



# acción sindical CONFEDERAL

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

Más empleo, mejores salarios y condiciones de trabajo	02
Prioridad aplicativa y clasificación profesional	06
Las retribuciones en la Negociación Colectiva	09
Los convenios de las empresas multiservicios	12
El sindicalismo europeo para 2017	14
Las trabajadoras del hogar	16
Plan Anual de Políticas de Empleo	18
Movilizarse contra la indignidad	20
Foro Social Mundial 2016	22
Mapa de la negociación colectiva de la CCNCC	24
El TS en el caso Siscor Norte	26
Convenio colectivo estatal para los sectores del metal	29
Iniciativa sindical en Euskadi	31
Pacto por la industria en Cataluña	34
Estadística negociación colectiva	36



Las organizaciones de la sociedad civil que forman parte de la campaña **#NoaTTIP**, entre las que se encuentra CCOO, en su lucha contra los tratados de libre comercio e inversiones que se están negociando entre la Unión Europea y Canadá (CETA) y entre la UE y EEUU (TTIP), han convocado una semana de movilizaciones, entre el 8 y el 15 de octubre.

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



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

**ACUDE A LAS MOVILIZACIONES  
QUE SE CONVOQUEN EN TU CIUDAD**

## Más salarios, más empleo de calidad, mejores condiciones de trabajo

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La acción sindical debe venir marcada por las necesidades de los trabajadores y trabajadoras

**A**nte la grave situación política e institucional que atraviesa este país, CCOO no puede esperar a que se resuelvan los bloqueos que impiden explorar el cambio de políticas económicas y sociales que son necesarias para erradicar la pobreza y la desigualdad acumulada en ocho años de crisis económica y seis de políticas de austeridad. El sindicato debe seguir expresando su opinión sobre el momento presente y cómo mejorar la situación en el inmediato futuro. En este sentido, no nos cansaremos de repetir que deben ser las necesidades de las personas las que marquen la agenda política.

Los partidos políticos están obligados a presentar alternativas reales a cómo resolver el débil y desigual crecimiento económico, cómo impulsar la creación de más empleo estable y de calidad o cómo restablecer los derechos y las redes de protección social para la mayoría de las personas que sufren los efectos de las políticas de austeridad.

Para CCOO es evidente que resulta imprescindible recuperar el diálogo político y social para abordar, de forma urgente, una reforma de la política fiscal que permita aumentar los ingresos, haciendo pa-

Foto Julián Rebollo



gar más a los que más tienen; recuperar el Pacto de Toledo y derogar las reformas unilaterales y regresivas aplicadas sobre las pensiones desde 2012, para garantizar, ante una previsible prórroga de los Presupuestos Generales del Estado, la revalorización de las pensiones, los salarios de los empleados públicos y el Salario Mínimo Interprofesional.

En España el 22% de la población está en riesgo de pobreza, y la pobreza material severa afectó al 6,4% de los españoles, según la última encuesta de condiciones de vida del INE, correspondiente al año 2015.

España fue, en 2014, el país de la Unión Europea con mayor brecha entre ricos y pobres: el 10% de los hogares más ricos ganó 13,7 veces más renta que el 10% más pobre. Esta brecha se ha ampliado en

**La lucha contra la pobreza y las desigualdades sociales son esenciales para mejorar la calidad de la democracia**

nuestro país en 2015 y, posiblemente, siga manteniéndose en 2016 como la más alta de la UE.

En las últimas décadas, la hegemonía del capitalismo financiero, globalizado y desregularizado, ha generado una distribución desigual e injusta de la riqueza, de apropiación de renta por parte de los empresarios y de devaluación salarial para gran parte de la población trabajadora. Una redistribución socialmente injusta que incrementa la pobreza y la desigualdad, incluso entre quienes tienen un empleo, por la escasa duración de los contratos y los bajos salarios; e ineficiente en lo económico porque la riqueza concentrada en muy pocas manos impide el aumento de la demanda y del consumo de la mayoría de la sociedad, que es el elemento imprescindible para la estabilidad y ampliación del crecimiento económico.

Hace falta, de manera urgente, una nueva política económica y social, que busque luchar contra el paro, mejorar las condiciones del empleo, aumentar la protección social, impulsar la política industrial, como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estatuto del Bienestar y tener políticas sólidas. CCOO quiere destacar el importante papel que tiene la negociación colectiva en la determinación de las condiciones laborales y económicas de millones de trabajadores y trabajadoras. Es la principal herramienta, en la actividad sindical, con que cuentan



## Las políticas de austeridad han aumentado los beneficios de los empresarios mientras se recortaban los costes laborales unitarios

nuestras organizaciones y representantes sindicales para poder incidir en la mejora de los salarios, de la calidad del empleo, de la protección frente a los riesgos laborales, de la igualdad de trato y del conjunto de las condiciones de trabajo. De lo que en este ámbito acontezca, dependerá que puedan corregirse -en un futuro próximo- los efectos más negativos de la crisis económica y de las reformas laborales impuestas, que en estos años han causado graves daños sobre el empleo y las relaciones laborales en particular.

El crecimiento de los salarios reales es una opción de carácter estratégico. Los salarios reales a la baja o estancados y los aumentos de productividad producidos por la destrucción masiva de puestos de trabajo provocaron, a lo largo del periodo de crisis, una redistribución de la riqueza en contra de las rentas salariales y a favor de las rentas del capital, con el consiguiente debilitamiento de la demanda interna y el aumento del endeudamiento familiar.

La estrategia sindical para potenciar el aumento de las rentas salariales tiene dos instrumentos diferentes pero complementarios: El primero es la negociación de las retribuciones en los convenios colectivos, el segundo la fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los Presupuestos Generales del Estado.

Combatir la precariedad salarial exige un incremento significativo del SMI. La propuesta sindical de incrementarlo a 800 euros de forma inmediata y asegurar después su poder adquisitivo en el futuro, es determinante en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

Por otro lado, ya se ha abierto con las organizaciones empresariales, en el marco del III AENC, la negociación para determinar el aumento a aplicar a los salarios en los convenios colectivos para el año 2017. Se parte de una situación en la que se espera que la economía siga creciendo aunque a ritmo más moderado; consecuentemente con ese menor crecimiento económico se estima una ralentización en la creación de empleo para 2017, aumentando aún más la contratación temporal frente a la de carácter indefinido. En cuanto a la inflación, se espera que en 2017 pase a ser positiva, estimándose un incremento medio del 1,1%, en la actualización del Programa de Estabilidad.

La evolución conjunta de salarios y empleo ha hecho que la remuneración de los asalariados en la renta nacional apenas haya variado de 2012 a 2015 y siga estando casi dos puntos por debajo de las rentas empresariales.

En este contexto, CCOO y UGT vamos a reclamar en la negociación unos incrementos salariales de convenio que contribuyan, de manera simultánea, a recuperar poder adquisitivo, consolidar el crecimiento económico, crear empleo, mejorar la competitividad de las empresas españolas y a reducir las situaciones de pobreza laboral y las desigualdades económicas que han aumentado gravemente en los últimos años.

Para lograr este objetivo, es imprescindible que los aumentos salariales participen de manera justa y suficiente en los

beneficios y mejoras productivas de las empresas, tal como recoge el documento, recientemente suscrito por CCOO y UGT, de "Orientaciones para la negociación colectiva 2017".

La destrucción y precarización del empleo y la reducción de los salarios, además de agravar las dificultades del Sistema Público de Pensiones, pone en cuestión la sostenibilidad del conjunto del Estado del Bienestar, que si era débil en España antes de la crisis, ahora ha quedado muy tocado tras seis años de recortes. La devaluación salarial, que ha reducido los ingresos a la Seguridad Social, también tiene efectos directos perniciosos en la recaudación fiscal, en los impuestos con los que se financia el gasto público.

La evolución de los salarios va a ser determinante para el futuro de nuestro modelo social. Si crecen los salarios podrá sostenerse el Estado del Bienestar, por el contrario, si la tendencia general es a bajarlos, la calidad de los servicios públicos y de las prestaciones será cada vez más deficiente.

---

## Pese a la recuperación económica, la tasa de temporalidad sigue creciendo tanto en el sector privado como en el público

Dicho de otra forma, el reparto primario de la renta entre salarios y beneficios empresariales, que se disputa en la negociación de los convenios, también determina la capacidad del Estado para hacer políticas que compensen las diferencias sociales. Por eso, quienes defienden la devaluación salarial son los mismos que quieren un Estado mínimo.

Por todo ello, CCOO impulsará la negociación colectiva y la acción sindical como instrumentos fundamentales para los trabajadores y trabajadoras a la hora de enfrentar el conflicto entre capital y trabajo ■



## La prioridad aplicativa en materia de clasificación profesional

Miguel Ángel Almendros González  
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Granada*

---

La reforma laboral de 2012 ha incidido directamente en la clasificación profesional

La evolución de nuestro modelo de clasificación profesional, legalmente atribuido a la negociación colectiva, ha estado presidida por un continuo intento de renovación de las estructuras profesionales, tanto impulsado por el propio legislador, a través de sucesivas reformas que *promocionaban la utilización del grupo profesional frente a la tradicional categoría*, como impulsado por los propios sujetos negociadores, que

también consideran como objetivo prioritario la renovación de los sistemas de clasificación profesional, como se refleja, a modo de ejemplo, en el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2015, 2016 y 2017, cuando se decanta por los sistemas de clasificación profesional grupales y por el establecimiento de instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adapta-



ción por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes. Por tanto, en la renovación de las estructuras profesionales, en la superación de la categoría, existe un claro consenso, aunque la motivación de empleadores y trabajadores pudiera ser distinta: respectivamente, la flexibilidad, competitividad y productividad empresarial o la profesionalidad del trabajador.

Pues bien, en este contexto, marcado por la necesidad de renovación de los sistemas de clasificación profesional mediante la *sustitución negociada* de la categoría profesional por el grupo profesional, irrumpió la reforma laboral de 2012 con un planteamiento radical: la *sustitución ex lege* de la categoría profesional. A partir de entonces, y *por imperativo legal*, para el Estatuto de los Trabajadores el único elemento clasificatorio sería el grupo profesional. A fecha de hoy, y a pesar de las previsiones de plazos para la adaptación de las estructuras profesionales, ya podemos decir que en esta materia la reforma la-

boral no ha tenido repercusión: todavía encontramos sistemas de clasificación profesional categoriales.

Pero por otro lado, la reforma laboral de 2012 también consagra la prioridad aplicativa en determinadas materias del convenio colectivo de empresa frente al convenio sectorial. De este modo, el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en *la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores*. De este modo, el eje de definición de los sistemas de clasificación profesional y, por extensión de las polivalencias funcionales, la movilidad funcional, la determinación salarial o los sistemas de promoción y ascensos, en un momento crucial en la renovación de las estructuras profesionales, se traslada al ámbito negocial empresarial.



Miguel Ángel Almendros González

En el estudio "Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012" del Observatorio confederal de Negociación Colectiva de CCOO, recientemente publicado, hemos tenido ocasión de analizar una muestra de convenios colectivos de empresa posteriores a la reforma laboral y constatar así cuáles son las tendencias en materia de clasificación profesional en relación con esa prioridad aplicativa del convenio de empresa.

El análisis confirma que en los sectores de referencia seguimos encontrando dos grandes modelos clasificatorios: 1) sistemas de clasificación profesional grupales que se adaptan al marco normativo estatutario y al nuevo concepto de grupo profesional (por ejemplo, en Construcción, Hostelería, Limpieza, Industrias Químicas y Siderometalurgia); y 2) sistemas de clasificación profesional categoriales, que muestran una línea continuista de los esquemas clasificatorios consagrados en las Ordenanzas Laborales (por ejemplo, en los sectores de la Atención a la Dependencia o a la Discapacidad, Ingeniería y Estudios Técnicos e Industrias Lácteas), y que eventualmente pueden utilizar un elemento clasificatorio, también denominado grupo profesional, que no encaja en la definición legal (pseudogrupo), sino que obedece a una división departamental de la empresa (técnicos, operarios, producción, personal administrativo, comercial, laboratorio, etcétera).

En la muestra de convenios de empresa analizada se constatan distintos niveles de intensidad en la "adaptación" del sistema clasificatorio. Algunos convenios de empresa se limitan a añadir y definir algún elemento clasificatorio más, cosa que normalmente está prevista por el mismo convenio de sector. Otros convenios de empresa aun respetando el modelo clasificatorio sectorial (grupal o categorial), modifican sensiblemente la estructura profesional de sector al suprimir grupos (o en su caso categorías profesionales, o

subsectores), al incrementar (o reducir) el número de grupos o categorías profesionales, al establecer criterios de definición de tales grupos o categorías diferentes a los del convenio sectorial, etcétera. Pero en algunos convenios de empresa hemos encontrado modificaciones mucho más intensas, que suponen una alteración sustancial del sistema clasificatorio sectorial. Así, hay convenios de empresa que recurren al grupo profesional cuando el convenio sectorial incorpora un sistema categorial (por ejemplo, en el sector de Ingeniería y Estudios Técnicos, el convenio sectorial recurre a la categoría profesional clásica, mientras que 4 de los 5 convenios de empresas analizados definen su sistema clasificatorio en base al concepto legal de grupo profesional); o viceversa, que definen categorías profesionales cuando el convenio sectorial utiliza grupos profesionales (así, en el sector de Industrias Químicas, mientras que el convenio nacional recurre al grupo profesional, de los 16 convenios colectivos de empresas químicas analizados, 7 definen un sistema clasificatorio categorial).

Por otro lado, en el estudio se constata una ausencia generalizada de cláusulas de polivalencia funcional que pudieran contrarrestar las disfuncionalidades que presenta esta institución y pudieran garantizar la posición jurídica del trabajador. Los escasos convenios que se refieren a la polivalencia se limitan a reiterar el criterio legal "temporal" de clasificación del trabajador polivalente (en virtud de las funciones que desempeñe durante mayor tiempo). La movilidad funcional tampoco goza de un tratamiento convencional que compense y equilibre los intereses que están en juego. Las referencias convencionales suelen limitarse a reproducir el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando no directamente a remitirse a él. La casuística viene a ser el elemento característico de la regulación convencional de la movilidad funcional ■

## Las retribuciones en la negociación colectiva

Jesús Cruces Aguilera  
*Fundación 1º de Mayo*

---

Los datos sobre negociación colectiva -julio 2016- apuntan a una mejora en la firma de convenios colectivos, así como una cierta recuperación del poder adquisitivo, aunque al mismo tiempo señalan la existencia de un incremento salarial medio pactado por debajo de los objetivos salariales del III AENC.

La actual dinámica de la negociación colectiva no puede ocultar el camino recorrido a lo largo de los últimos años. Las últimas reformas laborales -especialmente la de 2012- han dado una nueva

vuelta de tuerca en el proceso de "flexibilización" del trabajo. Entre sus objetivos -más o menos explícitos- se encontraba el conseguir una devaluación salarial como mecanismo de competitividad, así como realizar cambios sustanciales en la correlación de fuerzas, que reforzase el poder empresarial.

El reciente estudio realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Fundación 1º de Mayo<sup>1</sup> permite arrojar luz sobre la situación de la negociación colectiva pasados tres años de la refor-



1 VV.AA. (2016): *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Ed. Lefebvre-El Derecho, C.S. de Comisiones Obreras y Fundación 1º de Mayo. Madrid

ma de 2012. A partir de una muestra de convenios colectivos, el estudio aborda el análisis del contenido de la negociación colectiva sobre diversas materias. En relación a la retribución, se centra en dos aspectos concretos, la estructura retributiva y la variación salarial pactada, sobre los que podemos destacar las siguientes cuestiones.

En lo que se refiere a la estructura salarial, pese a las recomendaciones realizadas en los sucesivos AENC, destaca la persistencia de un bajo nivel de precisión y claridad en la delimitación de la estructura retributiva, particularmente en relación a la definición de los complementos salariales. Se han detectado con frecuencia cláusulas sobre complementos cuyo contenido no guarda relación con su denominación, como sucede, por ejemplo, con complementos de productividad, de actividad o de calidad, entre otros. Por otro lado, son muy pocos los convenios analizados que regulan la existencia de sistemas de medición, objetivos y autónomos, que permitan el cálculo de dichos complementos, siendo prácticamente inexistentes aquellos en los que se alude a la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Finalmente, señala un impulso de una mayor flexibilidad, así como a la reducción o creación de complementos retributivos en función de las necesidades empresariales.

Respecto de la variación salarial pactada, el primer elemento a resaltar es que los convenios analizados siguen la tendencia de crecimiento moderado de los salarios, en línea con las recomendaciones del II AENC. No obstante, también se han detectado -aunque en un bajo número- cláusulas sobre congelación o incluso reducción de los salarios, si bien incorporando en algunos casos elementos de recuperación salarial durante la vigencia del convenio.

## Frente a las recomendaciones comunitarias, la mayoría de los convenios siguen utilizando el IPC como variable clave en las fórmulas de actualización salarial

En segundo lugar, cabe señalar que la mayoría de los convenios siguen utilizando el IPC como variable clave en las fórmulas de actualización salarial. Resultan generalizadas las cláusulas de salvaguarda salarial que igualmente tienen como principal o única referencia el IPC. Una tendencia que es posible contrastar en otros estudios sobre la materia y que plantea dos reflexiones relevantes: por un lado, el escaso impacto que han tenido las propuestas de desvinculación de los

### El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)

Autores:  
Jesús Cruces Aguilera  
José Manuel Lago Peñas  
Rita Moreno Preciado  
Fernando Rocha Sánchez  
Esmeralda Sanz Berzal

incrementos salariales de los precios, ampliamente recomendadas por las autoridades comunitarias y los gobiernos de los Estados miembros en los últimos años<sup>2</sup>. Por otro lado, la muy baja recepción en la negociación colectiva de la fórmula de garantía salarial acordada en el II AENC, que puede explicarse por el contenido excesivamente complejo o confuso de la misma.

El III AENC se sitúa en un escenario diferente, marcado por la relativa mejora de la situación económica. Los interlocutores sociales reflejaron en el texto del acuerdo su coincidencia en que "un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o las empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo". Esto constituye un elemento relevante porque rompe, al menos formalmente, con la dinámica de devaluación salarial de la etapa anterior (aunque su importancia siga impregnando el discurso del Gobierno y las organizaciones empresariales). Además, ésta ha sido una recomendación seguida por los negociadores. De acuerdo con los resultados del estudio, la mayor parte de los convenios colectivos siguen los objetivos marcados por el III AENC con respecto al incremento salarial.

Finalmente, en relación a las cláusulas de garantía salarial, el estudio refleja que sigue siendo necesaria la defensa de la incorporación de cláusulas de garantía salarial, ante posibles desviaciones de la inflación. En este sentido, se plantea una

Ante la mejora de la situación económica, el reto debe ser la recuperación de lo perdido, mediante incrementos salariales reales y sostenidos en el tiempo, el aumento del salario mínimo interprofesional, y la lucha contra la precariedad laboral y la pobreza

fórmula basada entre la diferencia del incremento salarial pactado y el aumento de los precios producidos en el período que se contemple, con efectos tanto en la actualización de la tabla salarial como en el abono de las cuantías correspondientes al carácter retroactivo del período contemplado<sup>3</sup>.

Con todo ello, se pone en evidencia que la negociación colectiva -que ha seguido las recomendaciones realizadas por los agentes sociales- debe recuperar lo perdido a lo largo de estos años. Para ello es necesario conseguir aumentos salariales reales y sostenidos en el tiempo, que deben combinarse con otro tipo de actuaciones ligadas al aumento del salario mínimo interprofesional, así como la lucha contra la precariedad laboral y la pobreza. Un cambio de rumbo que permita ofrecer una respuesta a las necesidades de las personas, construyendo una sociedad más igualitaria y justa ■

2 Por ejemplo, a nivel comunitario en el Pacto por el Euro Plus de 2011 se estableció la importancia de reformar los mecanismos de formación de salarios, incluyendo los mecanismos de indexación. Y en España, el Gobierno conservador aprobó en 2015 la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española (BOE, 31/3/2015); una ley que, aunque excluye expresamente de su objeto de aplicación a la negociación salarial colectiva, no deja de apuntar los perjuicios de la vinculación a los precios sobre la economía.

3 FERNÁNDEZ TOXO, I., y GÓRRIZ VITALLA, R.: "El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: una perspectiva sindical", en *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 25. CS de CCOO, Madrid, diciembre de 2015 (pp. 19-34).

## Los convenios colectivos de las empresas multiservicios

Fernando Rocha Sánchez  
*Fundación 1º de Mayo*

---

El Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO ha iniciado una nueva etapa en la que pasa a encuadrarse en el ámbito de la Fundación 1º de Mayo, que coordinará sus actividades en colaboración con la Secretaría confederal de Acción Sindical.

**E**sta etapa se inaugura con la puesta en marcha de un nuevo proyecto centrado en el estudio de los convenios colectivos de las Empresas Multiservicios (EM) creados tras la reforma laboral de 2012. Una temática que suscita una especial preocupación a nivel sindical, como pone de manifiesto la Declaración conjunta firmada en 2015 por las Confederaciones de CCOO y UGT<sup>1</sup>.

Las EM son empresas cuya actividad consiste en prestar una pluralidad de servicios normalmente con carácter permanente a terceros, aportando el personal necesario para ello y que, por lo general, desarrolla sus cometidos en las instalaciones de la empresa cliente.

La emergencia de este fenómeno en España se remonta a los años 90 y puede explicarse, en buena medida, como una reacción empresarial ante la mejora legal del estatuto jurídico de las/os trabajadoras/es cedidas/os por las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Ello contribuyó a potenciar la configuración de estas prestaciones de servicios a través de fórmulas de externalización, más que a través del recurso a las ETT.

Desde entonces se ha registrado un creciente aumento de las EM así como de una mayor complejidad de su realidad, coexistiendo en la actualidad un reducido número de empresas de gran tamaño y ámbito estatal con un amplio y heterogéneo conjunto de pequeñas empresas, con un ámbito geográfico de actuación más reducido y en proceso de expansión. A ello se suma además un progresivo aumento del ámbito funcional de las EM, de modo



---

<sup>1</sup> Declaración que presentan las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores en relación a las empresas multiservicios (Madrid, 18/3/2015).

que la externalización de servicios se extiende a cada vez más tipos de actividades, sectores y empresas.

Un factor determinante para el auge de las EM lo constituye la falta de adecuación de la normativa a este fenómeno. Este limbo legal ha favorecido la proliferación de empresas cuya competitividad se sustenta en el abaratamiento de los precios de los servicios contratados, vía reducción de los costes laborales. Principalmente, mediante la reducción de las condiciones salariales reguladas en los convenios sectoriales, aprovechando la difícil delimitación que su aplicación comporta en atención a los principios jurídicos de especialidad funcional o unidad de empresa, según los casos.

La reforma laboral de 2012 ha contribuido a agravar esta situación, al establecer la prioridad aplicativa de los convenios de empresas respecto a los convenios de ámbito superior en relación a determinadas materias. Las EM han aprovechado rápidamente las posibilidades brindadas por la reforma y el resultado ha sido una notable proliferación de convenios colectivos de empresas multiservicios en los últimos años.

Es relevante destacar que buena parte de estos nuevos convenios han sido impugnados por los CCOO y UGT, y posteriormente declarados como nulos entre otros motivos por factores relacionados con el incumplimiento de las reglas de legitimación de los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup>.

En este marco, el Observatorio de la Negociación Colectiva abordará el análisis de los contenidos de una muestra de convenios de empresas multiservicios creados tras la reforma de 2012, que será elaborada por la Secretaría confederal de Acción Sindical.

El estudio, que será realizado por un grupo de docentes de diferentes universida-

des públicas, bajo la coordinación de la Fundación 1º de Mayo, evaluará en qué medida estos nuevos convenios se crean no sólo para hacer efectiva la prioridad aplicativa otorgada por la reforma del 2012 a los convenios de empresa, sino, además, para extender esta prioridad al conjunto de materias reguladas por los mismos. Una estrategia que, en última instancia, perseguiría el objetivo de sustraer a estas empresas de la aplicación de los convenios colectivos sectoriales aplicables en su ámbito funcional.

Las/os investigadoras/es se distribuirán en siete grupos en base a las siguientes áreas temáticas:

- Análisis del ámbito funcional del convenio de empresa; Estructura y vinculación con los convenios sectoriales de aplicación a cada actividad; Legitimidad de las partes negociadoras.
- Vigencia y duración (regulación de la denuncia, prórroga y ultraactividad).
- Retribuciones: salarios; Complementos; Cláusula de garantía; Regulación de la inaplicación; Protección social complementaria; Mejoras sociales.
- Ordenación y duración del tiempo de trabajo: Jornada; Turnos; Distribución irregular de la jornada; Medidas de conciliación; Planes de igualdad.
- Clasificación y cualificación profesional; Movilidad funcional y geográfica.
- Empleo, contratación, regulación de la subrogación y cesión de trabajadores; Período de prueba; Extinción de contratos.
- Regulación de derechos sindicales, Comisión Paritaria y solución autónoma de conflictos; Prevención de riesgos laborales; Régimen disciplinario.

El estudio tiene previsto desarrollarse a lo largo de un año, y sus resultados serán objeto de publicación y difusión a finales de 2017 ■

2 Muñoz, A. "Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo", en *Revista de Información Laboral*, nº 7, 2014 (pp. 277-286).

## Prioridades del sindicalismo europeo para 2017

Daniel López Montesinos

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Al inicio del Semestre Europeo y en el marco de participación de los agentes sociales en el mismo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha elaborado un documento que recoge las prioridades sindicales para las políticas europeas en 2017.

Este documento, que se completará con las aportaciones de los sindicatos de los Estados miembros de la Unión Europea (UE), se presentará a la Comisión Europea (CE) con carácter previo a la aprobación por la misma del documento que da inicio al Semestre Europeo, el denominado Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2017. Un documento comunitario en el que se repasan las políticas macroeconómicas y estructurales y se establecen las directrices y objetivos para las políticas nacionales.

Hay que señalar, en primer lugar, que la totalidad de las prioridades que se desarrollan en el mismo se pueden suscribir por parte de CCOO (aumento de la inver-

sión pública, creación de empleo de calidad, incrementos de sueldos a través de la recuperación de la negociación colectiva, mejora de las pensiones, recuperación del gasto social,...). Lo cual nos lleva a la conclusión de que el deterioro de las condiciones de vida de la clase trabajadora, con el aumento de la desigualdad y la pobreza, son elementos que, en mayor o menor medida, están afectando al conjunto de los países europeos. En consecuencia, la reversión de este proceso sólo puede producirse con un cambio de políticas a nivel europeo, que es lo que viene a plantear la CES en su escrito.

Pasando a comentar brevemente estas prioridades sindicales, hay que reiterar que



no pueden ser más adecuadas a la situación de nuestro país. Empezando por liberar la inversión pública, a través de la flexibilidad de los objetivos de reducción del déficit público, junto con el impulso de la inversión privada para dirigir el capital a la economía real y crear empleo de calidad.

Crecimiento de los salarios, en primer lugar de los salarios mínimos, y el resto, por medio de la negociación colectiva. Convergencia al alza de salarios que permita el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores e impulse la demanda interna. Además de combatir la pobreza y la exclusión social con rigor, para limitar los daños duraderos de la crisis económica y reforzar la cohesión social en cada país.

Unas propuestas que suponen una enmienda a la totalidad de las políticas europeas de los últimos años, poniendo en primer plano el impulso de la inversión pública y los incrementos salariales, que de forma conjunta pueden impulsar la demanda y estimular unas economías estancadas.

Se dedica especial atención a la creación de un mercado de trabajo justo, reconociendo las mejoras modestas en las tasas de empleo en toda Europa durante el año pasado, pero señalando que queda un largo camino por recorrer. Creación de empleo que no ha contribuido a paliar los desafíos claves de los diferentes mercados de trabajo, sino que los está agudizando. Está creciendo la segmentación en estos mercados, en primer lugar con la exclusión de los jóvenes, para quienes los efectos del desempleo serán especialmente graves en su vida laboral. Aumenta la brecha de género, tanto en el empleo como en la remuneración, siendo necesario prestar atención a otros colectivos con dificultades especiales para acceder al empleo, desde los refugiados que están llegando a Europa, pasando por las personas mayores, minorías étnicas y otros grupos marginados. Además de plantear

la incorporación de los objetivos de empleo, pero a tiempo completo, en los Planes de Reforma nacionales, poniéndoles al mismo nivel que otros indicadores.

Proponen que la Comisión reafirme su compromiso con el empleo de calidad y los salarios decentes, como única vía para hacer frente a la creciente desigualdad, que recuerdan: "no es un fenómeno natural", sino la consecuencia de las políticas europeas. Siendo una de sus consecuencias el que la movilidad social se ha estancado y los asalariados son los más afectados.

Para avanzar en este objetivo consideran la negociación colectiva el instrumento decisivo. No teniendo dudas de que las diferentes reformas y recortes en este ámbito introducidas durante la crisis, han sido decisivas para el creciente deterioro salarial. Las recomendaciones de la CE han ido en la línea de descentralizar la negociación colectiva, lo que en el caso de los países con predominio de PYME, como España, supone llevar la negociación a las pequeñas empresas donde los sindicatos tienen grandes dificultades para actuar. Frente a estas políticas que desequilibran las relaciones laborales a favor de los empresarios, se señalan las experiencias de estructuras de negociación centralizada que establecen marcos suficientemente flexibles para el conjunto de las empresas afectadas.

Finalmente, reclaman atención a la protección social y a las pensiones, planteando la necesidad de revertir los recortes en estos ámbitos. El afrontar el aumento de la esperanza de vida dificultando el acceso a las pensiones o recortando su importe, va a suponer inevitablemente un crecimiento de la pobreza en la vejez. Pobreza que actualmente está más que nunca vinculada a periodos continuos de desempleo y afecta especialmente a las mujeres, trabajadores con discapacidad, migrantes y otros colectivos con especiales dificultades ■

## Mejorando las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar

Vicente Sánchez Jiménez

Secretario general de CCOO de Construcción y Servicios

**E**n CCOO llevamos muchos años trabajando para mejorar las condiciones laborales del sector del trabajo doméstico. Más en concreto, la Federación de Construcción y Servicios ha venido desarrollando diversas campañas para exigir al Gobierno la ratificación del Convenio 189 elaborada por la OIT en 2011.

Desde entonces, bajo el lema "Trabajadoras de Hecho y Con Derechos", hemos mostrado a la sociedad la discriminación que sufre este colectivo, tal y como hicimos en la manifestación del 1º de Mayo o con la recogida de 10.000 firmas que presentamos al Ministerio de Empleo exigiendo igualdad de derechos, de la que aún esperamos respuesta.

Con todo ello hemos conseguido que se extienda la necesidad de alcanzar una plena integración de derechos y, así, tanto el Grupo Socialista como el Grupo liderado por Podemos registraron sendas iniciativas pidiendo la ratificación del Convenio Internacional.

Pero más allá de esperar a que por fin se haga justicia, seguimos en la batalla diaria por visibilizar a estas trabajadoras. Por ello publicamos a través de nuestra página web, el "Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la Salud Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos"<sup>1</sup>, así como muchas más acciones, todas ellas encaminadas a dignificar y dotar de derechos a este sector.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer, como puede apreciarse analizando los cambios normativos que han tenido lugar desde la entrada de la democracia. Desde los oscuros años del franquismo ha habido una evolución del marco legal para promover y dignificar este sector que, si

### TRABAJADORAS DEL HOGAR

<http://construccionyservicios.ccoo.es/> @CCOO\_CS



Por la Ratificación del Convenio de la 189 OIT  
y el Pleno Reconocimiento de los Derechos Laborales

<sup>1</sup> [http://construccionyservicios.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc275243\\_Folleto\\_informativo\\_sobre\\_cuestiones\\_relacionadas\\_con\\_la\\_salud\\_laboral\\_de\\_las\\_trabajadoras\\_y\\_trabajadores\\_domesticos.pdf](http://construccionyservicios.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc275243_Folleto_informativo_sobre_cuestiones_relacionadas_con_la_salud_laboral_de_las_trabajadoras_y_trabajadores_domesticos.pdf)

bien no ha dejado de mejorar, en pleno siglo XXI sigue sin estar equiparado plenamente con cualquier otro sector laboral.

En aquella primera época las trabajadoras se encontraban bajo el régimen especial de la Seguridad Social recogido en el Decreto 2346/1969, que implicaba que la trabajadora doméstica se hallaba bajo la tutela del 'amo de casa', prácticamente en una especie de "semi-esclavitud" encubierta. Ya en el periodo democrático, a partir de la aprobación del Real Decreto 1424/1985, las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales, pero manteniendo condiciones de inferioridad escandalosas con respecto a otros ámbitos laborales: seguía sin exigirse un contrato por escrito, con lo que se anulaba la posibilidad de una información transparente y contrastable respecto a las condiciones laborales; con respecto a las posibles formas de extinción del contrato, el empleador podía alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que había perdido la confianza en la trabajadora, poniendo así fin a la relación laboral; en cuanto a la jornada de trabajo, el Decreto contemplaba los 'tiempos de presencia' que consistían en tiempos en los que la trabajadora no estaba obligada a realizar tareas habituales pero podía ser requerida para labores concretas, tiempos para los que no se establecía retribución de ningún tipo; finalmente, y en relación con el salario, el empleador podía descontar hasta un 45 por ciento del salario total en concepto de alojamiento o manutención, frente al límite máximo del 30 por ciento establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sin ninguna cantidad salarial mínima a respetar. Además, a diferencia de cualquier otro sector, las dos pagas extraordinarias correspondían a la mitad de un salario mensual. En definitiva, el RD de 1985 supuso una mejora, pero seguía lejos de lo que entendemos por unas condiciones justas y dignas.

El siguiente hito tuvo lugar con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, inspirado en el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT. Entre las mejoras que incluye, la nueva normativa exige la existencia de un contrato formalizado por escrito que incluya el salario, la distribución de tiempos de presencia o el régimen de pernoctas. Igualmente, en la actualidad sólo se puede descontar hasta un 30 por ciento en concepto de alojamiento o manutención, en lugar del 45 por ciento previo.

Estos logros son significativos, pero siguen pendientes reivindicaciones importantes que no podemos pasar por alto:

- Para empezar, la legislación mantiene la figura del desistimiento, lo que significa que aún hoy el empleador puede alegar sin necesidad de causas explicativas, que ha perdido la confianza en la trabajadora y poner fin a la relación laboral.
- Permanece la exclusión del servicio del hogar en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las empleadas del hogar siguen quedando excluidas tanto de la prestación por desempleo como del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adeudadas ante este organismo, así como del acceso a la jubilación anticipada.

Desde CCOO no dudamos de que mejorando estas condiciones no sólo se hará justicia social con un colectivo marginado históricamente, sino que se mejorarán los índices de afiliación a la seguridad social en el sector y se minimizará la economía sumergida, contribuyendo positivamente a la recaudación y al bienestar de la sociedad en su conjunto. ■

# Plan Anual de Política de Empleo 2016

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

El pasado 5 de agosto el Consejo de Ministros aprobó el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2016<sup>1</sup>, acordado en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales y presentado en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Como en años anteriores, el Gobierno no ha dado la oportunidad a las organizaciones sindicales de intervenir de forma activa en la elaboración de dicho Plan, a pesar de ser una obligación el consenso y consulta con los interlocutores sociales sobre este tipo de planes y acuerdos. No obstante, le remitimos aportaciones y alegaciones que no han sido tomadas en consideración.

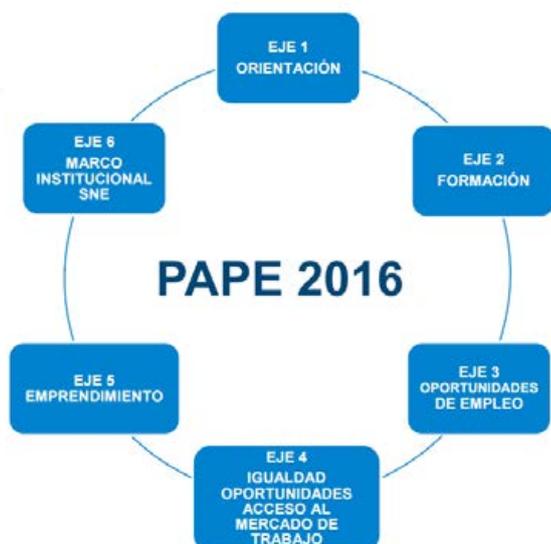
El PAPE es uno de los principales instrumentos para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo y debería basarse en una verdadera programación, evaluación y financiación de las políticas de empleo, para evitar duplici-

dades, optimizar recursos y obtener resultados. Sin embargo, el Plan para 2016, al igual que sus predecesores, es una mera recopilación de los servicios y programas a desarrollar/ejecutar por las Comunidades Autónomas (CCAA) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Nuevamente, se acuerdan instrumentos y contenidos sin partir de un análisis ni evaluación previa de los servicios y programas ya ejecutados, que permitan corregir y mejorar lo analizado, para alcanzar la eficacia y eficiencia que requiere nuestro mercado laboral.

Otro dato que indica la poca importancia que el Gobierno en funciones le da a este tipo de instrumentos estratégicos, es que reproducen epígrafes del PAPE 2015, sin aportar nada nuevo, como por ejemplo el subepígrafe "Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo". Cuando lo importante hubiera sido abordar el desarrollo de la Cartera Común recogido en la Disposición adicional primera del RD 7/2015 que lo regula, es decir aprobar por orden ministerial el contenido de las ac-

Plan Anual de Política de Empleo 2016



<sup>1</sup> Publicado en el Boletín Oficial del Estado, número 210, del miércoles 31 de agosto de 2016.

tividades incluidas en la Cartera Común, así como los protocolos y criterios de calidad para su prestación. Cuestión de vital importancia dada la externalización que se está produciendo en la prestación de muchos servicios.

El Plan para 2016 parte de una foto distorsionada del mercado laboral español, en un diagnóstico que ensalza los buenos resultados "cuantitativos" logrados en el mercado de trabajo y esconde los graves problemas de los que adolece: elevada tasa de paro, especialmente en mayores de 45 años y jóvenes; el efecto desánimo; la calidad del empleo creado, basado en la temporalidad, la disminución de la duración media de los contratos, el incremento de la rotación laboral y el auge del tiempo parcial involuntario; la devaluación salarial; las desigualdades, particularmente entre hombres y mujeres; el bajo nivel formativo de un porcentaje importante de nuestra población activa, los elevados niveles de paro de larga duración, y la continua reducción de la tasa de cobertura.

El diagnóstico no refleja en ningún momento la situación cualitativa del mercado de trabajo: precariedad laboral, pobreza, dificultad para encontrar un empleo, la falta de financiación de políticas activas y, por tanto, la falta de oportunidades para las personas desempleadas.

Paralelamente, la dotación presupuestaria es escasa. Por ejemplo, el eje 4 dedicado a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo está dotado presupuestariamente con tan sólo 960.180 euros, siendo la partida económica más exigua y a gran distancia del resto, indicativo de la falta de prioridad que da el Gobierno a la eliminación de la desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo, no solo porque este eje únicamente hace referencia a las mujeres, obviando otras situaciones de desigualdad, sino porque incluso en este caso, resulta claramente insuficiente.

Continúan los recortes en materia de políticas activas de empleo (al margen de las bonificaciones a la contratación). Estos ajustes han dejado desamparados a muchos trabajadores y trabajadoras desempleadas, abocándoles aún más a situaciones de indefensión y al borde de la exclusión social y la pobreza, porque las políticas activas de empleo constituyen las únicas herramientas que tienen estas personas paradas para mejorar su situación de cara al mercado de trabajo.

En cuanto a la evaluación, en este PAPE se emplea la metodología usada en sus dos predecesores, con un sistema de indicadores consensuados con las Comunidades Autónomas de difícil interpretación y que a día de hoy sólo sirve como una herramienta de distribución de fondos para políticas activas entre CCAA.

Pero seguimos sin conocer cuáles han sido los resultados reales de los programas y planes en el mercado laboral. El sistema persigue el objetivo de distribuir los recursos en razón de unos objetivos, pero no permite que el sistema mejore o reciba innovaciones, pues no contempla la medición de los resultados obtenidos. La cuestión de fondo es que en toda política pública es necesario incorporar indicadores que midan sus resultados y que sirvan para orientar futuras asignaciones presupuestarias, así como herramientas de ejecución de esas políticas. No hacerlo nos conduce a la ineficiencia en el gasto público.

Finalmente, insistir en la importancia de colaborar a través de los órganos de participación institucional. Es necesario mejorar el derecho de consulta mediante la participación de los interlocutores sociales, disponer de información sobre acciones y medidas, así como sobre su evaluación, y posibilitar la realización de propuestas en fases anteriores a su presentación ■

## Más de 3.500 razones para movilizarse contra la indignidad

Francisco González Moreno  
*Secretaría Confederal de Acción Sindical*

---

El 2 de septiembre de 2015, Europa entera se estremeció con las imágenes que mostraban en una playa de Turquía, el cuerpo sin vida de Aylan Kurdi, un niño kurdo que sólo contaba tres años. Desgraciadamente tras esa primera conmoción mediática, por parte de las instituciones europeas solo hemos visto olvido y desvergüenza. Desde aquél 2 de septiembre, más de 3.500 personas han perdido la vida intentando llegar a Europa, 500 de ellas menores, cifras que se suman a las más de 25.000 que se han perdido en el Mediterráneo desde el inicio de la guerra en Siria.

---

Los derechos humanos y la vida de las personas no pueden seguir esperando

Es dramático comprobar que todos los días se rescatan a miles de personas que intentan llegar a Europa por vías nada seguras; y es doloroso y vergonzoso ver que en muchos casos este rescate llega demasiado tarde. Desgraciadamente y hay que decirlo alto y claro, estas son las consecuencias de una guerra que, hay que recordar, fue promovida por Occidente y que han tenido como colofón el pacto de la vergüenza.

Como se recordará, el pasado 18 de marzo, los líderes europeos firmaron una declaración con Turquía que, además de ser vergonzosa e ilegal, pone en un mayor riesgo a las personas que, huyendo de la guerra, quieren llegar a Europa en busca de protección y refugio.

A pesar del ilegítimo acuerdo, las personas refugiadas siguen intentando llegar



a Europa pero ahora por unas rutas y en unas condiciones mucho más peligrosas. Esta decisión consagrada en el acuerdo, de llevar de vuelta a Turquía a las personas que están en Grecia, se adopta bajo la justificación de que se trata de un país seguro, pese a haber demostrado que ni garantiza los derechos humanos ni les ofrece una protección adecuada. También se justifico como una vía para acabar con las mafias que se enriquecen con el dolor y la angustia de estas personas que quieren escapar de la guerra. Hoy la única consecuencia que vemos de ese supuesto intento, es que las mafias campan a sus anchas, mercadeando con el dolor ajeno.

Lejos de modificar su comportamiento, los Estados miembros de la Unión Europea continúan e intensifican sus medidas contra los refugiados. Ha sido de nuevo Hungría, que ya ha dado con anterioridad muestras de su insolidaridad, el que ha comunicado que construirá una segunda valla más robusta ante el posible aumento de la llegada de inmigrantes y refugiados por "si fracasa el acuerdo con Turquía" y, además, ha promovido un referéndum en el que el Gobierno solicita el "NO" a las cuotas de refugiados aprobadas por la Unión Europea y que a día de hoy siguen sin cumplirse. Sólo 4.000 personas han llegado a Europa de las 160.00 comprometidas. ¿Pero como puede ocurrir esto? ¿Dónde quedan las anunciadas a bombo y platillo sanciones económicas a los países incumplidores? Recordemos que la Comisión hablaba de sanciones de 250.000 euros por cada refugiado comprometido y no acogido.

El Gobierno del Reino Unido, por su parte, ha aprobado un gasto de 2.300.000 euros para levantar un muro de hormigón de más de cuatro metros, para impedir el paso de refugiados e inmigrantes a través del puerto francés de Calais. Estas medidas han sido consensuadas y aprobadas con la complicidad del Gobierno francés. ¿Y qué hace ante todo esto la Comisión Europea? ¿Qué con-

## La indiferencia es complicidad

secuencias tienen los incumplimientos de los compromisos de sus estados miembros? Ninguna. Directamente la Comisión mira para otro lado y dice que las cosas están mejorando tras el "adecuado" desarrollo de los acuerdos con Turquía.

Desde CCOO junto con otras organizaciones sindicales y fuerzas políticas y sociales, conformamos la plataforma "SOS, Refugiados", en la que condenamos la actuación de la Unión Europea en esta crisis, mostramos nuestro apoyo y solidaridad con las personas refugiadas, y realizamos acciones para sensibilizar a la sociedad y a los Gobiernos contra los vergonzosos acuerdos entre la UE y Turquía. Una de estas acciones consistió en la elaboración de un manifiesto dirigido a los poderes públicos y a la ciudadanía y que fue presentado al Gobierno, al Parlamento Nacional, a las oficinas de la Unión Europea y de la OIT en España, así como a la Defensora del Pueblo. El manifiesto cuenta con la adhesión de numerosas organizaciones y personalidades del mundo sindical, político, social y cultural; además, algunos ayuntamientos y parlamentos autonómicos han aprobado mociones de apoyo.

Por otra parte, el 20 de junio, Día Mundial de los refugiados, miles de personas acudieron a las numerosas manifestaciones y concentraciones convocadas en todo el Estado contra las políticas de refugio y asilo de la Unión Europea, en una batalla que debe seguir porque la situación no solo no ha mejorado sino que, desgraciadamente, es susceptible de empeorar. Por ello es necesario que el conjunto de la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil, retomemos con más fuerza si cabe la concienciación y la movilización social ■

## Foro Social Mundial 2016

Cristina Faciabén Lacorte

*Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

Bajo el lema *Otro Mundo es necesario, junt@s es posible*, se ha celebrado la 11ª edición del Foro Social Mundial (FSM) en la ciudad de Montreal, Quebec, Canadá entre los días 9 y 14 de agosto de 2016. Como Secretaria Confederal de Internacional y Cooperación, he representado a CCOO en el FSM 2016.

Por primera vez desde su inicio, en el año 2001 en Porto Alegre, Brasil, el FSM se ha celebrado en un país del norte. Con este cambio de ubicación, se ha pretendido poner en valor el trabajo del activismo social en Quebec. Más de 150 organizaciones de la sociedad civil quebequense han apoyado el FSM en Montreal. La lucha medioambiental que lleva años produciéndose en Canadá, entorno a la construcción de una canalización subterránea que atraviese el país y evite el transporte de carburantes por carretera, ha sido otro de los elementos que han propiciado que Canadá sea la sede de esta edición. Es destacable la enorme presencia de gente joven tanto en las actividades del Foro como entre el voluntariado.

Algunas voces contrarias a que países que no sean del sur acojan el FSM se han levantado ante los problemas que han sufrido, según se afirma, más de 200 personas que no han conseguido su visado para entrar en Canadá.

En cuanto a la participación en esta decimoprimera edición del FSM, aunque no hay cifras oficiales publicadas, se calcula que han sido unas 50.000 personas provenientes de 125 países, si bien la inmensa mayoría eran canadienses, fundamentalmente de Quebec, y estadounidenses; sólo un 10% del total provenían del resto del mundo, con una representación mínima de Asia y África.



El FSM es un espacio de debate de la sociedad civil, alternativo, global y auto gestionado, es decir, las organizaciones participantes organizan talleres, debates, asambleas, espectáculos artísticos... donde los asistentes se inscriben para participar.

El grupo de trabajo de programación del FSM decide cuáles son los ejes temáticos en cada edición. De los 13 temas establecidos, destacan las alternativas a la crisis capitalista, la democratización, la paz, la descolonización, la defensa del medioambiente, los derechos humanos, la lucha contra el racismo, o los trabajadores frente al neoliberalismo. En total fueron organizadas más de 1.500 actividades.

La participación de CCOO se ha centrado, casi exclusivamente, en las actividades del Barrio Obrero, un espacio de sindicatos y otras organizaciones vinculadas al trabajo que pretende difundir, coordinar las contribuciones y la movilización respecto al mundo del trabajo y sindical. En este ámbito se organizaron 120 talleres, 7 asambleas de convergencia y una Gran Conferencia para acabar con las desigualdades sociales. Más de 90 organizaciones se han inscrito, de las cuales, más de 30 eran sindicatos.

Entre las actividades en las que ha participado CCOO en este FSM destaca el Seminario Sindical internacional. donde se han establecido los principales objetivos sindi-



cales en el FSM: estrategias para reducir las desigualdades sociales mediante el trabajo decente.

En el Acto de Inauguración intervino, entre otros, Berta Zúñiga, hija de la activista hondureña asesinada el pasado marzo. Cabe recordar que, desde CCOO, apoyamos activamente la campaña de denuncia internacional del asesinato de Cáceres y la denuncia contra la impunidad de sus asesinatos y que acompañamos a los miembros del COPINH (Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras) y a la propia Berta Zúñiga en sus gestiones a su paso por España.

A través de los talleres en los que hemos participado hemos obtenido información de primera mano sobre muy diversos escenarios, tales como la situación en el Sáhara Occidental o la discriminación y vejaciones que sufren los trabajadores palestinos en las colonias israelíes; también hemos podido expresar nuestra oposición a los acuerdos entre la UE y Estados Unidos (TTIP) y Canadá (CETA). En el Taller Empleo precario y sindicalización de trabajadores precarios, hemos expuesto la situación en España, denunciando los elevados niveles de precarización de nuestro mercado de trabajo y el reto que para los sindicatos supone afiliarse y responder a las necesidades de los trabajadores en precario.

Para CCOO ésta ha sido una oportunidad para establecer y mantener contactos con organizaciones internacionales, sindicales y no sindicales. Y, ante la voluntad de apartar a los sindicatos de espacios de diálogo y concertación, que también alimentan algunos movimientos sociales, es importante mantener nuestra presencia en espacios como el FSM.

Aunque no hay que perder de vista que, al margen del debate, la reflexión y la puesta en común colectiva sobre temas sociales desde un punto de vista alternativo, la utilidad práctica del FSM es muy relativa ■

## Mapa de la negociación colectiva de la CCNCC

Esmeralda Sanz Berzal

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Tras la aprobación del Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, que entre otras cuestiones establece la obligación del empresario de comunicar el código del convenio colectivo aplicable a la empresa al solicitar su inscripción y/o la de sus trabajadores/as en la Seguridad Social, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) inicio en octubre del mismo año, los trabajos para la elaboración de un Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial que permita conocer a trabajadores y empleadores cuáles son los convenios colectivos sectoriales de aplicación en cada actividad económica.

La idea es ofrecer una herramienta pública de búsqueda de convenios sectoriales por ámbito territorial y por actividad económica. Sin embargo, para posibilitar este último criterio de búsqueda es necesario contar con los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) correspondientes al ámbito funcional de cada Convenio, una información actualmente bastante deficiente en el Registro de Convenios colectivos por medios electrónicos (REGCON), del que se nutrirá el mapa de la CCNCC.

Los servicios técnicos de la CCNCC, realizaron una primera lectura del ámbito funcional de cada uno de los 1.416 convenios colectivos sectoriales de los que obra algún registro posterior a la puesta en marcha del REGCON, dejando al margen los 286 que no han sido objeto de ningún registro desde septiembre de 2010, y lo confrontaron con los CNAE que quienes realizaron el registro hicieron constar en el REGCON. Es decir, fueron comparados los códigos CNAE que los técnicos de la CCNCC consideran vinculantes a cada



uno de los convenios en base al texto pactado por la comisión negociadora con la información que consta en el REGCON, proporcionada por la Hoja estadística cumplimentada en el momento del registro. A través de este trabajo, y teniendo en cuenta también los CNAE declarados en otros convenios colectivos de idéntico ámbito funcional, fueron detectadas posibles deficiencias u omisiones en la cumplimentación de los CNAE en REGCON en 1.188 convenios.

A finales del pasado mes de marzo, el Pleno de la CCNCC, integrado por representantes de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, de los sindicatos CCOO, UGT, ELA y CIGA, y de la Administración General del Estado, dirigió un correo electrónico a través del REGCON, a la persona que realizó el último trámite correspondiente a cada uno de estos convenios, solicitándole que sometiera a la correspondiente comisión paritaria las posibles incoherencias localizadas para, posteriormente, y en caso de que la misma estuviera de acuerdo con la propuesta de cambio realizada por los servicios técnicos de la CCNCC, procedieran a su corrección en el plazo de dos meses. A primeros de mayo se envió un nuevo recordatorio, con el consiguiente alargamiento de plazo, a todas aquellas personas de las que no se había recibido contestación.

Según informe remitido por la CCNCC, la situación a mediados de junio era la siguiente: se han recibido 397 contestaciones, un 38,1% de los convenios, de las cuales 265 han modificado las CNAES siguiendo las sugerencias de los servicios técnicos de la CCNCC, 96 consideran que las CNAES registradas en REGCON son las correctas y que, por tanto, no procede modificación alguna y 36 comunican que no pueden realizar el cambio por diversos motivos. Si a las contestaciones, ya sean

positivas o negativas, se suman los 238 convenios que según el análisis de los servicios técnicos de la CCNCC estaban correctamente cumplimentados, resultan 589 convenios correctos, el 41,6% de los convenios analizados y el 34,6% del total de convenios que integran el mapa.

Quedarían pendientes, por tanto, los 791 convenios colectivos de los que no se ha recibido respuesta más los 286 no analizados, un número evidentemente muy elevado que lleva a la CCNCC a posponer la apertura del mapa a la consulta pública hasta lograr mejorar sensiblemente la depuración del mismo.

Para lograr este objetivo, se han puesto en marcha entre otras, las siguientes iniciativas: por una parte, han sido analizados los correos electrónicos de los 791 convenios de los que no se han recibido noticias, y han sido agrupados en base a correos electrónicos corporativos de cada una de las organizaciones integrantes de la CCNCC, a fin de que cada una de ellas pueda hacer un nuevo llamamiento a sus correspondientes correos.

Por otra parte, se ha previsto para el próximo 10 de octubre la realización de una jornada de difusión de este trabajo, dirigida a representantes de las distintas federaciones sectoriales de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, a fin de que ellos se impliquen igualmente en su difusión entre las comisiones negociadoras y paritarias.

Desde CCOO, insistimos en la importancia de la elaboración del mapa de la negociación colectiva y seguiremos solicitando la colaboración de todas nuestras organizaciones en este propósito que, a la larga, supondrá disponer de una herramienta que permitirá conocer mejor el estado de la negociación colectiva en España ■

## El Tribunal Supremo anula la MSCT en *Siscor Norte*

Pilar Caballero Marcos

Gabinete Jurídico de la Federación de SERVICIOS-CCOO

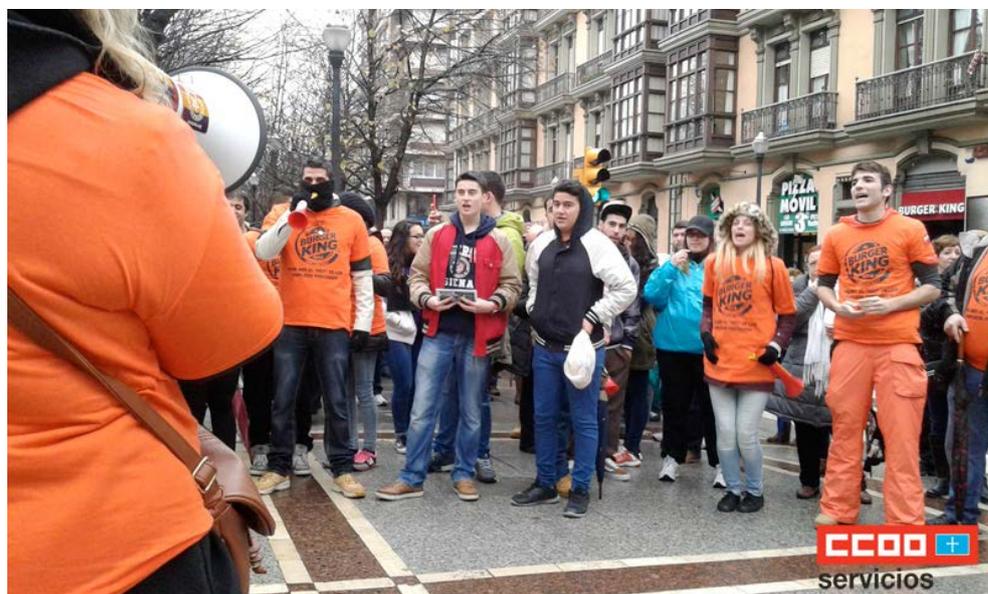
---

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) dictó sentencia el pasado 6 de julio sobre el caso *Siscor Norte*, empresa dedicada a la hostelería bajo la franquicia de Burger King, contando con tres centros de trabajo en Asturias y tres en León, en relación a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) aplicada por la empresa.

Lo más importante de este caso es que confluyen por primera vez la ultraactividad de un convenio con una inaplicación del mismo, que la empresa instrumenta como una modificación sustancial, al entender que no estaba vigente el convenio colectivo.

El caso revierte bastante complejidad porque estamos ante un conflicto que afecta a centros de trabajo ubicados en

dos espacios territoriales (Gijón y León); en los que se aplican convenios diferentes cuya ultraactividad estaba, en ambos casos, pendiente de resolución judicial; una modificación sustancial de condiciones de trabajo tras un período de consultas que finaliza sin acuerdo y dos acuerdos posteriores a la interposición de la demanda. Además del asunto de fondo, en el caso se cuestionan, entre otras cosas, el ámbito competencial del órgano judicial por



razón del territorio, ausencia de acción, cosa juzgada, litispendencia o la diferencia entre instituciones propias de la reestructuración laboral (modificaciones sustanciales o inaplicaciones de convenio).

El 22 de julio de 2013, la empresa comunica a sus trabajadores que la vigencia de los respectivos convenios ha finalizado. Dicha decisión es impugnada para los centros de León y en el momento de los hechos está pendiente de sentencia del Tribunal Supremo. Posteriormente, el 26 de septiembre de 2014 la empresa inicia un periodo de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo que finaliza sin acuerdo y que la empresa impone con fecha 20 de noviembre de 2014, contemplando cambios que regulan los convenios colectivos. En este momento la vigencia del convenio de Hostelería de Asturias, que afecta a los centros de Gijón, también está pendiente de sentencia del Tribunal Supremo, aunque derivado de un conflicto referido a otra empresa.

El 14 de enero de 2015, con la MSCT ya impugnada ante la Audiencia Nacional (AN) por la Federación estatal de SERVICIOS-CCOO, se alcanza pacto en los centros de trabajo de Asturias por el que se acuerda la aplicación temporal del convenio hasta resolución judicial. El 20 de febrero de 2015 se alcanza acuerdo similar en León.

La sentencia de la Audiencia Nacional 27/3/15 resuelve fraccionando por épocas y territorios, con un resultado que no satisface a las partes por lo cual la sentencia es recurrida tanto por la empresa como por los sindicatos.

**Los sindicatos habían planteado desde el inicio que la MSCT debería declararse nula ya que en realidad no se trataba de una modificación de condiciones sino de la inaplicación de lo establecido en un convenio colectivo**

Cuando el TS resuelve los recursos contra la sentencia de la AN, ya había resuelto con sentencia de 2 de julio de 2015 el conflicto sobre el convenio de Hostelería de León y con sentencia de 26 de abril de 2016 el de Hostelería de Asturias, habiendo declarado, en ambos casos, su pervivencia.

La extensa sentencia del TS sobre la MSCT va resolviendo todas las cuestiones que se



plantean en el caso, aunque solo señalaremos las más relevantes. Así, el Tribunal entiende que:

- Aprecia cosa juzgada atendiendo al efecto positivo que producen las sentencias dictadas por la misma sala (y que por tanto conocen) que declaran la vigencia de ambos convenios.
- Entiende que no existe litispendencia en lo que se refiere al convenio de León, puesto que los procedimientos tienen objetos diferentes ya que en el primero se enjuiciaba la decisión de la empresa de dar por finalizado el convenio y este conflicto versaba sobre MSCT.
- En relación a la incompetencia por razón del territorio de la Audiencia Nacional, el TS determina la competencia de la AN, puesto que la MSCT es única para todos los trabajadores de la empresa tanto de León como de Asturias. Esto supone que el tipo de procedimiento seguido (impugnación de la MSCT) y el ámbito personal de afectación que concierne a territorios de dos CCAA y por tanto la competencia objetiva para su conocimiento corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Respecto de la incongruencia omisiva de la SAN por no haber examinado las denunciadas irregularidades en el periodo de consultas, se determina que la sentencia no incurría en dicha infracción al no haber resuelto sobre el fondo del asunto porque a su criterio estimaba un obstáculo procesal que era la litispendencia.
- Determina que los convenios de León y de Asturias de referencia no han perdido su vigencia y por tanto tienen eficacia normativa en noviembre de 2014. Las cláusulas sobre continuidad aplicativa que ambos convenios contienen suponen el "pacto en contrario" que descarta la caducidad de los convenios denunciados y vencidos tras el transcurso de un año desde su denuncia. No comparte el TS el criterio de la Audiencia Nacional de la partición de los periodos hasta los acuerdos de 2015 y a partir de ellos puesto que, en definitiva, ambos están supeditados al resultado de este procedimiento, tanto la vigencia de los convenios como la validez de la MSCT.
- El TS, respecto del fondo del asunto, declara la estimación de los recursos planteados por los sindicatos, determina que Siscor Norte utilizó la vía del art. 41 para modificar aspectos de la prestación laboral que venían determinados por convenios colectivos aunque estuvieran en ultraactividad. En consecuencia declara la vulneración de los artículos 41.6 y 82.3 del ET y por tanto la nulidad de las modificaciones operadas. Entiende el alto Tribunal que la posibilidad de acogerse a un descuelgue no permite de ninguna manera la inaplicación unilateral del convenio, ya que para ello debería haberse utilizado el procedimiento adecuado y siguiendo las vías que establece el ET (acudir a la comisión paritaria, a los procedimientos de solución de conflictos, establecidos en el 83 ET, y a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

En resumen, una vez más los tribunales dan la razón a CCOO en el sentido de que se mantienen las condiciones de los convenios colectivos cuando se acuerda la ultraactividad en los mismos, y que sus contenidos no pueden ser alterados por la vía de la modificación sustancial, sino por el correspondiente procedimiento de inaplicación del convenio ■

## Un convenio estatal para los sectores del metal

Álvaro Garrido Romero

*Responsable Área de Política Sindical CCOO de Industria*

---

El pasado 29 de marzo la Comisión Negociadora del Acuerdo Estatal del Sector del Metal alcanzó un acuerdo para transformar al precursor acuerdo marco del sector en el primer Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal, por el que quedan afectados 1.200.000 trabajadores y trabajadoras aproximadamente.

**E**l acuerdo fue firmado por la patronal del sector (CONFMETAL), CCOO de Industria y MCA-UGT, y posteriormente ratificado por unanimidad en el Consejo Federal de CCOO de Industria el 12 de abril.

El acuerdo profesional; continúa en 1998 cuando se alcanzó el primer acuerdo de estructura de negociación colectiva en el sector; y en 2012 el acuerdo de normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras materias.

Este convenio supone la culminación de un largo proceso de negociación sectorial escalonado con acuerdos sobre materias concretas, que se inicia en 1996 con la firma del acuerdo sobre el sistema de clasifica-

ción profesional; continúa en 1998 cuando se alcanzó el primer acuerdo de estructura de negociación colectiva en el sector; y en 2012 el acuerdo de normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras materias.



Tener una estructura de negociación colectiva sectorial basada en convenios colectivos de ámbito provincial, sin un convenio estatal que les diera soporte, ponía en riesgo, tras la reforma laboral de 2012, las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que fijan estos convenios provinciales. Como es sabido, la mencionada reforma establece que cuando un convenio colectivo decae por la pérdida de la ultractividad será de aplicación el convenio de ámbito superior. En el caso del sector del metal se carecía de ese ámbito hasta la firma del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (CEM). Con su publicación en el BOE del 11 de agosto de 2016, el CEM ha venido a garantizar los salarios y la jornada máxima anual, entre otras materias, en caso de que un convenio provincial del metal pudiera decaer, estableciendo como salario mínimo sectorial y jornada máxima anual los que se fijan en cada uno de los convenios provinciales para su ámbito.

Entre otras cuestiones, y además de estructurar la negociación colectiva en el sector, estableciendo qué materias se negocian en el ámbito estatal y cuáles

en los ámbitos autonómicos y/o provinciales, el CEM pone límites a la proliferación de convenios de empresas multiservicios, amplía las competencias de la comisión paritaria, pudiendo mediar en las negociaciones de ámbito provincial o autonómico, incluye un nuevo capítulo en materia de igualdad de trato y no discriminación y fomenta la formación de los trabajadores y trabajadoras con la Tarjeta Profesional del Metal.

El convenio es sin duda una herramienta útil y necesaria para los trabajadores y las trabajadoras del sector y, por tanto, para la Federación de Industria el balance de la negociación es claramente positivo, máxime si tenemos en cuenta que el acuerdo se ha alcanzado en un momento en el que la legislación laboral es desfavorable para los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Hasta ver finalmente publicado el convenio, hemos debido sortear no sólo las dificultades propias de una larga y dura negociación con la legislación laboral en contra, sino el rechazo de la Dirección General de Empleo (DGE) a su publicación en desacuerdo con los términos pactados en el CEM para blindar los convenios provinciales. La DGE fue excesivamente rigurosa en sus interpretaciones de lo pactado y se extralimitó en sus funciones, manifestando un celo desproporcionado en la revisión del texto convencional en clave de la reforma laboral del Partido Popular. En este sentido, llama la atención que este rigor en el cumplimiento de la norma brillara por su ausencia cuando la propia DGE dio el visto bueno a decenas de convenios colectivos de empresas multiservicios firmados sin la legitimidad legal necesaria y que, posteriormente, CCOO y UGT denunciaron ante la Audiencia Nacional, logrando la anulación de muchos de ellos ■



## Frente a la resignación, iniciativa sindical

Mari Cruz Vicente Peralta

*Secretaria de Acción Sindical de CCOO de Euskadi*

---

El pasado 22 de Julio, CCOO de Euskadi llegamos a una serie de acuerdos en la mesa tripartita que conformamos junto con la UGT, Confebask y el Gobierno Vasco, cuyo potencial tendrá que desarrollarse en los próximos meses.

**A**ntes de entrar en los contenidos del acuerdo, conviene acercarnos a la situación por la que atraviesan las relaciones laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE). La negociación sectorial atraviesa por una situación

crítica, fruto del bloqueo premeditado por parte del sindicalismo nacionalista. Bloqueo que forma parte del paisaje sindical vasco, desde mucho antes de las sucesivas reformas laborales. No cabe duda que esta situación está dando aún más



alas a una patronal que, en general, se encuentra muy cómoda ante la ausencia de negociación sectorial. Tan cómoda que está cayendo en la inacción, siendo incluso cuestionada por su falta de rol como agente social. No podemos tampoco obviar los rescoldos del sectarismo político que ha vivido este país y que hoy tienen su máxima expresión en las direcciones de ELA y LAB.

La estrategia sindical de estas organizaciones de atomizar la negociación colectiva, está fortaleciendo la posición empresarial en las mesas de negociación también en el ámbito de las empresas, y ya está teniendo consecuencias claras, como la propia evolución a la baja de los salarios en Euskadi, fruto de ese bloqueo que hoy tiene a más de 380.000 trabajadoras y trabajadores sin renovar sus condiciones laborales.

Pues bien, vayamos por partes: lo acordado en el mes de julio se basa en un acuerdo y en una declaración conjunta de quienes configuramos la mesa de diálogo tripartito, los sindicatos nacionalistas reusaron la invitación a participar en este proceso de negociación.

El acuerdo, teniendo en cuenta la situación descrita, apuesta especialmente por la negociación colectiva sectorial territorial, como ámbito relevante para el gobierno de las relaciones laborales y aboga por recuperar esos ámbitos de negociación. Igualmente se apuesta por la negociación colectiva de eficacia general, ahora bien, matizando que, en aquellos escenarios donde hay mayorías sindicales que estratégicamente y por puro interés interno bloquean sistemáticamente la negociación y firma de determinados convenios, también resultan de interés los convenios de eficacia limitada. Cuando esto se produzca, el Gobierno Vasco se compromete a publicar los mismos en los boletines oficiales correspondientes, colaborando así en la difusión y conocimiento general de lo pactado en eficacia limitada.

Desde CCOO de Euskadi la apuesta por el convenio de eficacia general es una apuesta ideológica, somos perfectamente conscientes de los riesgos de la eficacia limitada, igual que sabemos que la correlación de fuerzas es el elemento clave para resolver en buenas condiciones los convenios ante la patronal y, por desgracia, aquí también dentro del propio banco sindical;



pero, dada la situación que atraviesa la negociación colectiva, no renunciamos a dar respuestas útiles a nuestra afiliación.

El segundo punto del acuerdo hace referencia a la necesidad de proteger la negociación sectorial territorial, dando preferencia aplicativa a los convenios que se firman en el ámbito de Euskadi frente a lo negociado en otro ámbito superior, apostando para ello por un acuerdo interprofesional de estructura, que permita una aplicación real y efectiva de los convenios territoriales de eficacia general que se suscriban en la CAE. El objetivo, por tanto, de este acuerdo es abogar por recuperar la negociación colectiva sectorial en el ámbito vasco y que ésta se aplique realmente.

Por otra parte, hemos firmado una declaración con la que pretendemos asentar la participación de los agentes sociales de cara a la decisiva adaptación que la economía vasca deberá acometer en los próximos años y que afectará de forma muy importante a las condiciones de trabajo. No es algo tan simple como hacer una Ley de participación institucional, se trata de debatir política y socialmente cómo van a afrontarse los cambios que, de forma cada vez más rápida e intensa, se dan en las empresas y sectores, la adaptación organizada durante toda la vida laboral será un elemento clave contra la exclusión del mundo del trabajo, y el reconocimiento de las competencias adquiridas será un elemento importante en la negociación colectiva... si queda negociación colectiva, porque de cómo estructuraremos esto, en buena parte va a depender la cantidad y calidad del empleo y la generación de derechos colectivos.

La firma de estos acuerdos ha suscitado una fuerte reacción por parte del sindicalismo nacionalista, reacción por otra parte previsible, no tanto por los contenidos del

---

## Estos acuerdos tienen dos objetivos: revitalizar la negociación colectiva y definir el ámbito de participación de los agentes sociales en Euskadi

acuerdo sino por la visión totalitaria que tiene el sindicalismo nacionalista. No buscan marcos que reconozcan las mayorías representativas democráticas, buscan el veto, la unilateralidad, la exclusividad y la exclusión del resto de las organizaciones.

Pues bien, modestamente creemos que estos acuerdos pueden servir de percha a medidas que acaben (o palien) con la situación en la que se encuentra la negociación colectiva en Euskadi y sus consecuencias, así como definir el marco de relaciones laborales de cara a los grandes retos que el mercado de trabajo deberá afrontar en los próximos años.

Desde CCOO de Euskadi, porque no nos resignamos al escenario que tenemos, apostamos por estos acuerdos y forzaremos a que su desarrollo en los próximos meses nos lleve a jugar un papel determinante para impulsar políticas de empleo integrales y útiles, así como para extender derechos para la mayoría de las y los trabajadores. Consideramos que estas propuestas deben de ser estratégicas, no solo para el próximo Gobierno Vasco, sino para el conjunto del Parlamento que se configure tras las elecciones del 25S.

Esperamos que haya valentía y altura de miras para hacerlo. El primer paso está dado ■

## Pacto Nacional por la Industria en Cataluña

José Cachinero Triviño

*Secretario de Acció Sindical i política sectorial de la CONC*

---

El pasado 23 de Julio, el Parlament de Cataluña aprueba por unanimidad una propuesta de resolución firmada por todos los grupos políticos, que insta al Govern de la Generalitat a: 1º) Impulsar con las fuerzas políticas y sociales y los agentes sociales y económicos, el establecimiento de las bases de un Pacto Nacional por la Industria. 2º) Impulsar la redacción del Pacto Nacional para la planificación del desarrollo industrial de Cataluña a largo plazo. Y 3º) Definir los instrumentos de concertación y participación para el Gobierno de ese Pacto Nacional.

Finaliza así una primera etapa de la estrategia de CCOO de Cataluña aprobada por el X Congreso de la CONC, como respuesta a la decisión del Gobierno de Convergència i Unió que, a través de la denomi-

nada Ley Omnibus, expulsó a los agentes económicos y sociales de más de cuarenta ámbitos de participación y concertación, entre ellos el Consell de Política Industrial de Cataluña.

La respuesta fue la construcción de una gran alianza de la sociedad civil organizada, en base a dos objetivos: la necesidad de industrializar el país y la recuperación de los espacios de concertación en materia de política industrial. Nace así "MÉS Indústria", formada por los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, las patronales Foment del Treball Nacional y Pimec, las tres grandes universidades de Cataluña -Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona y la Universitat Politècnica de Catalunya- y los colegios profesionales de Economistas de Catalu-



**El sindicalismo del siglo XXI ha de ser necesariamente el motor de los cambios que están transformando la sociedad, para gobernarlos desde la sostenibilidad ambiental, la justicia social y la equidad**

ña, Ingenieros Industriales y el de Ingenieros Técnicos Industriales.

La plataforma se presentó públicamente el 2 de diciembre del 2012, en el Paraninfo de la Universidad de Barcelona, en torno al manifiesto "Mas Industria: la respuesta catalana a la crisis". Posteriormente se impulsaron espacios de reflexión y debate en los que participaron más de 100 personas, expertos del mundo académico y de las distintas organizaciones que participaban en Mas Industria, de los que surgió un catálogo de 138 propuestas para la reindustrialización: "Propuesta para un nuevo impulso a la Industria en Cataluña". En Marzo de 2014 y fruto del impulso de "Mas Industria", los agentes económicos y sociales firmamos con el Govern de la Generalitat el "Acuerdo por el Diálogo Social permanente", un plan de choque de medidas de reactivación económica, en el que se incorporan una parte muy importante de las 138 propuestas y se acuerda crear de nuevo un ámbito de concertación en materia de políticas industriales: El Consell de Empresa de Catalunya.

Pocos días después de la referida aprobación por unanimidad por parte del Parlament de la resolución, el Govern de Catalunya asumía el acuerdo convocando a los agentes económicos y sociales para acordar la arquitectura del Pacto Nacional y definir la metodología del trabajo. Se acuerda que la estructura del Pacto, su desarrollo y dirección, se sitúe en el marco de la comisión ejecutiva del Consell Català de la Empresa, compuesta por el Govern y los agentes sociales más representativos. Junto con la creación de seis grupos de trabajo: competitividad empresarial; dimensión empresarial y financiación; Industria 4.0 y digitalización; formación; infraestructuras y energía; y sostenibilidad y economía circular. Además de la creación de la Mesa del Pacto Nacional para la Industria, que estará compuesta

por organizaciones sindicales y empresariales, partidos políticos, universidades, colegios profesionales, asociaciones municipalistas y centros tecnológicos.

Desde CCOO afrontamos la construcción de este Pacto Nacional por la Industria con el convencimiento de que para la superación de la actual situación económica, Cataluña no solo necesita medidas de estímulo económico a corto plazo, sino que es imprescindible un proyecto de largo recorrido de transformación del sistema productivo. Un proceso de modernización industrial que ponga a la industria en la base del proyecto económico del país.

Un modelo productivo que lleve consigo un nuevo modelo de desarrollo económico y de competitividad, desde el convencimiento de que ni las reformas del mercado de trabajo ni los ajustes macroeconómicos, son políticas eficaces para cambiar la situación. En este escenario, el sindicalismo del siglo XXI ha de ser necesariamente el motor de los cambios que están transformando la sociedad, para gobernarlos desde la sostenibilidad ambiental, la justicia social y la equidad.

Un compromiso que ha de ser realista, partiendo de las capacidades y debilidades del tejido productivo de Cataluña. Que ha de mirar para el futuro, porque el necesario cambio tecnológico transformará profundamente el modelo productivo y las relaciones laborales.

Creo que el Pacto Nacional por la Industria, abre buenas perspectivas por lo que se refiere a las políticas industriales en Cataluña, porque éste es un acuerdo con sólidas bases políticas, económicas y sociales, que cuenta con el respaldo de todas las fuerzas políticas presentes en el Parlament de Catalunya y el Govern de la Generalitat ■

### Convenios registrados con efectos económicos de 2016 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2016	Firmados en 2016
<b>Convenios</b>	2.453	1.851	602
<b>Empresas</b>	717.164	605.650	111.514
<b>Trabajadores/as</b>	6.050.928	5.040.599	1.010.329
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.756,12	1.756,61	1.753,69
<b>Variación salarial media en %</b>	1,09	1,10	1,04

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

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	5.185	10.304,7
<b>2015</b>	5.152	9.062,7
<b>2016</b>	2.453	6.050,9
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	4.004	867,2
<b>2015</b>	4.171	805,1
<b>2016</b>	1.860	363,3
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	1.181	9.437,5
<b>2015</b>	981	8.257,6
<b>2016</b>	593	5.687,6

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

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	608	144.691
<b>2015</b>	527	390.181
<b>2016</b>	171	51.316
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	575	48.696
<b>2015</b>	506	31.115
<b>2016</b>	161	24.370
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	33	95.995
<b>2015</b>	21	359.066
<b>2016</b>	10	26.946

### NOTAS

(1)

Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2016 registrados hasta 31 de Agosto de 2016.

(2)

Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 26 de Septiembre de 2016.

(3)

Expedientes FOGASA al 31 de Agosto de 2016, elaboración propia a partir de datos editados por el Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.

(4)

Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Septiembre de 2016, Informe sobre la Actividad del SIMA-October 2016.

### Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2016 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.019</b>	<b>888</b>	<b>23.324</b>
Agrario	19	18	774
Industria	127	115	4.328
Construcción	85	76	1912
Servicios	788	679	16.310
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.019</b>	<b>888</b>	<b>23.324</b>
1-49 trabajadores	835	771	7.738
50-249 trabajadores	98	78	6.040
250 o más trabajadores	65	19	9.018
No consta	21	20	528
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.019</b>	<b>100,0</b>	<b>23.324</b>
Cuantía salarial	642	63,0	10.513
Cuantía salarial y sistema de remuneración	129	12,7	1.967
Sistema de remuneración	56	5,5	757
Cuantía salarial y jornada de trabajo	42	4,1	700
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	25	2,5	252
Jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	16	1,6	236
Cuantía salarial, jornada, y horario y distribución del tiempo de trabajo	11	1,1	683
Resto de casos	98	9,6	8.216

### Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Septiembre 2016 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2014	733	110	752
	2015	789	70	595
	2016	133	58	402
Empresa	2014	510	78	714
	2015	587	54	571
	2016	112	41	376
Grupo de empresas	2014	16	3	24
	2015	28	2	9
	2016	2	3	15
Sectoriales	2014	207	29	14
	2015	174	14	15
	2016	19	14	11

### Procedimientos SIMA 2016 (4)

	Procedimientos 269		Trabajadores 2.135.485
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	242	90,0	527.186
Sector	27	10,0	1.608.299
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y aplicación	209	77,7	1.147.990
Huelga	52	19,3	422.379
Periodo de consultas	1	0,4	309
Impugnación Convenios Colectivos	2	0,7	2.975
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	4	1,5	561.032
Bloqueo negociación	0	0,0	0
Inaplicación del CC (descuelgue)	1	0,4	800
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	268	99,6	2.134.685
Arbitraje	1	0,4	800
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	62	24,4	342.445
Laudos arbitrales	1	0,4	800
Sin acuerdo	171	67,3	1.499.106
Intentado sin efecto	13	5,1	37.663
Archivado	7	2,8	250.941
En trámite	15	6,0	4.530

### Expedientes FOGASA al 31.08.2016 (3)

<b>Nº expedientes</b>	<b>73.737</b>
<b>Nº empresas</b>	<b>28.748</b>
<b>Nº trabajadores/as</b> 63,3 % Hombres 36,7 % Mujeres	<b>105.204</b>
<b>Total prestaciones (euros)</b>	<b>748.274.514,48</b>
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	<b>254.766.486,09</b>
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	<b>493.508.028,39</b>