivo superior al 7%. Por si no fuese suficiente, se da la circunstancia de que algunas entidades se niegan a aplicar el incremento del SMI aprobado por el Gobierno hasta que no se haya firmado el nuevo convenio. Y no son pocas las personas en el sector que llevan asociada esa retribución.

Por otra parte, la regulación de la jornada de trabajo a nivel diario, semanal y anual, como elemento esencial en materia de conciliación familiar, ha resultado ser otro campo de batalla. Para CCOO representa un derecho inherente a la clase trabajadora el poder compaginar trabajo, vida familiar y ocio personal, símbolo de cualquier sociedad moderna. La contraparte no lo entiende así, quizás porque continúa anclada en el siglo pasado.

Ante la situación de bloqueo generada en la mesa negociadora, CCOO juntamente con UGT, convocó movilizaciones el pasado 10 de abril en todo el territorio nacional. Miles de trabajadores y trabajadoras se concentraron en las principales ciudades españolas en defensa de la negociación colectiva, reivindicando mejoras laborales y salariales y exigiendo una negociación real que permitiese abordar los problemas del sector. La situación no parece haber mejorado y por ello el 22 de mayo volvimos a salir a la calle. Si las organizaciones patronales no rectifican y siguen ninguneando la negociación colectiva, sin escuchar y afrontar de una manera real los planteamientos sindicales, las medidas de presión irán en aumento sin descartar ningún escenario de conflicto



Actualización de la Estrategia Industrial de Extremadura: Más industria y más empleo de calidad

Encarna Chacón Belmonte
Secretaria general de CCOO de Extremadura

En abril de este año ha sido acordada la actualización de la Estrategia Industrial de Extremadura ante la necesidad de renovar y mejorar el pacto al que llegamos los agentes sociales y económicos con el anterior Gobierno regional en 2014.

Este pacto fue, en realidad, uno de los pocos acuerdos que se alcanzaron con el Ejecutivo del presidente José Antonio Monago, del PP, quien se significó por rebajar el diálogo social a la mínima expresión y por intentar perseguir la labor de los sindicatos. Al iniciarse la presente legislatura, ya con Guillermo Fernández Vara al frente del Ejecutivo autonómico, se firmó la Declaración del Diálogo Social de Extremadura, una clara apuesta por retomar la senda de la concertación social. En ella se reflejó la necesidad de actualizar la Estrategia Industrial de Extremadura para adaptarla a los nuevos tiempos y para impulsar de una manera mucho más enérgica un sector que en Extremadura es débil y debería tener un peso mucho más relevante.





acciónsindical acciónsindical

CCOO de Extremadura tiene entre sus prioridades el crecimiento del sector industrial en la región. Por eso, nuestra posición en la negociación de esta actualización de la Estrategia Industrial ha sido, precisamente, poner al sector industrial como un elemento clave para el crecimiento económico y la generación de empleo de calidad, tan necesario en una región como la nuestra, con una alta tasa de paro y escaso tejido industrial.

Si bien es verdad que, en términos de valor añadido bruto, la industria extremeña esta mejor hoy que hace cuatro años, en parte debido a esta estrategia hoy actualizada, aún estamos lejos de alcanzar la media española, pese a que ésta se encuentre también alejada de la de los países del entorno europeo, entre otras cosas, por la nefasta política industrial llevada a cabo por el Gobierno de España en los últimos años.

Tenemos que ser conscientes del contexto en el que nos situamos en la región. Por un lado, la Comisión Europea se ha marcado el objetivo para el 2020 de llegar al 20% del PIB en su sector manufacturero y al 23% integrando la producción del sector energético. Pues bien, en Extremadura el sector industrial representó el 13,1% del PIB regional en 2017, y se plantea el reto de converger con la media nacional, que se sitúa en el 16,4% de su PIB. La posición de Extremadura en 2017 en producción industrial es 3,3 puntos porcentuales inferior a la de España, compensada en términos globales (Manufacturas y Energía) debido al sector energético, que en Extremadura supera en casi 3 puntos porcentuales la media nacional.

En el sector energético nos situamos, por tanto, por encima de la media española, dado el impacto que la Central Nuclear de Almaraz y las plantas termosolares suponen en nuestro PIB. Esta industria es la que genera, por otra parte, el empleo más estable y de mayor calidad de todo el mercado de trabajo.

Nuestro gran reto en Extremadura sigue siendo la industria manufacturera

La brecha industrial se sitúa en la industria manufacturera: más de seis puntos inferior a la media nacional con datos del 2017 (6,9% del PIB regional frente al 13,1% de España), dificultando el desarrollo económico de la región y la creación de riqueza, pues es el sector industrial el que añade mayor productividad a la economía, el más intensivo en inversión en I+D+i, y el que garantiza una balanza comercial positiva.

En el sector industrial extremeño el 79,6% del empleo es de carácter indefinido, mientras que en el sector servicios representa el 69,2%, el 48,6% en la construcción y, en la agricultura, un 24,8%.

La ocupación media anual del sector industrial, según la EPA, se ha reducido en el periodo 2008-2017 en 12.400 empleos (-26,8%). La ocupación media en 2017 es de 33.900 personas, representando el 9,28% del total regional. Cabe destacar que la ocupación femenina (6.400) representa el 18,9% del total, por debajo de la media nacional (24,9%).

Uno de los puntos en los que CCOO ha incidido más en la negociación de la actua-



acciónsindical acciónsindical

lización de la Estrategia Industria ha sido, precisamente, en poner en marcha actuaciones que permitan un mayor acceso de las mujeres a este sector para reducir esta brecha de empleo.

Si bien en el sector energético podemos seguir creciendo, sobre todo y de manera importante en el sector de renovables -hoy tener un excedente de aqua y energía almacenada tiene un valor estratégico importante-, los mayores esfuerzos deben realizarse en la industria manufacturera de los sectores planteados por el acuerdo como estratégicos.

En este sentido, la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente (RIS3) de Extremadura determinó que los sectores en los cuales existe un alto potencial de crecimiento son la agroalimentación, las energías limpias, el turismo, la salud y las tecnologías de la información y la comunicación.

Más allá del contenido del acuerdo, merece la pena destacar algunas cuestiones tales como el reto demográfico al que debe enfrentarse Extremadura en las próximas dos décadas como consecuencia de la despoblación, del envejecimiento y del trasvase del mundo rural al urbano. Ante esto, la industria debe jugar un papel importantísimo como polo de atracción y fijación poblacional.

Por otra parte, la inversión pública contemplada referida exclusivamente a la apuesta de la Junta de Extremadura -508 millones de euros-, aunque importante y generadora de captación de inversión privada (se estima que por cada euro público invertido se generarán casi dos euros en recursos privados), no es suficiente. El total de la Estrategia Industrial está presupuestada en 1.370 millones de euros por lo que parte del capital ha de ser privado.

El Gobierno de España debe implicarse también en la inversión directa en el sector industrial (infraestructura industrial, tecnología, I+D,..). De manera muy especial levantando el veto a las renovables, propiciando el abaratamiento de costes energéticos industriales, ampliando la capacidad de sumar mayor capacidad de red, etc.

En otro orden de cosas, y muy relacionado con el desarrollo industrial, el Gobierno de España debe acelerar sus compromisos en la red de transporte con Extremadura, especialmente en lo concerniente al ferrocarril pues su importancia para este sector y su competitividad es fundamental.

Esta estrategia supone todo un reto para los gobiernos, las organizaciones sindicales, las empresas, las fuerzas políticas, etc.... Pero también debe serlo para toda la ciudadanía, para toda la sociedad. En este terreno, Extremadura entera debe saber que el futuro de las generaciones venideras y de nuestros jóvenes de hoy, con amplísimos conocimientos, se juega en parte en el sector industrial, para ello es necesario ser rigurosos pero también asumir riesgos.

El crecimiento económico y su posterior reparto de forma equitativa y socialmente justo no será posible si Extremadura sique siendo un erial industrial



Convenios registrados con efectos económicos de 2018 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2018	Firmados en 2018
Convenios	2.148	1.965	183
Empresas	647.098	622.531	24.567
Trabajadores/as	5.368.547	4.980.858	387.689
Jornada media (horas/año)	1.764,08	1.766,98	1.726,95
Variación salarial media en %	1,56	1,54	1,82

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)	
2016	5.007	10.363,6	
2017	3.906	9.015,8	
2018	2.148	5.368,5	
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)	
2016	3.919	742,2	
2017	2.963	574,0	
2018	1.598	349,5	
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)	
2016	1.088	9.621,5	
2017	943	8.441,8	
2018	550	5.019,0	

Convenios registrados por año de firma (1)

Total convenios	Total trabajadores/as
1.858	2.831.990
1.703	3.849.948
221	408.381
Convenios de empresa	Total trabajadores/as
1.480	290.074
1.301	245.683
171	22.316
Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
378	2.541.916
402	3.604.265
50	386.065
	Convenios 1.858 1.703 221 Convenios de empresa 1.480 1.301 171 Convenios de otro ámbito 378 402

NOTAS

(1)	Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2018 registrados hasta 30 de Abril de 2018.
(2)	Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 21 de Mayo 2018.
(3)	Expedientes FOGASA al 30 de Abril de 2018, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
(4)	Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Abril del 2018, Informe sobre la Actividad del SIMA Nº 70 - Mayo 2018.

Expedientes FOGASA 2018 (3)

N° expedientes	22.002
N° empresas	9.543
N° trabajadores/as 62 % Hombres 38 % Mujeres	26.744
Total prestaciones (euros)	173.868.820
Prestaciones por salarios (euros)	65.560.607
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	108.308.213

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2018 (1)

inaplicaciones

N°

empresas

Trabajadores/as

Sector de

actividad

TOTAL	403	383	8.039
Agrario	8	8	247
Industria	51	47	3.412
Construcción	44	42	881
Servicios	300	286	3.499
Tamaño de la empresa	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
TOTAL	403	383	8.039
1-49 trabajadores	343	332	3.176
50-249 trabajadores	41	34	2.459
250 o más trabajadores	7	5	2.319
No consta	12	12	85
Condiciones de trabajo inaplicadas	N° inaplicaciones	% inaplicaciones	N° Trabajadores/as
TOTAL	403	100,0	8.039
Cuantía salarial	242	60,1	4.566
Cuantía salarial y sistema de remuneración	50	12,4	567
Sistema de remuneración	13	3,2	200
Cuantía salarial y jornada de trabajo	12	3,0	237
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	15	3,7	122
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	14	3,5	257
Cuantía salarial y mejoras voluntarias Seguridad Social	8	2,0	46
Resto de casos	49	12,2	2.044

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Mayo 2018 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2016	677	67	514
	2017	650	60	528
	2018	91	35	219
Empresa	2016	482	48	481
	2017	450	42	509
	2018	72	23	210
Grupo de empresas	2016	20	4	18
	2017	25	1	5
	2018	3	2	4
Sectoriales	2016	175	15	15
	2017	175	17	14
	2018	16	10	5

Procedimientos SIMA 2018 (4)				
	Procedimientos 179		Trabajadores 24.465.737	
ÁMBITO DEL CONFLICTO	n°	%	n°	
Empresa	153	85,5	518.410	
Sector	26	14,5	23.947.327	
TIPO DE CONFLICTO	n°	%	n°	
Interpretación y aplicación	136	76,0	1.214.540	
Huelga	32	17,8	23.064.288	
Periodo de consultas	4	2,2	114.670	
Impugnación Convenios Colectivos	1	0,6	349	
Bloqueo negociación	5	2,8	71.800	
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	0,6	90	
TIPO DE PROCEDIMIENTO	n°	%	n°	
Mediación	178	99,4	24.465.697	
Arbitraje	1	0,6	40	
RESULTADO	n°	%	n°	
Acuerdos en Mediación	37	20,67	251.067	
Laudos arbitrales	0	0,00	0	
Sin acuerdo	92	51,40	23.882.231	
Intentado sin efecto	7	3,91	129.300	
Archivado	11	6,15	16.647	
En trámite	32	17,88	186.492	