



# acciónsindical CONFEDERAL

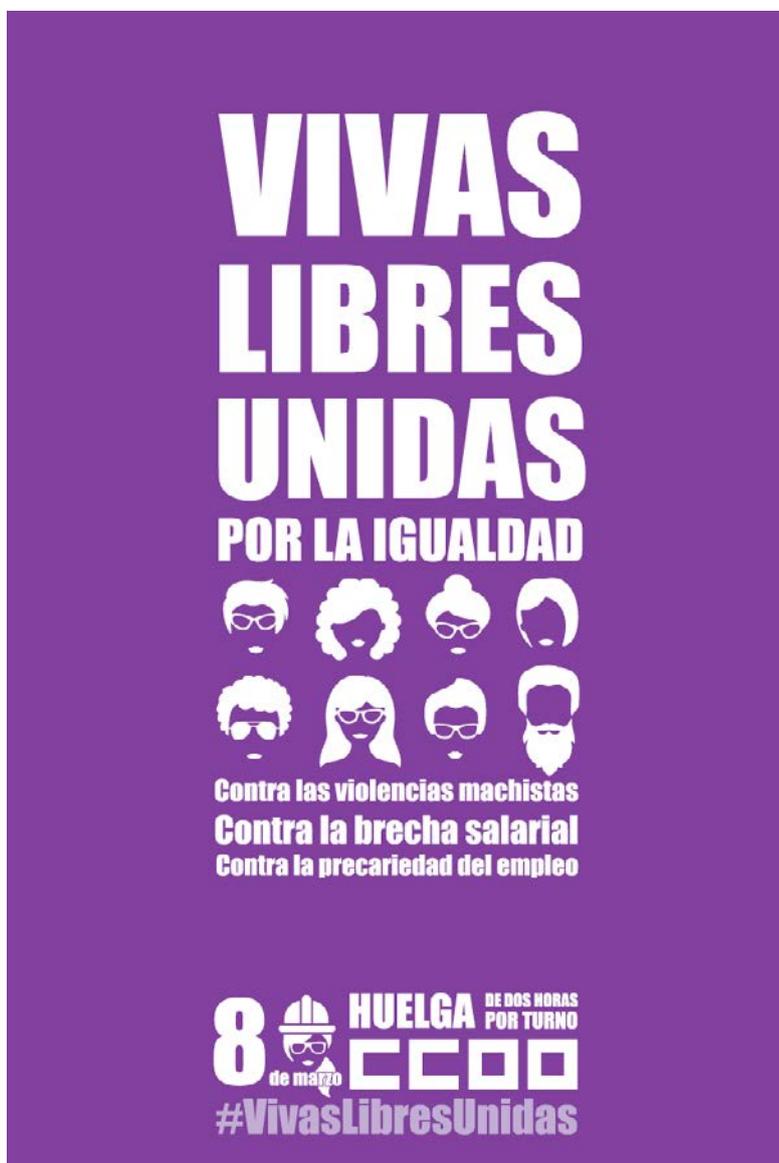
Secretaría de Acción Sindical. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS | Informativo digital

Trabajo digno frente a la precariedad laboral	02
Un 8 de marzo para la Historia	05
Apuntes de la negociación colectiva	08
La negociación colectiva en las empresas multiservicios	11
Prearity War	13
El mito del absentismo o cómo cuestionar el derecho a la salud	15
En defensa de las pensiones dignas de hoy y para el futuro	18
Plataformas digitales	20
Balance en el SIMA 2017	22
La CES ante el Semestre Europeo 2018	25
Control de la jornada diaria en el Deutsche Bank	27
Nueva legislación en contratación pública	30
Conflicto y acuerdo en OPEL/PSA	33
El Diálogo Social en Castilla y León	35
Estadística negociación colectiva	38

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



[accionsindical@ccoos.es](mailto:accionsindical@ccoos.es)



CCOO hace un llamamiento a participar en la huelga de dos horas por turno, convocada para el próximo 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, contra la persistente desigualdad económica y social que sufren las mujeres, y para mostrar el profundo rechazo a las violencias machistas y a la insuficiencia de medidas para su prevención. La huelga tendrá lugar, salvando las posibles particularidades, entre las 11:30 y 13:30 horas para quienes tengan jornadas partidas y continuadas de mañana; y entre las 16:00 y las 18:00 horas para las jornadas continuadas en turno de tarde. También llamamos a participar en las movilizaciones convocadas por el movimiento feminista en España, enmarcadas en la convocatoria de huelga internacional de mujeres y, en particular, en las manifestaciones unitarias que se celebrarán en cada territorio.

## Trabajo digno frente a la precariedad laboral

Mercedes González Calvo

*Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

**E**n los últimos años se ha producido un avance progresivo de la precariedad laboral en este país. Antes de la crisis ya teníamos unos índices de temporalidad muy por encima de la media europea lo que hacía que una gran parte del empleo en España fuera precario, incluso en años de supuesta bonanza económica, pero los años de crisis, los índices intolerables de desempleo y las reformas laborales, en especial la de 2012, han devaluado el empleo de tal manera que hemos alcanzado un porcentaje muy elevado de trabajadores y trabajadoras pobres, personas que a pesar de tener empleo viven bajo el índice del umbral de la pobreza. Esta pre-

cariedad se está cebando principalmente en mujeres, jóvenes y personas mayores que han perdido su puesto de trabajo a lo largo de la crisis y que no están percibiendo una mejora de su situación en este incipiente periodo de recuperación económica.

Las causas de la precariedad son variadas. Una de ellas es el uso abusivo que se ha hecho de la temporalidad desde los años 80. Se ha recurrido a esta contratación como vía de ajuste fácil en las empresas, a modo de colchón interno. En todos estos años no se ha corregido esta situación, al contrario, los contratos temporales siguen aumentando y cada vez en peores condi-



ciones con duraciones muy cortas y aumento de la parcialidad.

Hay que destacar el sesgo de género que tiene la precariedad en el empleo. Una muestra de ello es que los contratos a tiempo parcial que se realizan son, en su mayoría, no deseados y están fuertemente feminizados ya que el 75% se suscriben con mujeres. Además estos contratos esconden alargamientos de jornada y jornadas irregulares con cambios continuos de horario, que dejan a trabajadores y sobre todo a trabajadoras indefensas, sin poder buscar otros trabajos para completar su jornada y su salario, ni poder atender adecuadamente necesidades personales y familiares.

El desequilibrio en las relaciones laborales que agudizó la reforma laboral ha

facilitado la imposición por parte de los empresarios de sistemas de organización del trabajo que desregulan la jornada, la proliferación de convenios de empresa con condiciones inferiores a las pactadas en los convenios sectoriales y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que han rebajado salarios por la vía de supresión de complementos.

Esta situación tan favorable para los empresarios ha impulsado los procesos de externalización de cada vez más actividades en las empresas. Las externalizaciones han sido asumidas casi en su totalidad por empresas multiservicios que, utilizando la técnica de promover y firmar convenios de empresa, han rebajado las condiciones de sus trabajadores al mínimo y que han hecho negocio a costa de la precarización de los salarios y las condiciones de traba-



jo. La dudosa legalidad de muchos de estos convenios de empresas multiservicios, nos llevó a CCOO a presentar decenas de demandas judiciales que, en su práctica totalidad, han supuesto sentencias de nulidad del convenio dictadas por los tribunales laborales.

Otro nuevo modelo de negocio que precariza las condiciones de trabajo es el de las plataformas digitales. Modelo de prestaciones de servicio en el que parece que no hay trabajadores al uso, pero que en la práctica supone trabajadores mal pagados, sin regulación de jornada, ni prevención de riesgos laborales, con la libertad total del empresario de prescindir cuando quiera de esos trabajadores ya que no les vincula ninguna relación laboral, la nueva explotación del siglo XXI. No obstante, para CCOO es evidente que en estas empresas, existe una relación laboral no declarada que hay que hacer aflorar para garantizar los derechos laborales de miles de trabajadores que están siendo empleados por este tipo de empresas.

Se ha aprovechado la crisis para cambiar el modelo social de este país. Es una apuesta política por la precarización del empleo y la desigualdad. Se quiere salir de la crisis con un modelo injusto en el que priman los beneficios de las empresas por encima del reparto justo, el aumento de la competitividad a costa de la devaluación constante de los salarios y la individualización de las relaciones laborales. Situación todavía más grave si le añadimos el continuo adelgazamiento del estado del bienestar con la apuesta política de privatización de la enseñanza, la sanidad y la atención social, y el ataque a las pensiones públicas.

Tenemos varias vías de actuación frente a la precariedad laboral: Es necesario pro-

mover cambios legislativos que reviertan las nefastas consecuencias de las últimas reformas laborales y que penalicen el uso de la contratación temporal y del despido improcedente, que retomen el control de la Autoridad Laboral sobre los Expedientes de Regulación de Empleo, que pongan fin a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, y que modifiquen el actual régimen de inaplicación de condiciones del convenio colectivo.

Debemos reforzar la negociación colectiva. Es nuestro objetivo que el nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva recoja la necesidad de subir salarios de forma significativa, de que estas subidas se dirijan en mayor medida a los salarios más bajos que son los que más se han visto devaluados en estos años y que CEOE y CEPYME se comprometan a potenciar la contratación indefinida y poner coto al abuso de la contratación temporal en las empresas. Debemos también controlar el contrato a tiempo parcial, limitar su utilización a necesidades reales y no extender la posibilidad de realizar horas complementarias. Estos contenidos y otros de los que se abordan en el AENC deberán tener su reflejo en los convenios colectivos para que tengan una repercusión directa y efectiva en las trabajadoras y trabajadores.

Debemos dar una respuesta sindical a las nuevas formas de organización de las empresas, ya sean economías de plataforma, digitalización del trabajo o disponibilidad digital.

Tenemos que dirigir nuestros esfuerzos a luchar contra este modelo social que nos quieren imponer, individualizado e injusto, que deja en el camino a la población más débil ■

## Un 8 de Marzo para la Historia

Elena Blasco Martín

*Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO*

---

**L**as CCOO hemos estado siempre, a lo largo de nuestra historia, en primera línea en la lucha por los derechos de las mujeres y por la igualdad. Ha sido un vínculo permanente, simbolizado en el trabajo de las Secretarías de Mujeres, que han sabido tender puentes entre el movimiento sindical y el movimiento feminista, junto a una amplísima base de afiliadas con doble militancia, sindical y feminista. Además, ambos movimientos tenemos muchos puntos en común, somos movimientos críticos, emancipatorios y transformadores, que aspiramos a cambiar la realidad mediante la acción colectiva para avanzar en justicia social e igualdad, combatiendo las desigualdades y discriminaciones. Y si luchamos las desigualdades tenemos que empezar por lidiar la de género, que afecta a la mitad de la humanidad. Por eso este 8 de Marzo

sumaremos fuerza sindical en una jornada de movilización masiva, reivindicativa y de confluencia civil y social, mediante una huelga con voluntad inclusiva, solidaria y feminista.

Este 8 de Marzo hemos querido, en coherencia con nuestros principios, nuestra historia, nuestro trabajo permanente contra la desigualdad y en el ejercicio de nuestras competencias, protagonizar una movilización laboral sin precedentes en la historia de movimiento sindical en España. Por eso, hemos convocado, junto a UGT, a una huelga de dos horas por turno de trabajo, para denunciar las brechas de género, la desigualdad y la precariedad en el empleo así como las violencias machistas, en sintonía reivindicativa con el movimiento feminista. Porque nos queremos vivas, libres y unidas por la igualdad.

#VivasLibresUnidas



El 8 de Marzo es una jornada reivindicativa por la igualdad de larga trayectoria en el movimiento sindical. Es de justicia que recuperemos para la historia colectiva los orígenes de esta jornada de lucha internacional, porque son buen ejemplo de la unión y confluencia entre el movimiento obrero y el feminista. Recordamos con orgullo que fue una propuesta de Clara Zetkin, dirigente socialista y comunista, quien en 1910, durante la II Internacional de Mujeres Socialistas, defendió la iniciativa de celebrar un Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que comenzó a celebrarse al año siguiente en diversos países, confluyendo en una jornada internacional de lucha y movilización donde las reivindicaciones de las mujeres por el sufragio se alzaron junto a las de carácter laboral que reclamaban nuestras pioneras sindicalistas en las organizaciones obreras.

Resulta casi imposible no pensar en la multitud de motivos que justifican la convocatoria de huelga para este 8 de Marzo, pero entre ellas destacamos esa violencia machista que no cesa; la inacción del gobierno ante un *Pacto de Estado en materia de Violencia de Género* cuya necesidad nadie niega pero que exige recursos económicos y personal cualificado para que sea realmente efectivo; la perti-

nencia de aprobar un Convenio internacional contra la violencia de género y el acoso sexual en el lugar del trabajo; un diálogo social y una negociación colectiva como escenarios esenciales para poner en marcha, con garantías imprescindibles, medidas y planes de igualdad en las empresas que resulten eficaces; destruir las brechas de género, de manera especial la brecha salarial; denunciar la inexistencia de la corresponsabilidad en los cuidados; y reivindicar una educación pública, laica, feminista e igualitaria. Sin dejar atrás el avanzar en representación paritaria, al menos, en todos los órganos de representación de la sociedad española y ratificar el convenio 189 de la OIT sobre el trabajo digno para las trabajadoras del hogar, algo aun incomprensiblemente pendiente en pleno siglo XXI.

La igualdad en lo económico, en lo laboral, es la puerta de entrada a la autonomía personal



Para CCOO todos los días son 8 de Marzo, y por ello en nuestra agenda reivindicativa la igualdad es una prioridad; desde la acción sindical y la negociación colectiva, capacidades transformadoras de la realidad que no nos gusta, luchamos contra la precariedad en el empleo, la violencia, la desigualdad salarial, por acabar con la segregación laboral, la dignificación del trabajo domestico, la valorización de los sectores feminizados y un reparto equitativo de los cuidados entre mujeres, hombres, sociedad y Estado. Luchas imprescindible para la clase trabajadora y especialmente para las mujeres, las grandes olvidadas de este Gobierno, penalizadas por el mero hecho de ser mujeres, olvidadas de las políticas y servicios públicos de cuidados, de conciliación, de prevención, de protección social y de educación.



Por todo ello saldremos este 8 de marzo a las calles, por acabar con el "impuesto femenino" del terrorismo machista, de la violencia y acoso sexual; de la falta de reconocimiento y representación, por un sistema de protección social igualitario que garantice la equidad en las condiciones de vida de las mujeres, por prevenir y acabar con la feminización de la pobreza y por una educación pública, laica, feminista, de calidad, libre de lgtbfobia, que eduque en corresponsabilidad y que utilice un lenguaje inclusivo e igualitario.

Queremos conseguir logros sustanciales, especialmente en el ámbito económico y laboral, que nos atañe directamente. Y llevamos y seguiremos llevando nuestras demandas allí donde estemos, en las mesas del diálogo social, en las negociaciones de convenios colectivos, en la interlocución institucional. Más pronto o más tarde, el Gobierno tendrá que asumir y dar respuestas a las demandas de una mayoría social y sindical.

Ya es hora de vernos, oírnos y sentir nuestra fuerza, no entendemos el mundo obrero sin las mujeres, por ello no queremos seguir siendo estigmatizadas, penalizadas y culpables de una crisis que se empeñan en afrontar solo desde la reducción salarial y la pérdida de derechos laborales.

Es el tiempo de las mujeres, es nuestro tiempo, somos Fuertes, somos Libres, estamos Unidas y este 8 de marzo nos veremos en las calles ■

## Apuntes de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

La negociación colectiva mantiene un ritmo excesivamente lento en cuanto a la renovación de convenios, donde las negociaciones abiertas duran muchos meses, a veces por encima del año, y donde una parte de los convenios se prorrogan automáticamente porque no se activa la denuncia para renegociarlos cuando van a vencer su vigencia pactada. Esta situación viene siendo una tónica habitual desde hace bastantes años, agravada durante el largo periodo de crisis y no parece que la mejoría de la economía esté conllevando una agilización del proceso negociador.

**E**n relación a los convenios colectivos, según los datos del avance mensual de enero del 2018 de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2017 se han firmado 1.435 de los cuales 1.090 son de empresa y 345 de ámbito superior. Los convenios firmados, registrados hasta el 31 de enero de este año, afectan a 2.970.654 trabajadores. De los 1435 convenios firmados, 374 corresponden a

nuevas unidades de negociación y 1.061 a renovación de convenios preexistentes. Entre los convenios sectoriales firmados en 2017 destacan por el volumen de trabajadores/as los estatales de Construcción, Grandes Almacenes, Enseñanza y formación no reglada, Industrias extractivas, del vidrio y cerámica, Estaciones de servicio, Industrias de perfumerías y afines, Transporte de mercancías por carretera, TIC...



También se han firmado importantes convenios de empresa o de grupo de empresas como los del Grupo Repsol; Adecco Outsourcing y Atlas servicios empresariales; o Grupo ArcelorMittal en España entre otros.

Una cuarta parte de los convenios firmados son de nueva creación, 361 de empresa que abarcan a 36.702 trabajadores/as y 13 de ámbito superior que afectan a 54.922 trabajadores/as. Tras el boom de 2013, consecuencia de la reforma laboral que dio la prioridad aplicativa a los convenios de empresa, en 2017 los nuevos convenios de empresa son bastantes menos que en los años previos, este es un dato positivo ya que la mayoría de estos convenios han nacido para devaluar las condiciones laborales de los trabajadores, aún así sigue siendo una cifra bastante más elevada que las de los años previos a la reforma, por lo que deberemos seguir manteniendo el control y denuncia sobre los convenios de nueva creación que presenten indicios de ilegalidad.

Un total de 3.518 convenios han registrado hasta el 31 de enero de 2018, efectos económicos para 2017, afectando a 7.747.500 trabajadoras/es. El incremento medio pac-

tado, en cómputo global alcanza el 1,44%. Por tipo de convenio, los de empresa o ámbito inferior, presentan un incremento del 1,22% que afecta a 524.900 trabajadores/as, siendo del 1,45% el incremento en los convenios de ámbito superior (sectoriales y de grupo o agrupación de empresas) que abarcan a 7.222.600 trabajadores/as.

Con respecto a las inaplicaciones, siguen descendiendo desde que en 2013 se alcanzaran las cifras más altas, pero no hay constancia de que la situación concreta de quienes han visto en años anteriores reducidos sus salarios y/o modificadas a la baja otras condiciones de trabajo, hayan obtenido, posteriormente, una actualización plena de sus anteriores condiciones y mucho menos una compensación adecuada.

Entre los acuerdos más significativos registrados en REGCON en 2017, aparecen 2 acuerdos marco (Transporte de viajes por carretera de Galicia y Grupo Sidenor); 5 acuerdos sectoriales de materias concretas (dos acuerdos de adhesión, uno del sector de empresas de Publicidad y otro del sector de la Industria Fo-



tográfica, ambos al IV Acuerdo Nacional de Formación Continúa; V Acuerdo estatal de materias concretas y cobertura de vacíos del sector Cementero; III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector Cementero español; y I Acuerdo marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de la Hostelería) y 2 acuerdos interprofesionales (VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos de la Comunidad Valenciana y Acuerdo interprofesional en relación a la Estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco).

En relación a la negociación colectiva en el ámbito público, apenas se han registrado acuerdos, 33 para Funcionarios y 28 acuerdos mixtos de Funcionarios y Personal Laboral, datos que son la consecuencia de las dificultades de la negociación en este ámbito y de una cultura poco permeable a registrar los acuerdos conseguidos, bien por tratar de evitar el control sobre cumplimiento de las rígidas directrices presupuestarias que afectan al personal funcionario y laboral de las Administraciones y empresas públicas, o

simplemente por una inexplicable falta de costumbre, lo que debilita el conocimiento público del estado real de la negociación colectiva en este ámbito.

En 2017 se ha registrado un solo acuerdo de empresa de dimensión comunitaria o mundial, en concreto el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo en IAG Internacional Group. También se han registrado 30 acuerdos de Planes de Igualdad, 9 acuerdos de eficacia limitada y 210 acuerdos de empresa para su depósito.

Con datos registrados a 31 de enero, los convenios con vigencia pactada para 2018 ascienden a 2.189 y afectan a 5.390.703 trabajadoras/es. El resto de los convenios existentes están pendientes de renovación, aunque una parte pueden haber sido prorrogados de forma automática para este año, como consecuencia de no haberse procedido a su denuncia, dato que no podemos cuantificar ya que las denuncias automáticas no se registran. De los convenios con vigencia ya pactada para 2018, a finales del mes de enero, tenían registrados los efectos económicos un total de 1.672 convenios que afectan a 3.667.000 trabajadoras/es, con un incremento medio pactado de 1,49% ■



# La Negociación Colectiva en las Empresas Multiservicios. Un balance crítico

Fernando Rocha Sánchez  
*Fundación 1º de Mayo*

---

El 31 de enero de 2018 se celebró en el Consejo Económico y Social la jornada de presentación del libro *"La Negociación Colectiva en las Empresas Multiservicios. Un balance crítico"*, organizada por la Fundación 1º de Mayo y la Secretaría confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.

**E**l libro, publicado por la editorial Le-febvre El Derecho, recoge los resultados de una investigación desarrollada en el marco del Observatorio de Negociación Colectiva, que en la actualidad se encuadra en la Fundación 1º de Mayo.

La investigación ha sido realizada entre 2016 y 2017 por un conjunto de docentes del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y se ha basado en el análisis de una muestra de convenios colectivos de empresas multiservicios. Este análisis se ha completado con un estudio doctrinal y jurisprudencial sobre la problemática de determinación del convenio colectivo sectorial de referencia.

La jornada, en la que participaron 150 personas del ámbito sindical, académico, institucional y empresarial, fue inaugurada por Unai Sordo Calvo (Secretario General de CCOO), quien resaltó que la externalización a través de empresas multiservicios busca no tanto mejorar el servicio como abaratar los costes laborales mediante una reducción de salarios y de derechos de los trabajadores para competir con otras empresas. En parecidos términos se manifestó la Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO, Mercedes González Calvo, que subrayó que "hay que poner coto a las prácticas que degradan las condiciones laborales y niegan la posibilidad de que las personas trabajadoras tengan una vida digna".

El primer panel contó con la participación de Emilio Palomo Balda (Magistrado de la Sala de lo Social TSJ del País Vasco), que abordó la problemática del convenio sectorial de referencia para la negociación colectiva en las empresas multiservicios. Una cuestión singularmente compleja no resuelta ni por la doctrina ni por la jurisprudencia, y que ha condicionado tanto el desarrollo creciente de convenios de empresas como su contenido.



Foto Julian Rebollo

El segundo panel se inició con Amparo Esteve Segarra (Universidad de Valencia), quien resaltó que la mayoría de los convenios analizados no han sido negociados por los sindicatos de clase, sino por la representación unitaria de los trabajadores integrada por "representantes independientes". Otro aspecto crítico destacado es el amplísimo ámbito funcional de los convenios.

Posteriormente, Carlos Alfonso Mellado (Universidad de Valencia) destacó que la negociación colectiva en las empresas multiservicios tiene como objetivo central la "huida" de los convenios sectoriales de referencia, a fin de facilitar la degradación de las condiciones de trabajo. Ello se refleja en la firma de convenios con duraciones iniciales anormalmente largas, combinadas con prórrogas indefinidas.

Juan Bautista Vivero (Universidad de Salamanca) resaltó que las empresas multiservicios imponen un modelo de política retributiva "low cost". Ello se concreta en convenios cuyo contenido tiene como finalidad limitarse a garantizar la mínima cobertura legal en materia retributiva, es decir, "partir de la ley para llegar a la ley". Esta práctica se plasma en aspectos como la fijación de un salario base para todas las categorías del personal operativo, por una cuantía equivalente al salario mínimo del año de aprobación del convenio (o ligeramente superior).

El tercer panel se inició con Amparo Merino Segovia (Universidad de Castilla La Mancha), que señaló como elementos más destacados el establecimiento de jornadas máximas muy superiores a las fijadas por los convenios sectoriales de referencia; y asimismo de porcentajes muy elevados de distribución irregular de la jornada.

Miguel Ángel Almendros González (Universidad de Granada) remarcó en relación a la clasificación profesional la distinta regulación convencional del personal de estructura y el operario: en el primer caso, se detallan distintas categorías; en el segundo, predomina el establecimiento de un solo grupo de clasificación para todo el personal operario, que además es calificado como polivalente.

En el último panel, Ana Belén Muñoz Ruiz (Universidad Carlos III de Madrid) señaló que existe un interés patente de potenciar el contrato de obra o servicio en el convenio de empresa, legitimando su empleo para la generalidad de los servicios que presten las empresas auxiliares a las empresas clientes. Mientras que Antonio Álvarez del Cubillo (Universidad de Cádiz) destacó la muy escasa incorporación de las cláusulas de empleo en los convenios colectivos de empresas multiservicios.

Finalmente, Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla) apuntó que, salvo muy contadas excepciones, las reglamentaciones convencionales en materia de prevención de riesgos laborales no introducen mejoras relevantes respecto a los mínimos legalmente establecidos.

La jornada fue clausurada por Mercedes González Calvo, que resaltó la importancia del trabajo realizado en el Observatorio de Negociación Colectiva, y la necesidad de aprovechar las conclusiones y propuestas destacadas en el mismo. Por último, hizo un llamamiento a fortalecer y adaptar la organización y acción sindical en un contexto especialmente difícil, marcado por la creciente fragmentación y dispersión de las unidades empresariales y la fuerza de trabajo. ■

## Precurity War

Daniel Barragán Burgui

*Secretario de Negociación Colectiva de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO*

Manuel Fco. Sánchez Montero

*Secretario de Acción Sindical y Políticas Sindicales de la Federación de Servicios de CCOO*

.....

"Precurity War" es la denominación de la campaña iniciada por CCOO a mediados del pasado año, con el claro objetivo de evidenciar la durísima realidad que tienen que sufrir día a día trabajadoras y trabajadores de numerosos sectores que cuentan con un componente en común que les define: la precariedad.

Dicha campaña, que han desarrollado las Federaciones de Servicios y Construcción y Servicios, trata de hacer visibles los, cada vez más numerosos, sectores que tienen como nexo de unión jornadas eternas o ínfimas, condiciones leoninas, salarios ridículos, nula perspectiva de futuro,... El objetivo es claro, conseguir que estos colectivos de trabajadores y, numéricamente más importantes, trabajadoras sean conscientes de su situación y se organicen en CCOO para luchar por sus derechos.

Camareras de piso con excesivas cargas de trabajo y salarios míseros, empleadas del hogar trabajando en negro y en condiciones de semi-esclavitud, becarios y becarias explotadas en aras de una formación que nunca llega, vigilantes de seguridad que desempeñan sus funciones en empresas que continuamente ignoran sus derechos, repartidores que se juegan el tipo con cada reparto y que ni siquiera cuentan con una situación laboral reconocida, trabajadoras y trabajadores de atención a domicilio que cuidan a personas dependientes en situaciones cada vez más duras, cajeras y cajeros, dependientes, monitoras y monitores de comedor, trabajadores en restauración de comida rápida,... Miles de personas que buscan dignificar sus condiciones laborales y a las que CCOO nos dirigimos para ayudarlas a empoderarse, a luchar por sus derechos y a organizarse colectivamente.

Muchos de estos sectores no son nuevos en el mercado de trabajo, pero se ven igualmente afectados por las nuevas formas de precariedad laboral que poco a poco se van instaurando, nuevas formas de trabajo que buscan de manera clara y



directa soslayar los derechos de los y las trabajadoras ofertando unos servicios de usar y tirar, low cost en los que las compañeras y compañeros son tratados como moneda de cambio barata para convertir a las empresas implicadas en grandes multinacionales de la explotación.

Especial atención debemos poner sobre los colectivos que habitualmente sufren éste tipo de atropellos. No nos sorprende, por desgracia, constatar que las más afectadas son actividades muy feminizadas (camareras de piso, teleoperadoras, monitoras de comedor, cajeras de grandes almacenes y supermercados, empleadas del hogar, dependientas de comercio, atención domiciliaria...), la lucha que se hará especialmente visible el 8 de Marzo tiene una relación de especial relevancia en estos colectivos donde la brecha salarial es una realidad evidente. También las personas jóvenes suelen ser objetivo claro de la precariedad en las empresas que actúan en estos ámbitos, así como colectivos con edades complicadas debido a la proximidad de su jubilación y encontrarse sin empleo.

Nula formación, imposibilidad de conciliar, jornadas elevadísimas o por el contrario tan ridículas que no posibilitan lograr un salario digno, tasas de siniestralidad enormes, situaciones vejatorias que en muchos casos se materializan en acoso y otras situaciones límite,...

Además, y en paralelo a esta campaña, en una parte importante de los sectores y subsectores en los que desarrollan su actividad los colectivos indicados, hemos iniciado también la reivindicación de que ningún salario de entrada en convenio sea menor de 8 € la hora.

El escoger el salario hora como referencia de salario de entrada, tiene su razón de ser en dos aspectos fundamentales:

- En primer lugar, el aumento de la contratación parcial de jornada en cada vez más actividades y sectores;
- Y en segundo lugar, el haberse convertido el precio del salario hora en la referencia de cálculo cada vez más generalizada en las nóminas y, por lo tanto, de los salarios mensuales de trabajadores y trabajadoras, en muchos de los sectores y subsectores en los que trabajamos sindicalmente con los colectivos afectados por esta campaña.

Para continuar con la labor que desde CCOO se desarrolla en la defensa de estos colectivos, debemos empezar por lograr que los trabajadores y trabajadoras implicados se vean como lo que son, sujetos de pleno derecho que no deberían tener que reivindicar una dignidad que les ha sido sustraída, y a CCOO como el referente que es y que debe seguir siendo en la organización de estos colectivos y en la lucha por los derechos de todas y todos.

Debemos conseguir dar un fuerte y decidido impulso a esta lucha desigual en la que la determinación, la dignidad y la organización y lucha sindical son utilizados como "superpoderes" frente a la precariedad, la explotación y la individualización de las relaciones laborales porque la precariedad no es una condición ni una categoría profesional, es un virus para el que existe vacuna y puede y debe ser erradicado ■



## El mito del absentismo o cómo cuestionar el derecho a la salud

Pedro Linares Rodríguez  
*Secretario confederal de Salud Laboral*  
Luis Zarapuz Puertas  
*Gabinete Económico confederal de CCOO*

---

**A**l hablar de absentismo como un mito de la sociedad actual afirmamos que se intenta situar el concepto como parte de las creencias colectivas, pretendiendo que sea aceptada como verdadera para argumentar y justificar decisiones que alteren y construyan un nuevo modelo de relaciones laborales en el que la enfermedad se contemple exclusivamente como un coste económico derivado de un uso supuestamente fraudulento por parte de los trabajadores y trabajadoras. Eso sí, sostenido por las decisiones de los facultativos del sistema de salud que, con criterios médicos, establecen los tratamientos y prescriben la incapacidad temporal. La construc-

ción de esta falsa realidad se basa en dos principios: el uso fraudulento y abuso por parte de los y las trabajadoras y la falta de profesionalidad de los médicos del sistema de salud. Dos principios difícilmente digeribles.

En esta conceptualización del término absentismo, no es admisible su intento por imponer la consideración de absentismo a cualquier ausencia del trabajo aunque ésta tenga cobertura legal, y en esto debemos ser categóricos: no es absentismo el ejercicio de derechos laborales reconocidos, ya sean por formación, maternidad, paternidad, derechos sindicales, etc., como tampoco lo es la IT, ya sea por contingencias comunes o por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde nuestra óptica sólo puede ser considerado absentismo, abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación, si no existe una causa justificada.

En este sentido los datos son elocuentes: es falso el mito del elevado absentismo laboral no justificado. La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE analiza la jornada laboral, el tiempo trabajado y el no trabajado. El peso de las horas no trabajadas y no remuneradas (donde se incluye el absentismo, junto a otros factores) tiene un peso residual en

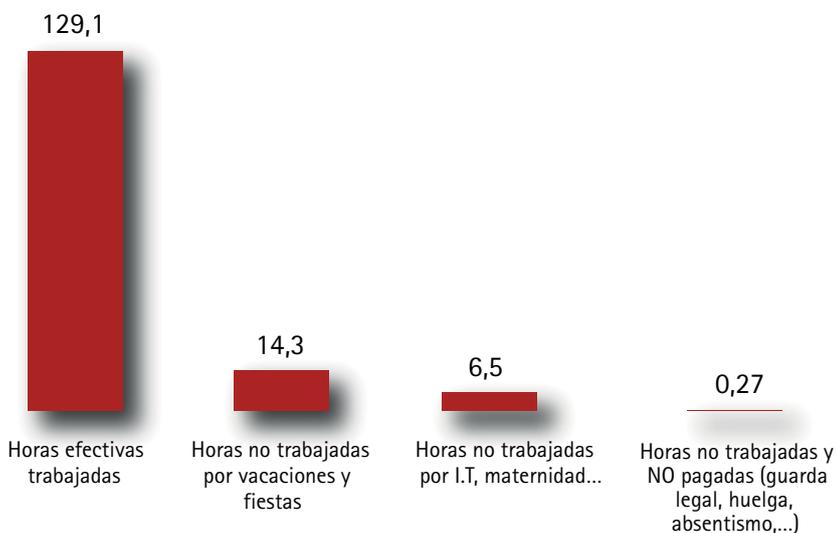


la jornada laboral. De una jornada laboral media de 150 horas mensuales, hay 129,1 horas efectivas trabajadas y remuneradas, 14,3 horas remuneradas y no trabajadas por vacaciones y festivos y 6,5 horas remuneradas y no trabajadas por el resto de motivos (IT, maternidad, permisos remunerados,...). Además hay 0,3 horas no trabajadas y no remuneradas (conflictividad laboral, guarda legal, absentismo,...) lo que equivale al 0,2% de la jornada laboral, apenas 16 minutos al mes (menos de 1 minuto al día) de tiempo no trabajado y no remunerado por diversos motivos, entre ellos el absentismo no justificado.

**Agitando el fantasma del “absentismo” y enarbolando algunos casos aislados elevados a categoría, se pretende criminalizar derechos laborales básicos como la salud para tratar de recortarlos**

### El absentismo no justificado es irrelevante

(Jornada media remunerada por asalariado/a, horas mensuales)



Gabinete Económico de CCOO con datos de la ETCL del INE

Por tanto, la actual obsesión demostrada por los empresarios y avalada por la Seguridad Social por reducir los niveles de prestaciones por IT, o mejor dicho, por reducir los costes económicos derivados de dicha situación, desde una óptica exclusivamente economicista, está llevando al cuestionamiento de los derechos reconocidos para las y los trabajadores.

Debemos aclarar que la IT es un derecho de las personas trabajadoras que, una vez perdido su estado de salud, tienen para recuperar una condición óptima para el desempeño de su trabajo y como garantía de protección en una situación de necesidad, derecho que se concreta en la asistencia sanitaria para recuperar la salud con intervención del sistema público, y una prestación económica para paliar el estado de necesidad. Y no podemos olvidar que la Constitución Española reconoce en su artículo 43 el derecho a la protección a la salud y la exigencia a los poderes públicos de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

Nos hallamos, pues, ante una agresión más a los derechos reconocidos en nuestro marco legal, agresión que no se circunscribe al ámbito de la empresa, sino que está claramente dirigida por un Gobierno que ha dado sobradas muestras de su voluntad por deteriorar los derechos de las y los trabajadores para favorecer la capacidad unilateral del empresariado en las relaciones laborales. En esta línea son ingentes los recursos destinados, fundamentalmente a través de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, al control de los procesos de IT común, así como el sistemático planteamiento de la patronal al situar como elemento esencial de la negociación colectiva el control de dichos procesos.

En referencia a lo primero, lo más sorprendente es que se estén cuestionando las prestaciones y no se desarrollen con intensidad políticas públicas para reducir los elevados niveles de siniestralidad en nuestro país, cuando se ha estado consolidando un crecimiento constante en los últimos años, o para mejorar los sistemas de notificación y reconocimiento de enfermedades profesionales pese al consenso científico existente sobre su subregistro. Estas políticas tendrían una incidencia infinitamente mayor en términos económicos y sobre todo, con la incorporación en las políticas preventivas, en términos de salud para los y las trabajadoras; es decir, en términos de salud pública.

Si observamos la evolución de la IT en los últimos años se aprecia una reducción desde 2008 a 2012, pasando de 4,7 horas<sup>1</sup> no trabajadas por trabajador y mes por IT a 3,38 horas, para volver a repuntar en 2017 hasta las 4,58 horas. Estamos ante un descenso en el periodo más agudo de la crisis y simplemente una normalización de las cifras que, por otra parte, son perfectamente homologables a nuestro entorno como señala la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de Eurofound.<sup>2</sup>

Y en el ámbito de la negociación colectiva resulta también indicativo el interés de trasladar, por parte de los empresarios y las organizaciones empresariales, al marco de las relaciones laborales en la empresa el control de los procesos de IT, con el eufemismo de controlar el absentismo injustificado. En un modelo de gestión de mano de obra como el imperante en nuestro país, en el que prevalece la unilateralidad del empresario, reforzada en las últimas reformas, sólo parece disponible el control del ejercicio de derechos como

---

## No tenemos un problema con la gestión de la IT, sino una clara voluntad por limitar el ejercicio de nuestros derechos

mecanismo de participación. Hay mucho margen para avanzar hacia modelos de mayor participación de la representación legal de los trabajadores en la gestión del conjunto de elementos de la empresa, en una democratización de las relaciones laborales. Pero no parece que éste sea el escenario, al contrario, estamos asistiendo a la estigmatización y exclusión de las personas enfermas en el ámbito laboral y este control es una pieza más, y no menos importante, de someter a los y las trabajadoras a una presión fortísima.

Por otra parte, cada vez hay más evidencias del efecto que se está produciendo: a trabajar estando enferma o enfermo. O lo que es lo mismo, no poder ejercer un derecho comprometiendo la propia salud. La precariedad laboral en este sentido actúa de manera esencial, la preocupación por las posibles consecuencias de la falta al trabajo, aún padeciendo una enfermedad, es cada vez más habitual.

Y mientras, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y ésta misma, transformándose en auténticos gestores del miedo, olvidando la función social de protección de la salud a la que debieran dedicarse ■

---

1 Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE (evolución valores 3T de cada año).

2 Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS-2015) Eurofound. 2015.

## En defensa de las pensiones dignas de hoy y para el futuro

Julián Gutiérrez del Pozo

*Secretario General de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO*

---

Las políticas del Gobierno del PP están perjudicando no sólo a los trabajadores/as, sino también al colectivo de pensionistas y jubilados. Colectivo que, dadas las tasas de desempleo del país, asume la responsabilidad de mantener a más del 25% de los hogares. Como al Gobierno no le parece suficiente esfuerzo, ha decidido aplicar un año más la subida mínima legalmente prevista para las pensiones, un 0,25%, cuando la inflación en el año 2016 terminó en un 1,6% y la del año 2017 en un 1,1%, perdiendo poder adquisitivo de forma muy significativa para hacer frente, además, a subidas importantes de luz, gas etc., lo que condena a los pensionistas y jubilados con pensiones bajas a una pobreza energética impropia de un país de la Unión Europea.

**A**nte esta situación, desde la Federación Estatal de Pensionistas de CCOO, hemos realizado informes, estudios y, cuando ha sido necesario, nos hemos movilizado con campañas explicativas en la calle.

Nuestra sensación es que falta voluntad política para solucionar el problema de la Seguridad Social. La reforma de las pensio-

nes que el Gobierno impuso en 2013 (sin contar con los agentes sociales) supuso, por un lado, el vacío casi total del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que ha pasado de tener cerca de 70.000 millones de euros en 2011 a menos de 10.000 en estos momentos; y por otro rebaja de la cuantía de las pensiones: los trabajadores/as que hoy se jubilan lo hacen con el 80% del salario mientras que en el año 2050 se jubilaran con el 50%, condenando a millones de pensionistas a la pobreza.



**Pese a todo, desde CCOO seguimos trabajando para alcanzar un acuerdo**

El principal objetivo de un sistema de pensiones es social, entendido como un instrumento de protección pública que

garantiza una renta a quienes alcanzan una edad determinada y se retiran profesionalmente, para quienes padecen una situación invalidante para el trabajo o para quienes son beneficiarios de una persona que ha fallecido generando derechos a pensión contributiva para su cónyuge, pareja, hijos o familiares.

Las pensiones deben garantizar una renta económica suficiente para todas las personas en su última etapa vital, una renta que debe guardar una cierta relación con la capacidad de compra de los salarios que las personas trabajadoras tuvieron en activo pero que, en todo caso, proporcione un nivel mínimo suficiente para todos los ciudadanos.

El segundo objetivo del sistema de pensiones tiene que ver con el papel que estas rentas despliegan sobre el conjunto de la economía, consolidándose como un elemento fundamental a la hora de sostener una parte cada vez más relevante de la demanda interna, y por tanto, en un sostén de primer orden del consumo y el empleo asociado al mismo. Las pensiones son, de esta forma, un estabilizador de la economía al limitar los efectos negativos de los ciclos que de forma periódica afectan a la actividad productiva. Estos efectos se verán incluso potenciados en las próximas décadas como consecuencia del aumento del peso relativo de este colectivo respecto al total de la población.

La combinación de ambos objetivos, social y macroeconómico, se ha articulado en nuestro país mediante un sistema de solidaridad intergeneracional e interterritorial que es necesario poner en valor y proteger.

Desde CCOO hemos elaborado propuestas para lograr una financiación suficiente que haga viable el sistema de pensiones y las llevamos al debate en el Pacto de

Toledo, de modo que a los pensionistas se les garantice la recuperación del IPC, que en estos momentos no tenemos.

Pero el Gobierno en lugar de incentivar y apostar por la mejora del modelo productivo, la inversión y el aumento de la productividad, sigue incidiendo en mejorar la rentabilidad empresarial a costa de bajar salarios y derechos laborales, subsidiando a las prácticas empresariales más precarias a costa de las buenas prácticas empresariales y los derechos laborales.

Junto a la caída de la tasa de cobertura por desempleo se ha producido un descenso de la calidad de las prestaciones, al perder peso las prestaciones contributivas a favor de las asistenciales. Ante este panorama, es necesario el fomento de un uso eficiente de los recursos públicos en todos los niveles de la Administración; recuperar la demanda interna aumentando la inversión pública y reorientándola hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de la producción. Los servicios de alto valor añadido, los servicios a las personas, la reorientación del sector de la construcción hacia la rehabilitación y la eficiencia energética y un sector industrial diversificado con presencia creciente de los sectores de futuro deben ser la base del nuevo modelo.

Para fortalecer la demanda interna es también muy importante y necesario reforzar la negociación colectiva para que los trabajadores/as participen de los beneficios de las empresas, acabar con la precariedad del empleo, impulsar los salarios de los trabajadores públicos y privados y la mejora de la protección social; lo que evitaría la pobreza laboral, permitiría una vida digna y garantizaría la sostenibilidad de las pensiones presentes y futuras ■

## El baile de las plataformas digitales

Javier Fernández Prieto

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Las actuales plataformas digitales necesitan el desierto legal y social para seguir creciendo

La economía de plataformas ha llegado, se expande de manera exponencial y parece que casi nada podrá escaparse a su capacidad de intervención. Todo indica que será el nuevo modelo de negocio que adoptarán o utilizarán gran parte de las empresas a corto y medio plazo.

Es seguro que propiciarán de manera masiva un nuevo modelo de consumo, de relaciones y prestaciones de servicios que modificarán hábitos, comportamientos y culturas. También es seguro que modificarán las relaciones laborales y la manera de entender el trabajo y sus dignidades.

Las plataformas llevan dentro lo nuevo y lo viejo, se asientan en la desregulación y la precariedad mientras anuncian el acceso inmediato al paraíso (incluso te lo llevan a casa), te dan el acceso a todo y niegan la dignidad a quienes lo transportan, te satisfacen como consumidor y te explotan como trabajador.

Lo viejo y lo nuevo, bailan juntos; una plataforma te consigue tu profesor de baile y subasta los salarios a la baja, triste baile. Todo a un clic, todo a la velocidad del rayo, todo ya, todo ahora, todo... menos las dignidades.



Los grandes fondos de inversión, los de capital riesgo, apuestan por el modelo y le imprimen velocidad, le dan consistencia. Los lobbies gastan fortunas para evitar que a nadie se le ocurra legislar límites, establecer controles, renovar derechos.

El derecho del trabajo es solo un obstáculo del pasado y los sindicatos un viejo problema que pretenden resolver por el sencillo procedimiento del aislacionismo. Los trabajadores son prestadores de servicios que pueden enchufar o desconectar a voluntad sin consecuencia legal ni económica alguna.

Es el baile perfecto, explotador y explotado bailan si el primero quiere, solo él marca el paso, el ritmo, el descanso, es el dueño de los músicos, los instrumentos, la pista... triste baile.

Pero se puede bailar de otra manera, abrir los ojos y no dejarse llevar, como siempre, dar pisotones, romper el ritmo, hacer corros, dar las palmas, abuchear a los músicos y dejarles plantados cuando más necesiten menear el esqueleto.

Resignarse o abordar la situación, esperar o intentar anticiparse, acercarse a los trabajadores o esperar a que vengan. Dejar que nos aislen o romper el molde.

El sindicalismo de clase solo puede tener una respuesta, la dimos en nuestro Congreso Confederal: ofensiva, proximidad, lucha contra la precariedad, presencia en las nuevas realidades del trabajo, acercamiento a los jóvenes, confederalidad...

Por esto ya estamos trabajando en una estrategia global, un plan de trabajo que está naciendo con las aportaciones de todas las organizaciones y que coordinamos e impulsamos las secretarías de Acción

---

## Imprimen individualidad: trabajas solo, consumes solo, piensas solo

Sindical, Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo; un plan que debe tener su concreción en cada uno de los territorios desde una voluntad común de coordinación de acción y recursos. Nos jugamos mucho, nuestro modelo organizativo no siempre se ajusta bien a las nuevas realidades y esos déficits se deben abordar desde el diálogo y la generosidad.

Debemos analizar también si nuestros métodos de trabajo, nuestros modos de relación son adecuados para estas situaciones de trabajadores mayoritariamente jóvenes y alejados de referencias sindicales; debemos trabajar con ellos, no para ellos, respetar procesos y saber que trabajamos a medio plazo.

Con los claros objetivos de sindicalización de la economía de plataformas, laborar las condiciones de los trabajadores, poner en marcha un marco organizativo que lo haga posible, desde un plan calendarizado con responsabilidades concretas y evaluaciones permanentes, pretendemos que antes del verano CCOO tenga en marcha los planes de trabajo y se estén implementando de manera generalizada. No será fácil, es un gran reto de futuro, pero será la experiencia concreta la que nos permita responder con eficacia a las nuevas situaciones.

Ahora queremos ser nosotros lo que marquemos el baile, así que a bailar, a bailar, a bailar contra la precariedad ■

## Balance en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 2017

Francisco González Moreno  
*Secretaría confederal de Acción Sindical*

---

**E**l año 2017, ha sido un año con especiales incidencias relevantes en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Empezamos el año con la baja del anterior Director de la Fundación lo que tuvo como consecuencia que CCOO asumieramos, de forma temporal, la gestión de la fundación dado que la presidencia del patronato nos correspondía por turno rotatorio. Así que como representante legal de la fundación tuvimos que asumir la dirección del SIMA, hasta que en

julio de 2017 se produjo por consenso, a propuesta de CCOO, el nombramiento de Beatriz Losada, como nueva directora del SIMA.

Estos primeros meses, fueron igualmente complicados por el retraso de la financiación a la Fundación por parte del Ministerio al no estar aprobados los Presupuestos Generales del Estado, lo que conllevó que no se recibiera ninguna partida presupuestaria hasta el mes de julio, mes en el que finalmente los presupuestos fueron aprobados en el Par-



lamento. Gracias a ello, pudimos hacer frente a todos los pagos pendientes y poner en marcha el Plan de Actuación de la Fundación.

Dentro de las actividades, se llevó a cabo la celebración del 20 aniversario del SIMA en octubre, las Jornadas de promoción y difusión de las organizaciones firmantes del ASAC en noviembre, y la celebración del II Congreso Universitario que se realizó en diciembre en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid.

También tuvimos que abordar una negociación con el Ministerio para la adaptación de los estatutos del SIMA a la ley de fundaciones, adaptación que había sido requerida por la Administración el año anterior. Esta adaptación conlleva que la Administración tenga presencia mayoritaria en el Patronato.

La negociación ha sido larga y dificultosa, ya que no podíamos consentir que la entrada de la Administración conlleva la vulneración de los acuerdos alcanzados en el V ASAC que son de rango normativo y donde se reconoce el carácter bipartito del acuerdo y la autonomía de las

partes en la resolución de los conflictos laborales colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma. El acuerdo con la Administración, después de arduas negociaciones, se alcanzó a mediados de octubre del pasado año.

En este año 2018, empezamos una nueva etapa en el SIMA con la presencia mayoritaria de la Administración en el Patronato, aunque con una mayor delegación de competencias en la gestión de los conflictos a la Comisión de Seguimiento del V ASAC en donde no está presente la Administración.

En lo que respecta a la propia actividad del SIMA, durante el año 2017 se han tramitado 432 procedimientos, frente a los 398 del año 2016, lo que representa un aumento del 9% con respecto a ese año. Estos procedimientos, han afectado a 3.646.789 trabajadores, frente a los 3.267.957 del año 2016 lo que representa igualmente un aumento del 12% con respecto al año anterior.

En cualquier caso, nos encontramos con un volumen de procedimientos y trabajadores muy similar al de los últimos años,



en el entorno de los 400 procedimientos, dato solo superado en el año 2013, en el que se presentaron 536 procedimientos de conflicto colectivo, siendo este año el de mayor conflictividad social, como consecuencia fundamental de la reforma laboral del año 2012.

En cuanto al tipo de procedimientos presentados, el 99%, es decir 430 procedimientos han sido de mediación, alcanzándose acuerdo en 83 de ellos y siendo solo 2 los procedimientos de arbitrajes, ambos pactados, como es norma en el SIMA, un número muy reducido que indica que la figura del arbitraje no está todavía consolidada en la cultura de la negociación colectiva.

Los procedimientos de índole salarial con un 38% de los procedimientos, son los mayoritarios, lo que también refleja la grave situación de los salarios en el ámbito de las empresas y sectores. El segundo lugar lo ocupan los de tiempo de trabajo, con un 17%. Ambos tipos de conflictos son un indicativo de que en las empresas y sectores, durante la crisis, se ha aumentado el tiempo de trabajo, con disminución añadida de los salarios.

Por último, los procedimientos solucionados con acuerdo se sitúan en el 25% (22% en 2016), cifra que puede parecer insuficiente pero que es muy superior al 5% de acuerdo que se alcanza habitualmente en conflictos colectivos presentados ante la Autoridad Laboral. Además las mediaciones no resueltas en el SIMA abren el camino a acuerdos posteriores en el ámbito de la empresa, aunque no computan en la estadística del Servicio.

---

## El ASAC y el SIMA, su órgano de gestión, son herramientas útiles y como tales debemos saber utilizarlas sindicalmente

Debemos avanzar en la próxima renegociación del V ASAC hacia un modelo de solución de conflictos más eficiente, si eso es posible. Es necesario reflexionar sobre la idoneidad de potenciar el arbitraje de equidad cuando los conflictos se enquisten. Tenemos igualmente que agilizar y mejorar, allá donde sea posible, la lista de mediadores del SIMA, cumpliendo los estándares de imparcialidad y eficiencia, marcados por la OIT.

Es fundamental mantener y potenciar nuestra autonomía como interlocutores sociales en la negociación colectiva, pero tenemos que contar con herramientas útiles para que esa autonomía sea eficiente y real.

En definitiva el ASAC V ha significado un salto importante tanto en la calidad como en la cantidad de la resolución de los conflictos colectivos, pero tenemos que mejorar en la adaptación a las nuevas realidades del mundo del trabajo y eso nos obliga a hacerlo de forma más ágil y eficiente. Ese es el reto ■

## La CES ante el Semestre Europeo 2018

Cristina Faciabén Lacorte

*Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

En el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) del 13 y 14 de diciembre de 2017, la CES adopta su posición sobre las grandes orientaciones económicas para el ciclo 2018 del Semestre Europeo<sup>1</sup> en base a las aportaciones de los sindicatos afiliados a los informes nacionales de 2018, y al análisis del paquete de otoño centrado en los mensajes clave de la Encuesta Anual de Crecimiento (EAC) y en el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo (ICE).

**D**e forma genérica, se constata que se mantienen importantes diferencias entre los resultados macroeconómicos de los Estados miembros. La CES demanda más políticas comunes de empleo para la convergencia de las condiciones de vida y trabajo en toda la UE.

indican el creciente distanciamiento de la UE del objetivo de reducir la desigualdad y la pobreza, lo que conduce a la necesidad de una mayor dimensión social en un mercado único reforzado, una Unión Monetaria Europea estable y en la persecución de los objetivos fijados para 2020.

Respecto a la gobernanza económica, tanto el ICE como la ECA, reconocen que se ha ejercido una excesiva presión sobre las condiciones de trabajo y de vida que ha supuesto dumping social y un crecimiento de las desigualdades. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas,

En relación a inversiones, la CES reivindica que el fortalecimiento de la inversión debería orientarse hacia el crecimiento y la recuperación económica para mejorar la vida de la ciudadanía. En este sentido, sería necesaria más inversión en transición ecológica e infraestructuras sociales.

En política salarial, a pesar de que la EAC muestre un crecimiento de los salarios reales, no se reconoce que dicho crecimiento es débil a pesar de que las condiciones macroeconómicas son favorables, debido al debilitamiento o destrucción de la negociación colectiva, la no renovación de convenios colectivos durante los años de crisis o los recortes y congelación de salarios en el sector público. La CES considera que debería recomendarse un incremento superior de los salarios que de

<sup>1</sup> El documento está disponible en el siguiente enlace:

<http://www.ccoo.es/13624517d1b9756f246a977175cdac74000001.pdf>



**STRONGER  
EUROPEAN  
PILLAR of  
SOCIAL RIGHTS**



la productividad mediante una negociación colectiva fuerte, y que los programas nacionales de reforma deberían promover más convenios colectivos sectoriales y mayores ámbitos de cobertura así como marcos jurídicos que posibiliten relaciones laborales libres, autónomas y equilibradas. Igualdad de trato como garantía de salarios decentes para los trabajadores migrantes y salarios mínimos son dos elementos más que la Encuesta no recoge.

El análisis de las cuestiones relacionadas con empleo y mercado de competencias realizadas por la EAC es parcial y no tiene en cuenta aspectos tan importantes como el empobrecimiento de los empleados, como consecuencia de la mayor precariedad, ni que se está produciendo una recuperación sin empleo, que la pobreza en el trabajo va al alza, o que la temporalidad ha aumentado respecto el inicio de la crisis. Se echan en falta también, referencias a las medidas necesarias para eliminar los obstáculos al acceso de las mujeres al mercado de trabajo y para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En cuanto a los jóvenes, se mantiene su baja presencia en el mercado de trabajo y debería mejorarse la calidad del programa de Garantía Juvenil.

La protección social es competencia exclusiva de los estados miembros, pero para evitar situaciones en las que no se

garantice la cobertura, la protección no sea suficiente o los sistemas no funcionen adecuadamente, debería establecerse una directiva europea. Para la CES, la cobertura de las prestaciones por desempleo exige políticas concretas en la siguiente fase del Semestre Europeo. Debe romperse el mito de que la adecuada cobertura por desempleo desincentiva el trabajo, por el contrario son los bajos salarios y la precariedad, los que desincentivan el empleo.

En cuanto a pensiones, la CES rechaza de plano la propuesta de aumentar la edad de jubilación que se plantea en el paquete de otoño como garantía de pensiones más altas, dado que son otros los elementos que mejorarán realmente las pensiones tales como carreras profesionales continuas, mejor remuneración... La CES ha mostrado su temor de que las normas de estabilidad fiscal combinadas con el envejecimiento de la población, supongan nuevas reformas que se centren en la sostenibilidad y descuiden el nivel de cobertura y adecuación de las pensiones.

La propia Comisión Europea ha manifestado que el ciclo 2018 será el primer Semestre Social, tras la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). La CES confía en que la Comisión y los Estados miembros traduzcan los compromisos del PEDS en acciones concretas, es decir, en derechos laborales como el equilibrio entre trabajo y vida privada, acceso a protección social, prestaciones por desempleo, sanidad o pensiones para todos los trabajadores y trabajadoras. La CES trabajará para que las reformas promuevan la convergencia al alza de las condiciones de vida y trabajo en Europa. Es vital que los interlocutores sociales participemos de forma activa en el diseño y aplicación de las reformas. El índice de participación sindical de la CES muestra, lamentablemente, que demasiados gobiernos nacionales siguen sin respetar el diálogo social, España sin ir más lejos ■



## La necesidad del control de la jornada diaria: Conflicto colectivo contra Deutsche Bank

Armando García López

*Abogado, Gabinete Jurídico de la Federación de Servicios de CCOO*

---

Como antelación al conflicto en Deutsche Bank hay que señalar que CCOO-SERVICIOS y todos los sindicatos presentes en Bankia, S. A. planteamos, en octubre de 2015, demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se pedía que se declare *«La obligación de que la empresa Bankia, - establezca un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empre-*

*sa que sean de aplicación, - así como que proceda a dar traslado, a la representación legal de los trabajadores, de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, (...)»*

Con fecha 4 de diciembre de 2015 se dictó Sentencia estimando nuestra demanda. Recurrida en casación esta Sentencia y reunido en Pleno, el Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de marzo de 2017, estima el recurso de la empresa y entiende que el artículo 35 ET regula la realización de horas extras y el establecimiento de



un registro en el que se anoten las que se realizan día a día, pero sin imponer la necesidad de establecer un registro de la jornada diaria efectiva.

Posteriormente, en julio del pasado año, CCOO-SERVICIOS plantea un nuevo conflicto colectivo contra Deutsche Bank con suplico idéntico al de Bankia. UGT y CGT se adhirieron a la demanda.

En esta demanda se argumentaba sobre la necesidad de acometer una relectura del artículo 35.5 ET que le haga compatible con preceptos de derecho comunitario y que establezca la obligación de llevar un registro de la jornada ordinaria que comprenda todas las horas realizadas por los trabajadores y no sólo las horas extraordinarias.

En los fundamentos de derecho de la demanda nos referíamos al marco normativo internacional sobre la verificación del cumplimiento de la jornada de trabajo indicando que la normativa internacional pone en evidencia que la existencia de límites legales a la duración de la jornada de trabajo se configura como una garantía en las condiciones de trabajo establecida a nivel internacional, tanto a través de los instrumentos de la OIT (Convenios 1 y 5), como de la Unión Europea (Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Artículo 2 de la Carta Social Europea, Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales.

Concluíamos diciendo que la interpretación que da el Tribunal Supremo al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, no permite cumplir con garantías el mandato de esos preceptos toda vez que, sin llevar un registro de la jornada diaria, es imposible garantizar el derecho de los tra-

---

## Sin la existencia de un registro de horas trabajadas no es posible garantizar que no se supere la jornada y los horarios pactados y que se respeten los descansos semanales y diarios entre jornadas

bajadores a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad ni limitar con garantías la duración máxima de su jornada.

Citábamos también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo cuyo artículo 22, obliga al empresario a llevar registros actualizados de la jornada de los trabajadores cuya prestación de servicios exceda de 48 horas semanales, sumando las ordinarias y las extraordinarias, en un periodo de cuatro meses, así como otros artículos de la Directiva que reflejan igualmente los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno: artículo 3 Descanso diario, artículo 5 Descanso semanal, artículo 6 Duración máxima del tiempo de trabajo semanal, artículo 8 Duración del trabajo nocturno, artículo 6 Periodos de referencia, o artículo 19 Límites a las excepciones a los periodos de referencia.

Exponíamos que la interpretación judicial realizada por el Tribunal Supremo del artículo 35.5 no es conforme ni con la Car-

ta de Derechos Fundamentales ni con el mandato de la Directiva 2003/88, ni con el resto de normas indicadas y para superar esta discordancia solicitábamos de la Audiencia Nacional que formulase cuestión prejudicial.

Previas las alegaciones oportunas, la Sala, por Auto de fecha 19 de enero de 2018, interpone cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considerando que *"...la falta de llevanza de un sistema objetivo y efectivo de cómputo de la jornada de trabajo, cuál es el registro horario de la jornada efectivamente desarrollada, impide verificar, tanto a los trabajadores como a sus representantes legales, el cumplimiento de las limitaciones que en orden a la ordenación del tiempo de trabajo imponen los preceptos citados, no garantizándose de forma efectiva los mandatos establecidos en los artículos 3, 5, 6 y 22 de la directiva 2003/88, pues se carece de un instrumento idóneo de verificación del cumplimiento de los mismos"*.

La cuestión afecta a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la Marina Mercante o ferroviarios.

Indicaba la Sala que en la encuesta de población activa de 2016 (EPA) se reflejaba que el 53,7 % de las horas extraordinarias no son registradas.

Entendía que de la interpretación de los artículos 34 y 35 E.T. dada por el Tribunal Supremo y respecto de los trabajadores a tiempo completo, resulta que el trabajador carece de un medio probatorio útil y objetivo para acreditar la realización de horas extras y que tanto los representantes de los trabajadores como la Inspección carecen de un medio útil que les permita comprobar si el tiempo efectivamente trabajado por los trabajadores supera o no la jornada ordinaria y si se respetan los descansos semanales y diarios entre jornadas y, además, comporta dejar en manos del empresario que haya o no control sobre la superación de la jornada ordinaria, así como que se respeten los descansos semanales y diarios y el cumplimiento de los horarios pactados.

La importancia de esta cuestión prejudicial es evidente toda vez que el Tribunal Supremo nos había cerrado el camino para conseguir nuestra reivindicación del registro de jornada y además el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vincula tanto al legislador español, como a la propia doctrina jurisprudencial ■



## Aspectos laborales de la nueva legislación en materia de contratación pública

Carlos L. Alfonso Mellado

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

---

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE 9 de noviembre).

**E**n los últimos años ha sido objeto de fuerte controversia la posibilidad de que las Administraciones Públicas sujetasen su contratación a condiciones de carácter social, medioambiental, etc.

En este sentido, desde medios sindicales y desde buena parte de la doctrina laboralista siempre se ha defendido que, en un marco de contratación pública ética, las Administraciones Públicas podían sujetar su contratación a condiciones que impulsasen el cumplimiento de la normativa laboral, así como que favoreciesen la

calidad y estabilidad del empleo en las empresas concesionarias y contratistas de las Administraciones; pero, frente a esa posición favorable, desde algunos sectores administrativistas y desde los órganos supervisores en materia de contratación administrativa se ponían ciertas objeciones a estas medidas, posiblemente no tanto en cuanto a su posibilidad en abstracto, cuanto a la forma de concretarla y especialmente cuando esas condiciones sociales se convertían en elemento importante en la adjudicación o en el desarrollo del contrato.



## En los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos se pueden incluir obligaciones laborales de las empresas, especialmente la obligación de respetar las condiciones salariales del convenio sectorial de aplicación.

La oportunidad de una reforma legislativa que clarificase la cuestión era evidente pero, en atención al juego de mayorías parlamentarias, podía hacerse a favor de la posibilidad, es decir en una orientación de progreso y defensa de lo social, o por el contrario en una dirección restrictiva estableciendo límites y cortapisas a la introducción de criterios sociales en esa contratación administrativa.

La pérdida de la mayoría absoluta del Partido Popular en un momento en que se hacía ineludible legislar en la materia por la necesidad de transponer directivas europeas y las propias orientaciones que nos llegaban desde ese ámbito europeo, que no ponían graves obstáculos a esos criterios éticos como orientadores de la contratación pública, han propiciado que la reciente reforma legal en la materia, operada mediante la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, haya caminado en la dirección de favorecer la introducción de criterios éticos en la contratación pública y de impulsar orientaciones que favorecen el cumplimiento de las normas laborales y la calidad y estabilidad del empleo en las empresas contratistas y concesionarias de las Administraciones Públicas.

Las direcciones fundamentales en las que ha actuado la norma en relación con esos aspectos laborales son las siguientes:

### 1ª) Garantías de subrogación.

La nueva norma ratifica la obligación de subrogación en los contratos del personal de

un contratista o concesionario por el nuevo empleador que se haga cargo de la contrata o concesión, siempre que exista una norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, que imponga esa obligación de subrogación, obligación que se extiende a los socios trabajadores de cooperativas y a los empleados de centros especiales de empleo (art. 130).

Esta misma obligación se impone a las propias Administraciones Públicas cuando decidan prestar directamente un servicio que hasta ese momento venía siendo prestado por otro operador económico, siempre con el mismo requisito de que así lo exija una norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (art. 130.3).

Se aclara así la plena aplicación en ambos supuestos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la vinculación de la propia Administración a las cláusulas sobre subrogación establecidas en los convenios colectivos, superándose algunas interpretaciones y soluciones judiciales que ponían en duda lo uno o lo otro.

### 2ª) Criterios de calificación de las empresas que pueden contratar con la Administración Pública.

En este sentido, al margen de las exigencias en otros órdenes, en la actual legislación se extiende la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas, además de a las empresas que hayan sido condenadas en sentencia firme por delitos contra los derechos de los trabajadores o sancionadas por infracciones graves en ciertas materias laborales (extranjería, discriminación de personas con discapacidad, etc.) o muy grave en materia laboral y social, también a las empresas de más de 250 trabajadores que no hayan cumplido la obligación de contar con un plan de igualdad – por cierto olvidando que puede haber otras de menor dimensión

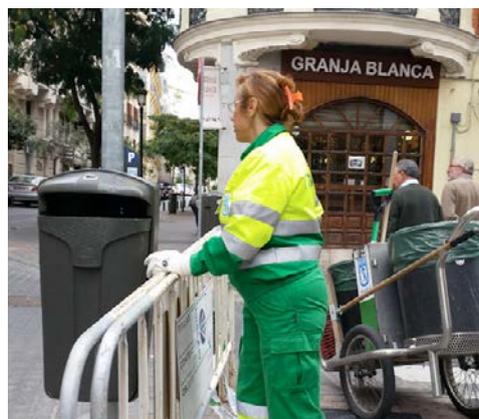
con la misma obligación -, o que hayan incumplido la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad (art. 71). Además, entre los requisitos de solvencia exigibles a las empresas que liciten en los contratos públicos se admite la exigencia de criterios como la suficiencia de plantilla (art. 76) o el cumplimiento por toda la cadena de suministros de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (art. 89).

### 3ª) Criterios de adjudicación.

Al respecto se permite que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos se incluyan condiciones sociales y entre ellas las relativas al cumplimiento de obligaciones laborales y, muy especialmente, la obligación de respetar las condiciones salariales establecidas en el convenio sectorial de aplicación (art. 122) o, entre otros aspectos, la posibilidad de exigir etiquetas de igualdad de género o de cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT (art. 127).

Así mismo, entre los criterios de adjudicación pueden tomarse en consideración los aspectos laborales como, entre otros: inserción de personas con discapacidad o riesgo de exclusión social, los planes de igualdad de género que vayan a aplicarse, el fomento de la contratación femenina, las medidas de conciliación, la mejora de las condiciones laborales, la estabilidad en el empleo, la contratación de un mayor número de personas, la protección de la seguridad y salud laboral, etc. (art. 145).

Incluso algunos de estos criterios sociales pueden establecerse como criterios de desempate y, si no están predeterminados (art. 147), este se produce mediante la valoración, por ejemplo, del mayor número de trabajadores contratados con discapacidad o en riesgo de exclusión social, menor número de trabajadores temporales o mayor número de mujeres en la plantilla.



### 4ª) Criterios en la ejecución de los contratos.

Conforme al artículo 202 cabe establecer, también, condiciones sociales durante la ejecución del contrato con la Administración, en términos similares a los analizados: cumplimiento de convenios OIT, contratación de un mayor número de discapacitados o personas en riesgo de exclusión que el legalmente exigible, eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres, combatir el desempleo - especialmente el juvenil y de mujeres o de larga duración -, fomentar la formación, garantizar la seguridad y salud laboral, garantizar el respeto a los derechos laborales y el cumplimiento de los convenios sectoriales y territoriales, etc.

El incumplimiento de estas condiciones puede ser, incluso, causa de resolución del contrato con la Administración, normalmente a petición de los representantes de los trabajadores afectados.

Sin duda podrían citarse algunas otras cuestiones, pero las expuestas evidencian el papel que esta norma puede tener en la mejora del empleo en las empresas contratistas y concesionarias. Lo que cabe exigir ahora es que las Administraciones Públicas sean coherentes con la norma, establezcan ese clausulado social y exijan su cumplimiento, lo que sin duda redundará en una mejor calidad del empleo pero también en una mejora en la eficacia de los propios servicios públicos ■

## Conflicto y acuerdo en la renovación del convenio en OPEL/PSA

Ana P. Sánchez Delgado

*Secretaria General Federación de Industria CCOO Aragón*

---

La decisión de la localización del total de la producción del Corsa en Zaragoza a partir de 2019, que finalmente ha venido reforzada por el lanzamiento de la versión eléctrica del modelo en el 2020, estaba pendiente y de hecho no incluido en el plan de viabilidad para las plantas Opel (Plan PACE) que el grupo había comunicado y hecho público, cuando se ponen en marcha las negociaciones para la renovación del convenio colectivo de OPEL para el cual la dirección de PSA ya había expuesto sus pretensiones de hacer recortes muy importantes en retribuciones y otras regulaciones del convenio.

Tras un largo y conflictivo proceso, podemos concluir que, con el apoyo de la plantilla, las organizaciones sindicales mayoritarias, en las que CCOO tuvo un papel protagonista hemos contenido lo que

PSA determinaba como condiciones irrenunciables para la planta de Figueruelas (Zaragoza). El acuerdo alcanzado tendrá vigencia desde enero de 2018 a fin de diciembre de 2022.

Cierto es que ha habido concesiones pero también que hemos roto la apuesta de la empresa, no solo en la magnitud de los recortes sino en que éstos no se situaran en los trabajadores jóvenes, en las nuevas contrataciones, como pretendía la dirección.

Hemos quebrado la idea de las dobles escalas, introduciendo salarios de entrada que acabarán en los mismos salarios que hoy tienen en Opel. Esta es una apuesta sindical e ideológica que se centra en que dividir las condiciones entre quienes están y quienes estarán sólo beneficia a la empresa y debilita la capacidad de defensa del conjunto de los trabajadores/as. Romper los mantras del Grupo no es baladí.

Hemos corrido riesgos durante la negociación. Riesgos que valorábamos como factibles, en un entorno en el que las plantas Opel recién adquiridas por el grupo PSA completan apenas un turno de trabajo cada una, con una infrautilización de sus capacidades productivas.

Riesgos derivados de la falta de un acuerdo que, aun estando éste muy por debajo



#ElCorsaSeQuedaAqui

de sus expectativas, permitiera a la dirección tener razones para continuar con sus inversiones en esta planta.

Riesgos incluso para la viabilidad del propio Grupo PSA que se pudiera ver arrasado por la inviabilidad de las plantas Opel, recordar que las pérdidas del año 2017 de Opel se preveían en torno a los 1.500 millones de euros.

El futuro, no muy lejano, va a explicar por sí solo que no era posible continuar con las inversiones en Zaragoza sin un acuerdo. Hechos como el cierre de la planta de Corea, nos sitúan ante un mundo de importantes vaivenes políticos, económicos e industriales.

CCOO hicimos de la defensa de la participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones de futuro que les afectaban, con la apuesta por la consulta, una premisa irrenunciable, a pesar de la opinión contraria de propios y extraños, precisamente por el riesgo de no haber sido capaces de explicar por qué CCOO apostaba por el acuerdo.

A partir de ahora, se abre un nuevo camino de posibilidades derivadas de la ya anunciada adjudicación del nuevo modelo Corsa a la factoría de Figueruelas. Por un lado, en la propia planta, vamos a vivir un proceso que puede ser complicado, de transformación y homologación organizativa a cualquier otra planta PSA. Por otro lado se abre una multinegociación en todas las empresas auxiliares que rodean a Opel. Negociación que tendrá carácter diverso y complejo y previsiblemente nos encontraremos con que las adjudicaciones de empresas proveedoras dejen fuera a alguna de las actuales, mientras que en cambio otras distintas recibirán el proyecto.

El mensaje de que el empleo se mantendrá es absolutamente falso. Será cuestiona-

ble si se mantiene el empleo en términos cuantitativos, pero será incuestionable que el empleo que se genere no tendrá la misma calidad que el que se pierde. Y esta segunda parte del conflicto también merece una reflexión por los actores que hoy apuestan por la Industria en Aragón.

## No hay industria de futuro sin empleo de calidad

Por otro lado parece que tanto organizaciones sindicales como organizaciones empresariales y el propio Gobierno de Aragón coinciden en convocar por vez primera a la Mesa de la Automoción por la que CCOO Industria apostó decididamente en la Mesa de Dialogo Social para la Industria, y que finalmente se incluyó en el Plan de Estrategias Industriales para Aragón.

Esta Mesa de Automoción, además de tener como objetivos la participación de la empresa constructora y la regulación de los flujos de trabajadores y trabajadoras producto de las adjudicaciones que se puedan determinar en las próximas semanas, deberá apostar no solo por el mantenimiento del empleo en términos cuantitativos sino también cualitativos.

El eje principal para sus integrantes deberá ser dotarla de contenido, de tal manera que, aprovechando el elemento rotundo de futuro que supone la fabricación de la versión electrificada del nuevo modelo Corsa, se centre en la inversión tecnológica, en la capacidad de adelantarnos a las necesidades de la industria del automóvil, descartando en definitiva un modelo de competitividad basado en la reducción de costes laborales, porque esta es una vía de corto recorrido, obsoleta para aquellos que quieran apostar por liderar de forma real la Industria en Europa ■

## El Diálogo Social, seña de identidad del sindicalismo de clase

Vicente Andrés Granado

*Secretario General de CCOO de Castilla y León*

---

El Diálogo Social, además de promocionar las políticas de diálogo y permitir abrir vías de interlocución sectoriales, es una muestra evidente de democracia participativa. A través de lo que nuestro Secretario General, Unai Sordo, denomina concurrencia de legitimidades cruzadas, en la que al lado de la legitimidad del poder político, emanada de las urnas, se sitúa el respaldo a los sindicatos de clase en las elecciones sindicales, disputamos el presupuesto de gasto para beneficio de la clase trabajadora, los acuerdos conseguidos se erigen en el convenio colectivo de los ciudadanos y ciudadanas y, por tanto, en un espacio para la redistribución de la riqueza.

**A** comienzos del presente siglo, las características políticas, laborales, económicas, sociales, territoriales y demográficas de nuestra Comunidad, llevaron al sindicato a buscar el instrumento más adecuado para, desde posiciones de progreso, poder incidir en las políticas

públicas de la Administración Autonómica. De esta forma, en el año 2003, se acordaron los contenidos de la "Ley de atención y protección a las personas mayores de Castilla y León", como antesala de lo que tres años después sería en el ámbito estatal la Ley de Dependencia. Desde aquel primer



acuerdo hemos avanzado en este tema con otros cinco más y, sin duda, eso ha permitido situar a la Comunidad en los puestos de cabeza en atención a la dependencia. Es un ejemplo que, transcurridas casi dos décadas, permite señalar el Diálogo Social como un elemento claramente positivo para el desarrollo y el bienestar de la sociedad castellana y leonesa, siendo una de las señas de identidad del sindicalismo de clase en Castilla y León.

En el proyecto consideramos imprescindible la unidad de acción con UGT y, además, para garantizar el éxito de las propuestas, que su naturaleza fuese tripartita, es decir, la patronal habría de ser corresponsable del Diálogo Social. Por otra parte, las decisiones se tomarían por consenso, concepto paradójico, y hoy desdeñado en la vida pública, que implica renuncia por parte de todas las partes, pero, a la vez, es capaz de generar satisfacción en ellas por los resultados finales de la negociación. Estos acuerdos abarcan un amplio espectro (economía, servicios sociales, tasas y becas, medioambiente, vivienda, igualdad y conciliación...) y los mismos implican a todas las Consejerías. Con ellos, CCOO preserva su papel social y constitucional de primer defensor de los trabajadores y trabajadoras.

Lo expuesto es de suma importancia, no resulta baladí que desde los sindicatos de clase intervengamos para decirle al Gobierno de turno a qué partidas se debe destinar el dinero público y consigamos llegar a acuerdos sobre los correspondientes compromisos presupuestarios, acuerdos que también incluyen el marco y rango legal de ejecución de los mismos (instrucción interna, orden, decreto o proyecto de ley). Ejemplo de lo dicho es el Plan de Políticas de Empleo de Castilla y León (Papecyl) que, con 152 millones de euros, afronta algo más de la mitad de todas las políticas activas de empleo que se ejecutan en la Comunidad.

## La Renta Garantizada de Ciudadanía de Castilla y León, está ya configurada como derecho subjetivo

Es importante reseñar que una de las claves para explicar la permanencia del modelo y su fortaleza es que, por los integrantes del Diálogo Social, se tienen claras las materias reservadas al debate parlamentario, así como los temas que no pueden pactarse en exclusividad en el seno del Diálogo Social y han de compararse en acuerdos amplios de Comunidad, tales como la política educativa, la sanitaria o la fiscalidad.

Es en el año 2007 cuando el Diálogo Social entra a formar parte del acervo normativo de Castilla y León y en la reforma de ese año se incluye dentro del articulado del Estatuto de Autonomía. Al año siguiente, como desarrollo del Estatuto, se crea por ley el Consejo del Diálogo Social. Y fue a partir de ese año 2008, momento en el que la crisis económica comenzó a asolar nuestro país, cuando decidimos reforzar el sistema de protección social para paliar sus graves consecuencias. Para ello acordamos, entre otras, medidas como la Renta Garantizada de Ciudadanía, hoy configurada como derecho subjetivo, modificada en tres ocasiones con el respaldo de las Cortes; ayudas a los trabajadores y a la viabilidad de las empresas; o Convenios Especiales con la Seguridad Social. Asimismo, se pusieron en marcha instrumentos como la Fundación Anclaje, para intentar minimizar los efectos de las deslocalizaciones y las crisis empresariales, ofreciendo oportunidades de negocio a empresarios e inversores locales. Todo ello considerando las limitaciones presupuestarias que imponía la recesión.

Con la salida de la crisis, al menos en sus cifras macroeconómicas, y comprobando que no se produce de forma igual para todas las personas, insistimos en la consecución de acuerdos en política social, industrial, forestal y de empleo y en la mejora de los ya existentes, y planteamos otros nuevos que permitan revisar y abordar retos y problemas a los que se enfrenta la economía castellana y leonesa: Innovación y competitividad y Energía.

Asimismo, en el ámbito de las administraciones locales más importantes se han abierto incipientes procesos de Diálogo Social, centrados fundamentalmente en el empleo, en los que ya se están obteniendo resultados y en los que hay un trabajo muy importante que desarrollar.

Precisamente esa recuperación presupuestaria también ha permitido implementar medidas que ponen en valor el Diálogo Social en Castilla y León: apertura de la Cátedra de Diálogo Social en la Universidad de Valladolid, introducción del conocimiento del Diálogo Social en los temarios de ESO y Bachillerato o la exportación del modelo a países latinoamericanos.

Por iniciativa de los agentes sociales, el último paso dado ha sido la presentación por los grupos políticos de una propuesta no de Ley en las Cortes regionales, por la que una vez al año se abordará el estado del Diálogo Social, para que el Gobierno presente un informe anual sobre el desarrollo de los acuerdos y donde podrán intervenir las organizaciones sindicales y empresariales.

En relación al trabajo técnico que exige el Diálogo Social sabemos que en el ámbito interno lo afrontamos con plenas garantías, y eso refuerza la posición de CCOO en las negociaciones. Por otra parte, la participación de las federaciones y de las estructuras territoriales en la elaboración de las propuestas y en los procesos de negociación resulta esencial, y sólo esta metodología puede asegurar el respaldo de toda la organización a los acuerdos así como su adecuada divulgación en los centros de trabajo y entre la ciudadanía en general.

Pese a las dificultades surgidas durante el proceso de negociación, derivados de los problemas de vertebración de la patronal o de las discrepancias en la parte sindical, finalmente prevaleció el objetivo común de la búsqueda de acuerdos en favor de la sociedad castellana y leonesa ■



### Convenios registrados con efectos económicos de 2018 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2018	Firmados en 2018
<b>Convenios</b>	1.672	1.666	6
<b>Empresas</b>	490.913	490.617	296
<b>Trabajadores/as</b>	3.667.007	3.659.753	7.254
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.761,88	1.762,01	1.694,74
<b>Variación salarial media en %</b>	1,49	1,49	2,57

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

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2016</b>	4.922	10.264,8
<b>2017</b>	3.518	7.747,5
<b>2018</b>	1.672	3.667,0
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2016</b>	3.855	728,1
<b>2017</b>	2.675	524,9
<b>2018</b>	1.256	287,3
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2016</b>	1.067	9.536,7
<b>2017</b>	843	7.222,6
<b>2018</b>	416	3.379,7

### Convenios firmados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2016</b>	1.842	2.829.963
<b>2017</b>	1.435	2.970.654
<b>2018</b>	7	7.317
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2016</b>	1.465	288.222
<b>2017</b>	1.090	203.000
<b>2018</b>	5	1.065
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2016</b>	377	2.541.741
<b>2017</b>	345	2.767.654
<b>2018</b>	2	6.252

### NOTAS

- Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2018 registrados hasta 31 de Enero de 2018.
- Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2017 registrados hasta 31 de Diciembre de 2017.
- Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 26 de Febrero de 2018.
- Expedientes FOGASA al 31 de Diciembre 2017, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.
- Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 66 - Enero 2018.

### Expedientes FOGASA 2017 (4)

<b>N° expedientes</b>	68.815
<b>N° empresas</b>	24.205
<b>N° trabajadores/as</b> 60,93 % Hombres 39,07 % Mujeres	90.321
<b>Total prestaciones (euros)</b>	590.598.830
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	214.070.262
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	376.528.568

### Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2017 (2)

Sector de actividad	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.076</b>	<b>949</b>	<b>23.625</b>
Agrario	32	27	3.851
Industria	164	151	5.189
Construcción	67	61	1.364
Servicios	813	710	13.221
Tamaño de la empresa	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.076</b>	<b>949</b>	<b>23.625</b>
1-49 trabajadores	883	810	9.003
50-249 trabajadores	135	93	10.135
250 o más trabajadores	27	18	4.087
No consta	31	28	400
Condiciones de trabajo inaplicadas	N° inaplicaciones	% inaplicaciones	N° Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.076</b>	<b>100,00</b>	<b>23.625</b>
Cuantía salarial	644	59,85	14.900
Cuantía salarial y sistema de remuneración	130	12,08	1.570
Sistema de remuneración	45	4,18	1.178
Cuantía salarial y jornada de trabajo	27	2,51	701
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	36	3,35	449
Cuantía salarial, sistema de remuneración y jornada de trabajo	24	2,36	331
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	20	1,86	337
Resto de casos	150	13,80	4.159

### Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Febrero 2018 (3)

	Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos	
Total convenios	2016	677	67	514
	2017	645	60	527
	2018	46	14	74
Empresa	2016	482	48	481
	2017	445	42	508
	2018	34	8	73
Grupo de empresas	2016	20	4	18
	2017	25	1	5
	2018	1	1	0
Sectoriales	2016	175	15	15
	2017	175	17	14
	2018	11	5	1

### Procedimientos SIMA 2017 (5)

	Procedimientos 432		Trabajadores 3.646.789
ÁMBITO DEL CONFLICTO	n°	%	n°
Empresa	394	91	1.038.195
Sector	38	9	2.608.594
TIPO DE CONFLICTO	n°	%	n°
Interpretación y aplicación	365	84,5	2.500.114
Huelga	53	12,3	688.772
Discrepancias periodo de consultas 44.9	1	0,2	452
Impugnación Convenios Colectivos	3	0,7	71.385
Bloqueo negociación	6	1,4	325.500
Bloqueo en comisión paritaria	1	0,2	60.000
Inaplicación del CC (Descuelgue)	3	0,7	566
TIPO DE PROCEDIMIENTO	n°	%	n°
Mediación	430	99,5	3.646.689
Arbitraje	2	0,5	3.100
RESULTADO	n°	%	n°
Acuerdos en Mediación	101	24,6	1.213.363
Laudos arbitrales	-	-	-
Sin acuerdo	277	67,6	1.894.133
Intentado sin efecto	23	5,6	518.391
Archivado	9	2,2	7.727
En trámite	22	5	13.175