



# acciónsindical

CONFEDERAL

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

20D: el fin del bipartidismo **02**

Huelga no es delito **05**

Privatizaciones en la Comunidad de Madrid: el Consorcio de Transportes **08**

Valeo: ejemplo de lucha sindical organizada **10**

Elcogas, 565 días de lucha **12**

Política de asilo en la UE **15**

Orientaciones de la UE para el empleo **17**

Programa de Acción de la CES 2015-2019 **20**

Negociación colectiva y solución autónoma de conflictos **22**

TJUE y cómputo de extinciones para el despido colectivo **24**

Un Plan para reflotar a Abengoa **27**

Telefónica: un convenio para las empresas vinculadas **29**

I Convenio estatal sectorial de Restauración Colectiva **31**

IV Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2015 – 2017 **34**

Estadística negociación colectiva **37**

## En defensa de las LIBERTADES y del DERECHO DE HUELGA



### ACTO PÚBLICO EN DEFENSA DEL DERECHO DE HUELGA

CCOO y UGT convocan un acto público en apoyo a los ocho sindicalistas y trabajadores de AIRBUS, para los que el fiscal pide 66 años de cárcel, y cuyo juicio se inicia el próximo 9 de febrero, y de apoyo también al resto de los sindicalistas encausados por ejercer el derecho de huelga. El acto, organizado por CCOO y UGT para defender el derecho de huelga, se celebrará el 19 de enero, a partir de las 18:30 horas, en el Auditorium Marcelino Camacho.

Son más de 300 las personas encausadas, algunas ya juzgadas y condenadas y otras en espera de juicio, por participar en la organización y convocatoria de huelgas generales, sectoriales o de empresa, a iniciativa del Ministerio Fiscal, en un intento del Gobierno del PP y otros poderes públicos de restringir el derecho de huelga, criminalizar la actividad sindical y acallar la movilización laboral y social.

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



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

## Elecciones generales 20 D: la mayoría social acaba con el bipartidismo

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

El 20 de diciembre, el PP y el PSOE, los dos partidos que llevan varias décadas representando el bipartidismo y la alternancia en el poder ejecutivo y legislativo, perdieron 83 diputados, 60 el PP y 20 el PSOE, además de unos cuantos millones de votos de los ciudadanos y ciudadanas.

**E**n las pasadas elecciones generales, el PP ha sufrido un fuerte retroceso y la pérdida de la mayoría absoluta que ostentaba en el mandato anterior, pasando del 44,63% de votos y 186 escaños al 28,77% de los votos y 123 escaños, y el PSOE, con el 22% de los votos emitidos, obtiene 90 escaños, 20 menos que en la anterior legislatura. Y esto, a pesar de beneficiarse de una ley electoral injusta que niega la proporcionalidad entre votos y escaños y que urge reformar.

El bipartidismo se rompe con la irrupción, en el arco parlamentario, de nuevas formaciones: Podemos, mas las confluencias ciudadanas de Catalunya, País Valencia y Galicia, obtiene un 20,7% de los votos y 69 escaños, pasando a ser una fuerza decisiva en el nuevo Parlamento. Mientras Ciudadanos consigue un 13,93% de los votos y 40 escaños, lejos de los resultados que preveían las encuestas, pero que le convierten también en una fuerza importante. Por otra parte IU-UP, con un

El cambio de ciclo político abierto tras las elecciones generales exige un intenso y sostenido diálogo político y social



Foto: Julián Rebollo

3,67% de los votos y 2 escaños, salva su presencia en el Parlamento, pero sin poder constituir grupo parlamentario propio. En Catalunya, ERC, con 2,39% y 9 escaños, supera a la formación de Artur Más que se queda con 2,25% y 8 escaños, y en el País Vasco, Bildu sufre un fuerte retroceso pasando de 7 escaños a 2.

Los durísimos efectos sobre la mayoría de la población que tienen las políticas de austeridad aplicadas en los últimos seis años y los procedimientos que desprecian el diálogo social y la negociación sustituyéndolo por decisiones injustas y unilaterales vía Decretos, así como el recorte de libertades que conlleva la Ley Mordaza y la aplicación del Artículo 315.3 del Código Penal a los trabajadores que ejercen el derecho de huelga, explican el castigo electoral que el bipartidismo ha sufrido, y en concreto, el partido en el Gobierno.

## Es necesario que el nuevo Parlamento tome la iniciativa para la urgente aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos reclamada por CCOO y UGT

Las fuerzas políticas que se sitúan en el espectro de la izquierda han superado, en las elecciones del 20D en alrededor de un millón de votos a las fuerzas de la derecha. Frente a una mayoría absoluta del PP en la pasada legislatura, la mayoría de la sociedad ha sancionado las políticas autoritarias y de recortes sociales impuestas por este partido y su Gobierno, con total falta de diálogo y consenso político y social.

El cambio de ciclo político que abre el resultado de las elecciones generales "exige un intenso y sostenido diálogo político y social para que la legislatura que está a punto de comenzar sea la de otra política económica, el empleo de calidad,

la lucha contra la desigualdad y la pobreza y un modelo más democrático de relaciones laborales que debe garantizar un Gobierno de Progreso", tal como recoge la Resolución del Comité Confederal de CCOO, celebrado el 22 de diciembre<sup>1</sup>.

CCOO, ante esta situación, opina que el Parlamento elegido debe poner en marcha un paquete de propuestas para luchar contra el paro, mejorar las condiciones de empleo, aumentar la protección social y sentar las bases para ampliar y mejorar el tejido industrial y con él, impulsar el cambio de modelo productivo. Para ello, es necesario aumentar suficientemente la inversión pública y reorientarla hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de las empresas. España necesita una reforma fiscal justa y eficiente que permita recuperar y mantener el Estado del Bienestar a un nivel óptimo en el conjunto del Estado.

A la vez, es el momento de cambiar el actual marco laboral, para configurar un modelo de relaciones laborales verdaderamente democrático, lo que exige la derogación de las reformas laborales de estos últimos años y la aprobación de una Carta de Derechos de los trabajadores y trabajadoras, que se articule a través de una ley orgánica que blinde los derechos constitucionales en el marco de la relación del trabajo.

El nuevo Parlamento debe actuar con rapidez, para que a través de la acción legislativa se dé respuesta a los problemas de la mayoría social, siendo especialmente urgente la aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos, presentada por CCOO y UGT a todas las fuerzas del arco parlamentario.

Los problemas de la gente no pueden esperar. El Documento de "Propuestas de CCOO para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio de la

<sup>1</sup> Puede leerse el texto completo de la citada resolución en la Gaceta Sindical accesible mediante el siguiente enlace: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o62415.pdf>

política económica y social" contiene las principales medidas que se deberían abordar y poner en marcha en los próximos meses, en torno a estos grandes objetivos:

1. Lucha contra el paro y derogación de las reformas laborales (nueva política económica y social, derechos de los trabajadores y trabajadoras, estabilidad y calidad del empleo, recuperación y mejora del poder de compra de los salarios, fortalecimiento de la negociación colectiva, formación para el empleo, prevención de riesgos laborales).

2. Mejora de la protección social y lucha contra la exclusión social (un nuevo y mejor sistema de protección por desempleo, renta mínima garantizada, sostenibilidad y revalorización de las pensiones, consolidación y mejora del Sistema Público de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, Plan integral para la igualdad y contra la violencia de género, para acabar con la desigualdad laboral y la brecha salarial de las mujeres y atacar de raíz la violencia machista).

3. Políticas públicas y nuevo modelo de crecimiento (ampliación y mejora del tejido productivo; sistema fiscal suficiente, justo y eficiente; mejora de la eficiencia del gasto público; mayor inversión y sostenibilidad en los sectores de transporte, logística e infraestructuras; sistema financiero y exclusión financiera; aumento de la inversión y del empleo en los sistemas públicos de enseñanza, sanidad y justicia, garantizando la calidad y el acceso al conjunto de la población; garantía del derecho a una vivienda digna; políticas

eficientes en la atención a los procesos migratorios; aumento de la soberanía y seguridad alimentaria; eliminación de las restricciones al libre ejercicio de los derechos de huelga, manifestación y libertad de expresión,...).

Para CCOO se trata de recuperar, restituir y ampliar los derechos laborales devaluados, incluidos los salariales, así como los recursos económicos destinados a sostener los servicios públicos y las redes de protección social que la gestión neoliberal de la crisis nos ha arrebatado utilizando las reformas laborales impuestas sin diálogo social, limitando la capacidad de intervención de los sindicatos y aprobando políticas presupuestarias al servicio de los intereses de las élites económicas, financieras y políticas.

Además, y así se recoge en la resolución del Comité de Dirección Confederal, CCOO pensamos que es inaplazable la creación de una ponencia constitucional que en un plazo razonable y con el máximo consenso posible, elabore un nuevo proyecto donde se constitucionalicen los derechos laborales, sociales, de regeneración democrática (nueva ley electoral que garantice la proporcionalidad) y un nuevo marco de articulación del Estado, plural en su configuración, en clave federal, que permita encauzar la crisis territorial abierta.

El significado de los resultados electorales del 20 D confirma que, para la mayoría de la sociedad, es necesario y urgente un cambio de las políticas económicas y sociales, dejar atrás la recesión e iniciar la senda del progreso ■

prestación de ingresos mínimos para **2 MILLONES DE PERSONAS**

**ES DE LEY** yo firmo!!

**INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR**

Lleva tu firma al Congreso

rescatar a las personas combatir la desigualdad

## Huelga no es delito

Empar Pablo Martínez

*Secretaria confederal de Movimientos y Redes Sociales de CCOO*

---

Cerca de 300 sindicalistas han sido encausados en nuestro país, y algunos condenados ya, con peticiones de hasta ocho años de cárcel, la inmensa mayoría por su participación en las últimas tres huelgas generales contra los recortes laborales y sociales.

**E**n España hemos asistido, bajo el Gobierno de Rajoy, a la reactivación del artículo 315.3 del Código Penal que permanecía "dormido", para ser utilizado por la Fiscalía contra el ejercicio del derecho de huelga, fundamentalmente en una de sus actuaciones más legítimas: la acción de los piquetes informativos.

Lo que podemos afirmar, tras los múltiples juicios celebrados hasta ahora, es que hay una actuación determinante en el mantenimiento de las acusaciones penales por

parte del Ministerio Fiscal, pues en este punto, la posición de los Juzgados de Instrucción, de forma muy general, es la de admitir la viabilidad de la instrucción y permitir que la Fiscalía pueda formular su acusación fundamentada en este artículo.

A día de hoy, contamos con numerosos apoyos como el de la Confederación Europea de Sindicatos, la Confederación Sindical Internacional, plataformas como la Cumbre Social que aglutina a casi un centenar de asociaciones del movimiento



civil organizado, el mundo de la cultura, la propia judicatura o el del derecho del trabajo, partidos políticos...

No en vano, hemos participado del proceso de revisión de la reforma del Código Penal, pero no satisfechos, seguimos adelante con la campaña y hemos mantenido como parte de nuestras propuestas a los partidos políticos que han concurrido a las elecciones generales del 20 de diciembre, la derogación del artículo 315.3 del Código Penal.

Durante más de treinta y cinco años, se ha venido ejerciendo democrática y constitucionalmente el derecho de huelga, de titularidad individual pero de ejercicio colectivo. Las múltiples causas y actuaciones penales abiertas contra sindicalistas y trabajadores y trabajadoras que participaron legítimamente en las huelgas convocadas por los sindicatos contra las reformas laborales o los recortes en el Estado Social y de Bienestar, por supuestas "actividades delictivas" durante el desarrollo de las mismas, es decir, por su participación en los piquetes informativos, supone el cuestionamiento de este derecho.

La persecución de la libertad sindical se une a otras iniciativas desarrolladas para cercenar libertades públicas y limitar derechos como las últimas reformas legales del Código Penal, de la Ley de seguridad ciudadana o las que niegan la gratuidad en el acceso a la Justicia. No olvidemos que las políticas autoritarias en tiempos de crisis no solo se concretan en los derechos laborales, afectan a derechos de ciudadanía que vienen a cerrar el círculo de un determinado proyecto de sociedad, el que ha impulsado el Gobierno del Partido Popular, de acusado sesgo conservador.

Numerosas acusaciones e imputaciones con peticiones de cárcel, dirigidas contra el movimiento sindical, sus responsables y

**Bienvenidas cuantas iniciativas se sumen a nuestra lucha y se comprometan con los objetivos de esta campaña**

militantes, por el ejercicio legítimo y constitucional del derecho de huelga -que, no olvidemos, implica el derecho a requerir de otros la adhesión a la huelga y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin- responden a una forma de gobernar caracterizada por la restricción de los derechos y libertades ciudadanas, esas que conforman nuestro modelo de convivencia y el Estado Social y Democrático de Derecho que regula la Constitución.

No es posible permanecer en silencio o mostrarse impasible ante el intento de deslegitimar las respuestas sociales a las reformas injustas impuestas por los poderes políticos, de condicionar en el futuro el desarrollo de estas huelgas, cuando no de fundamentar hipotéticas reformas laborales lesivas o perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras, en una muestra más de retroceso democrático. Las limitaciones de los derechos sociales y sindicales fundamentales, además de provocar un grave desequilibrio en las relaciones laborales, frustran los avances en las condiciones de trabajo y en el bienestar de la sociedad.

A la protesta social debe responderse promoviendo la justicia social y la igualdad. Hay que variar profundamente las políticas para combatir las peores lacras que la crisis económica y su mala gestión han producido: el desempleo y la precariedad laboral, la pobreza y la desigualdad.

Y hay que hacerlo reforzando, además, los derechos y libertades de la ciudadanía, y promoviendo los mayores niveles posibles de participación en la gestión de los asuntos públicos. Jamás limitando o reduciendo las libertades y derechos democráticos. Libertad e igualdad son, para nosotros, inseparables. Para la defensa de estos objetivos, la campaña "Huelga no es delito" debe propiciar tanto las necesarias modificaciones legales como el cambio de conducta de las instituciones y los actores políticos.

El próximo mes de febrero, se sentarán en el banquillo los 8 sindicalistas de Airbus, pero lo que se está juzgando cada vez que algún compañero o compañera se encuentra en un trance similar para ver-

güenza de la democracia española, es la libertad sindical y el derecho de huelga.

Por ello estamos organizando un importante acto sindical el 19 de enero, de carácter unitario y abierto a la ciudadanía, con el ánimo de manifestar nuestra solidaridad con Katiana, Lola y Gonzalo, J. Asenjo, Juanjo y Pedro, José, Raúl, Tomás, Enrique, Rodolfo, Edgar, Armando, Jerónimo... y así hasta los casi 300 compañeros y compañeras encausados y/o condenados, con el que reactivar públicamente la campaña y ganar el apoyo social y político suficiente para revertir esta lamentable situación.

Huelga no es delito ■



# El Consorcio de Transportes, un ejemplo de lo que esconden las privatizaciones de la Comunidad de Madrid

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

---

Nos encontramos por un lado con despilfarro de infraestructuras ferroviarias y sobrecostes de explotación, junto con empleo precario en la atención al público privatizada y total arbitrariedad en la contratación de falsos autónomos.

La adjudicación a una empresa de las 20 oficinas de atención al público del Consorcio de Transportes (tarjetas de transporte, información, reclamaciones...), constituye el último capítulo de un largo proceso de privatizaciones. Privatizaciones tanto en el ámbito de las líneas ferroviarias, como en los intercambiadores de transporte y a una escala mucho menor, pero no por ello menos importante para nuestra perspectiva sindical, en el interior del propio Organismo.

Estas concesiones ferroviarias puestas en marcha por los sucesivos Gobiernos del PP, no tienen nada que ver con la histó-

rica convivencia de empresas privadas de autobuses interurbanos con las empresas públicas en la red de transporte público, ya que suponen, con la excepción del tramo de la línea 8 de Metro que conecta la T4 de Barajas, un claro ejemplo del despilfarro de infraestructuras.

En este sentido, las tres líneas de los denominados Metros Ligeros (ML) y el tramo de la línea 9 a Arganda del Rey, tienen en común un escaso número de viajeros que no justifican en forma alguna una infraestructura de este tipo, las de mayor coste de construcción y explotación, lo que evidencia la ausencia de criterios técnicos en su planificación, al estar basadas fundamentalmente en criterios electoralistas. Si a esta escasez de viajeros se añade el altísimo coste de las obras (776,2 millones de euros las tres líneas de ML, incluidos los coches), y la obligación de compensar a las empresas que los han construido y explotan, por esos costes mas un margen de beneficio empresarial cuyo porcentaje no se ha hecho público, el resultado es





un coste por viajero transportado escandaloso. Coste que el Gobierno regional esconde, pero que a partir de los datos disponibles calculamos en 11,80 euros de media para las líneas de ML, mas de ocho veces superior a lo que cuesta un viaje en la red de Metro (1,4031 euros). Cantidad que incluso sería superior en las líneas de Boadilla y Pozuelo, donde podría rondar los 14 euros. Por su parte, en la línea de Arganda el coste sería de 3,40 euros, mas del doble del de Metro.

Por su parte, los intercambiadores de transporte, cuya construcción y explotación se ha dejado en manos de empresas privadas, están suponiendo un coste creciente también acompañado de la mayor opacidad. En 2015 han recibido 64,94 millones de euros, con un incremento sobre el año anterior del 25%.

En cuanto a las 20 oficinas de atención al público, que conllevan la contratación de entre 70 y 80 personas, hay que denunciar varias cuestiones. En primer lugar, la dejación de funciones que supone que la Administración Pública vaya dejando en manos privadas las funciones que le son propias, lo que además en este caso y sumando a estas personas las contratadas por otras empresas, que ya se encuentran trabajando en la propia sede del Consorcio, cada vez se encuentran mas cerca de superar en número a la plantilla propia del Organismo.

Por otro lado, el sistema de contratación pública no garantiza unas condiciones laborales decentes para estas nuevas contrataciones. Muy al contrario, el sistema de subasta en el que deben concurrir estas empresas, donde gana la oferta económica mas reducida, presiona todavía mas a la baja los salarios a aplicar, contribuyendo así directamente las Administraciones Públicas al deterioro de las condiciones laborales y al empobrecimiento generalizado de las personas que acceden

a un empleo. Una actuación inaceptable que además contribuye al freno de la recuperación económica y a poner en riesgo nuestro Sistema de Pensiones.

A lo anterior se suma el goteo de personas que han venido trabajando en las oficinas del Consorcio, en este caso prácticamente desde su creación, a través de diferentes fórmulas (empresas pantalla, falsos autónomos, empresas con actividad real y otras). Situaciones, en unos casos mas o menos ajustadas a la legalidad pero en otros claramente ilegales, según han establecido recientemente los tribunales al considerar despidos nulos o improcedentes los ceses de actividad de estos falsos autónomos cuando se han recurrido.

Aparentemente estaríamos ante una simple ausencia de interés por parte de los sucesivos gestores por ampliar la plantilla según iba desarrollando el Consorcio nuevas funciones, lo que se habría visto reforzado con los recientes recortes de lo público y la prohibición de cubrir incluso las vacantes (que se podía sortear con el recurso a contratar a través de empresas). Pero creemos que en realidad el recurso habitual a estas prácticas se debe a la discrecionalidad total que proporcionan a los gestores de turno sobre las personas a contratar, sus condiciones económicas y funciones, así como el momento de su cese. Una arbitrariedad basada en la ausencia de derechos básicos laborales y en una obligada sumisión de esas personas, todo ello muy alejado de las garantías de acceso y ejercicio del empleo público.

Por último, y en el caso de contratos con empresas como las de informática, a las que formalmente no habría nada que objetar, el recurso sistemático a las mismas cuando la Comunidad cuenta con una empresa especializada en estas actividades (ICM), lo consideramos una transferencia injustificada de recursos públicos al sector privado ■

## Valeo, el relato de un buen ejemplo de lucha sindical organizada

Javier Pacheco Serradilla

*Secretario General de CCOO de Industria de Catalunya*

---

El éxito de la lucha de la plantilla de Valeo frente al intento de la empresa de desmantelar la fábrica, constituye un referente para el movimiento sindical.

**E**l 23 de julio, la dirección de la empresa Valeo desenfunda la espada de uno de los conflictos laborales más importantes de los últimos años, con el anuncio del traslado de la producción y los trabajadores a Zaragoza, para desmantelar una fábrica con más de 30 años de historia.

Ante el desafío emplazado por la dirección, los trabajadores y trabajadoras deciden responder con cabeza y corazón y no con las vísceras, como pretendía la empresa con su voluntad provocadora para poner fin a un conflicto en pleno mes de agosto queriendo silenciar la respuesta de la plantilla a la pérdida de su empleo y su fábrica.

Su respuesta no es de contraataque, es de resistencia: convocan una huelga indefinida y acampan a las puertas de la fábrica en el polígono industrial en pleno mes de agosto, renunciando a sus merecidas vacaciones, sufriendo las inclemencias de un tiempo caluroso y tormentoso, acompañados de sus familias y amigos. Un valor ético, de dignidad, solidaridad y fraternidad que ha impregnado un campamento, "La Galia", durante los tres meses que ha durado el conflicto.

Su respuesta es inteligente, porque su cultura sindical es tradicionalmente fuerte, organizada mayoritariamente en CCOO y con un arraigo importante en la defensa de los intereses de clase, fuera de los valores corporativos que, desafortunadamente, transitan en muchas empresas y en algunos colectivos de trabajadores. Esta condición de trabajadores organizados y no corporativos les ha permitido interpretar perfectamente cuál debía ser la estrategia para poder revertir una decisión de la multinacional, que pretendía acabar con los proyectos de vida de más de 200 familias en la fábrica de Martorellas.

Una estrategia que debía combinar la movilización sindical, la defensa jurídica y la visualización del conflicto, construyendo puentes de solidaridad con la sociedad y con los trabajadores y trabajadoras de otras empresas. El valor de reconocerse como clase.

Con la huelga indefinida reforzaron su defensa jurídica, sabiendo que la empresa acabaría conculcando el derecho de huelga, provocando indefensión en los trabajadores para poder seguir sirviendo a las empresas constructoras de vehículos, que eran sus clientes, como así ha sido.

Con su propuesta sindical, negaron el espacio de negociación trampa que les ofrecía la empresa, aprovechando la reforma laboral para acabar con un proceso de traslado que les facilitara la alternativa de deshacerse de la mayoría de la plantilla con una raquítica indemnización como alternativa y desmontar la empresa a bajo coste. Consiguieron agotar los plazos de ese periodo de consulta y provocar la retirada, por parte de la empresa, ya que la acertada estrategia sindical, combinando la huelga y la negativa a reconocer el proceso de traslados, había reforzado su garantía jurídica para conseguir la nulidad del proceso.

En paralelo, superando las inclemencias de un duro y solitario mes de agosto, afrontaron un septiembre protagonizado por el proceso electoral catalán, visibilizando mediáticamente el conflicto y multiplicando su presencia en infinidad de actos públicos, políticos, sociales y culturales, construyendo un puente de solidaridad que reforzaba su posición y presionaba continuamente a la empresa, minando su posición y reequilibrando las fuerzas para poder darle la vuelta a la situación.

La fuerza organizada sindicalmente había conseguido combinar perfectamente y con éxito, la defensa jurídica, la estrategia sindical y la movilización social y fraternal entre trabajadores; pero lo más

importante de su inteligencia colectiva era el claro objetivo que todos sus esfuerzos tenían: conseguir un espacio real de negociación donde las fuerzas estuvieran equilibradas, donde sus propuestas tuvieran un canal hacia el acuerdo y que este le diera solución a sus principales reivindicaciones. Reivindicaciones que repitieron como un mantra durante todas sus intervenciones públicas y de negociación durante todo el conflicto: soluciones industriales, laborales y sociales para toda la plantilla.

Consiguieron su primera victoria con la retirada del proceso de traslados y la apertura de una mesa de negociación, que finalmente ha concluido en un acuerdo histórico para la lucha sindical, dando cauce a todas y cada una de las reivindicaciones de los "galos" de Valeo, que han luchado durante 101 días de huelga.

Han sido un ejemplo para la lucha organizada sindical, un aliento para muchos otros trabajadores y trabajadoras que se ven en las mismas condiciones, un camino para reconocer la utilidad del movimiento sindical confederal y de clase, una esperanza que es posible convertir en realidad. Los "galos y galas" de Valeo nos han dado una lección de tenacidad, dignidad, solidaridad, fraternidad e inteligencia colectiva, valores que han nutrido a los que formamos parte de CCOO durante nuestra historia, y que siguen vigentes para afrontar un presente y futuro de transformación social y de construcción de un marco de derechos del trabajo que avance en la urgente y necesaria cohesión social.

Gracias "galas y galos" por enseñarnos el camino, vuestra lucha y el desenlace de este conflicto han reforzado la autoestima del movimiento sindical, de las comisiones obreras y de miles de trabajadores y sindicalistas que confían de nuevo en la respuesta colectiva para defender sus intereses ■



## Elcogas, 565 días de lucha

Jesús Ignacio Crespo

*Secretario del Comité de Empresa de Elcogas y Responsable de Política Industrial de CCOO-Industria de CLM*

Lucas Sánchez

*Secretario de Acción Sindical de CCOO de CLM*

.....

El 16 de junio de 2014, la dirección de Elcogas anunció a los medios de comunicación y al Comité de Empresa la decisión de llevar a cabo un cierre ordenado de la sociedad, motivado por la pérdida de más de 190 millones de euros desde el inicio de su andadura.

Por el mantenimiento de la empresa y de los puestos de trabajo, los trabajadores están en movilización constante desde hace un año y medio

Elcogas es la primera central de Gasificación Integrada en Ciclo Combinado de España, es decir, quemando combustibles fósiles altamente contaminantes (carbón de baja calidad y coque, un residuo del petróleo) produce electricidad de forma sostenible y cumpliendo los objetivos europeos marcados para 2020. Y nace en 1992 como una central de investigación con la pretensión de evidenciar la viabilidad científica, tecnológica y

medioambiental de esta tecnología pre-tendiendo, a su vez, que fuese competitiva dentro del mercado eléctrico.

En estos primeros años en que se dedica a la investigación, coopera con las universidades, parques tecnológicos... siempre como modelo de innovación para un cambio dentro del modelo productivo, en la línea de tener menor dependencia exterior e incrementar la sostenibilidad energética nacional.



Y también para asegurar su viabilidad económica nace dentro de un mercado legal y estable, en el que se garantiza la recuperación de todas las inversiones realizadas. Pero sus principales accionistas, las principales eléctricas españolas, la italiana, la francesa y la portuguesa, deciden meterla dentro del mercado eléctrico liberalizado. Es como si en 1998 se hiciera borrón y cuenta nueva, se reconocen los inmovilizados de las centrales y se fija una retribución que se cobra a través de la tarifa, los famosos CTC (costes de la transformación a la competencia). En la negociación de estos inmovilizados no entró Elcogas directamente, sino que negociaron sus accionistas y como consecuencia de esto sólo se reconoce la mitad de la inversión.

Dado que la planta es consumidora de carbón, en el año 2011 el Ministerio de Industria mete a Elcogas en el Plan de la Minería, a través del RD de garantía por suministro, plan que terminaría en diciembre de 2014.

No obstante, en 2013, una vez que el Gobierno decide no prolongar este RD, se negocia un nuevo marco regulador del carbón con la Patronal Minera y los Sindicatos. Negociado, acordado y firmado aún hoy no está puesto en marcha.

Desde el anuncio de su cierre, el 16 de junio de 2014, la defensa de la empresa y de sus 300 puestos de trabajos directos ha sido un ejemplo de lucha constante y pacífica.

Con la dirección del conflicto llevada desde CCOO de Industria, a todos los niveles, y con el apoyo de la ciudadanía, se ha conseguido cambiar el paso de gobernantes y accionistas de Elcogas para que reconsideren sus intenciones. De no haber sido así, el 1 de enero de 2016 ya habría cumplido un año su cierre.

---

## El conflicto no está resuelto por lo que la lucha continua ¡Elcogas no se cierra!

Los trabajadores y trabajadoras, junto con el personal de las contratadas de Elcogas, durante este largo periodo, hemos realizado numerosos actos de reivindicación y protesta: tres huelgas del centro de trabajo; concentraciones y manifestaciones en Madrid, Toledo, Ciudad Real y Puertollano; encierros de más de 10 días en las instalaciones de Elcogas y también en las instalaciones de Endesa y diversas concentraciones con cortes de carretera.

Han sido muchas las acciones de protesta y lucha en las que se ha contado con el apoyo de trabajadores de otras empresas y de la ciudadanía: dos manifestaciones en Puertollano con más de 15.000 asistentes; una marcha desde las instalaciones de Elcogas al centro de la ciudad de Puertollano; una cadena humana con más de 2.000 personas.

También se han llevado a cabo actuaciones en el frente institucional y empresarial: varias proposiciones no de ley al Congreso de los Diputados, Cortes de Castilla-La Mancha, Ayuntamientos de Ciudad Real y Puertollano; y se han mantenido reuniones en diferentes ocasiones con los partidos políticos a todos los niveles: europeo, estatal, autonómico, provincial y local, así como múltiples reuniones en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo (MINETUR), y con distintos niveles de responsabilidad política y técnica del mismo. Además de con la dirección de la empresa, se han mantenido diferentes encuentros con los accionistas de Elcogas. Todo ello

para impulsar la búsqueda de alternativas al cierre planteado por la empresa.

Las mentiras nos han acompañado en varias ocasiones, diciéndonos que ya había acuerdo entre el Ministerio de Industria y los accionistas de Elcogas para dar solución a la viabilidad de Elcogas y retirar el expediente de cierre en el Ministerio, pero la verdad es que a día de hoy todavía estamos con la soga al cuello, con una prolongación del problema hasta el próximo 31 de enero de 2016.

Nos han contado varias soluciones concretas que luego se desvanecían todas, ahora estamos en otra de estas situaciones: tras una propuesta del Ministerio a la empresa en la que valoraría positivamente incorporar un 30% de Biomasa dentro de las materias primas que utiliza Elcogas, la empresa ha solicitado una prórroga para preparar una propuesta de viabilidad que entregaría antes del 17 de diciembre (plazo que ha sido prorrogado) de modo que el Ministerio respondería si la considera adecuada antes del 31 de enero de 2016, fecha límite de la última prórroga concedida por el MINETUR.

Mientras tanto la empresa nos puso encima de la mesa un ERE, del que agotamos los treinta días de consulta y que, finalmente, fue retirado por la empresa en el último minuto, pero con intención de volver a presentarlo en este mes de enero.

Los partidos políticos antes de las elecciones generales del 20 de diciembre habían manifestado su apoyo expreso con el futuro de Elcogas, por lo que no puede haber ahora excusas, y el Gobierno, aún en funciones, debe ratificar y aprobar el régimen retributivo específico para Elcogas, con la mayor brevedad posible para situar a la compañía en su trabajo normal, reincorporando al personal de las contratas y preparando la central para volver a funcionar con carácter inmediato y estable.

Llevamos 565 días en lucha y no la abandonaremos, a los trabajadores y trabajadoras nunca nos han regalado nada y seguiremos peleando, luchando y reivindicando nuestro puesto de trabajo con la ayuda de todos y todas ■



## La necesidad de una política común de asilo en la UE

Jose Antonio Moreno Díaz

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Es imprescindible fijar un estatuto común y único tanto de solicitud como de reconocimiento del derecho de asilo

En el contexto de la mayor crisis migratoria que sufre Europa desde el final de la Segunda Guerra Mundial conviene plantear algunas reflexiones: la dramática situación de los países de origen produce flujos que resultan imparables precisamente por la fortaleza de las causas que los generan, esto es, el riesgo para la propia integridad física de las personas y la nula protección de los derechos humanos fundamentales, comenzando por el propio derecho a la vida y a la subsistencia digna.

La catástrofe bélica en Siria o las dramáticas condiciones de países como Eritrea, Afganistán o Pakistán han generado flujos de población hacia Europa –no sólo hacia la UE– en busca de protección internacional

bajo el manto legal de la Convención de Ginebra de 1951: por lo tanto, no se trata de solidaridad para con aquellas personas que huyen de situaciones ciertas y confirmadas de riesgo– incluyendo entre ellos colectivos extremadamente vulnerables, como los niños– sino de obligaciones contraídas por los países europeos en el marco de los tratados internacionales, incluyendo el Convenio Europeo de Derechos Humanos y –en el ámbito de la UE– las Directivas de 1995 y 2013 sobre el derecho de asilo y la protección internacional.

Por ello no se trata de un ejercicio bienintencionado de solidaridad sino que lo que se exige a los estados es el mero cumplimiento de su responsabilidad legal internacional cumpliendo la normativa vigente que garantice el respeto a los derechos humanos puesto que deriva de obligaciones internacionales.

Por otro lado, sí existe un espacio de solidaridad que es la que debe darse dentro de los propios estados miembros de la UE, en el sentido de ayudar a aquellos países que son la primera frontera de llegada de personas en huida: la acogida ni es ni debe ser una cuestión particular sino una cuestión integral de toda la UE, y la Comisión y el Consejo deben avanzar en garantizar mecanismos obligatorios de solidaridad dentro de la UE y plantearse si aquellos países de la Unión no solidarios deben beneficiarse –a su vez– de otros mecanismos internos también de solidaridad (fondos estructurales, FEDER, etc.).



Es necesario articular un estatuto común de procedimientos de solicitud, tramitación y obtención de autorizaciones de entrada, residencia y trabajo en la UE

El documento emitido por la Comisión en mayo de 2015 para una nueva agenda de migraciones, debe ser considerado uno de los documentos más importantes de la reciente historia de la UE para desarrollar una política común en materia de migraciones, tanto económicas como por motivos de protección internacional: ante la magnitud de la tragedia migratoria, plantea que lo primordial es salvar vidas y propone dos mecanismos concretos al respecto: la reubicación de solicitantes de protección internacional que ya se encuentran en un estado de la UE para ser trasladados a un país de la UE distinto de aquel por el que han entrado; y, por otro lado, el reasentamiento para trasladar a la UE a solicitantes de protección internacional que se hallan en un país tercero que sufra una gran presión (por ejemplo, Turquía o Líbano).

Dicho documento articula cuatro ejes:

1. Reducir la inmigración irregular con destino a la UE desincentivando la misma mediante políticas de cooperación al desarrollo efectivas que valoren la situación de los países de origen.
2. Promover una política común de gestión de fronteras exteriores mediante una normativa única que garantice el adecuado control mediante la identificación correcta de las personas que van a entrar o pretenden entrar en la UE.

3. Configurar una política común de asilo, esto es, la necesidad inmediata de un sistema común de asilo.

4. Plantar las bases para un nuevo modelo de inmigración legal hacia la UE, promoviéndola de una manera ordenada y eficaz mediante una nueva política de visados, facilidades para atraer el talento y, en este sentido, mejorar el régimen de los trabajadores no europeos de alta cualificación modificando la "tarjeta azul", así como facilitar y abaratar el envío de remesas.

En lo que respecta al sistema común de asilo, la competencia corresponde a cada estado miembro si bien existe una Directiva (2013/32) que estableció un marco común con un calendario de trasposición que no se ha respetado, generándose tantos sistemas de asilo como países miembros, lo cual ha dado lugar a esa "competitividad" entre los desplazados por alcanzar países con un nivel mayor de garantía del derecho de asilo (Alemania, Suecia, Austria) en detrimento de los países de entrada (Grecia, Italia, Malta).

En esta línea es ya imprescindible fijar un estatuto común y único tanto de solicitud como de reconocimiento del derecho de asilo y derechos y obligaciones derivados en todos los países de la UE que evite esa diáspora de los solicitantes de asilo.

No hemos de olvidar la necesidad de una política común de migración laboral que garantice canales estables, transparentes, ágiles y eficaces para la llegada legal a la UE de personas que lo entiendan como un proyecto viable: Asimismo la necesidad de articular también un estatuto común de procedimientos de solicitud, tramitación y obtención de autorizaciones de entrada, residencia y trabajo en la UE, incluyendo un catálogo común para toda la UE de los derechos y obligaciones para los extranjeros de terceros países en la UE ■





## Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros de la UE

Ana Santana y Ana Hermoso  
*Secretaría Confederal de Acción Sindical*

---

En octubre de 2015 el Consejo Europeo adoptó las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015, que no habían sido modificadas desde 2010 cuando se acordó la Estrategia Europa 2020 y que suponen una actualización de esta Estrategia.

Las políticas de empleo han sido una constante en la agenda europea, si bien a remolque de los objetivos económicos y de la evolución de los mercados de trabajo, siempre con retraso en su planificación y puesta en marcha, y sin contar con objetivos claros y una financiación a la altura de las circunstancias.

Lamentablemente en las orientaciones para las políticas de empleo ahora aprobadas, no se ha aprovechado para corregir los auténticos desafíos a los que nos enfrentamos, entre los que destacamos:

- Las elevadas tasas de desempleo (desempleo de larga duración, paro juvenil,...).
  - La mala calidad de los empleos creados.
  - El aumento de los niveles de pobreza, de riesgo de exclusión social, desigualdad y segregación.
  - El incremento del riesgo de pobreza entre la población ocupada.
  - La persistencia de la desigualdad de género y el mayor riesgo de pobreza entre las mujeres.
  - La insuficiente participación de los interlocutores sociales en las políticas de empleo.
- Desde CCOO creemos que las orientaciones adoptadas suponen un retroceso tanto en los contenidos como en los indicadores para su seguimiento; entre los déficits, cabe citar los siguientes:
- Que no se hayan establecido objetivos cuantitativos para el empleo y la reducción de la pobreza.
  - Que no se hayan adoptado medidas detalladas y a corto plazo para invertir la situación en la que nos encontramos.
  - Que no se haya puesto en valor la importancia de los aspectos sociales en la contratación pública como instrumento para mejorar la calidad del empleo, aprovechando la Directiva 2014/24/UE.
  - Que no se haya incidido en el papel clave que juega la inversión social en la creación de empleo de calidad (I+D, la formación, las infraestructuras, la sanidad y los servicios sociales).

- Que no se haya resaltado la importancia de las políticas activas y la necesidad de su refuerzo, además del papel imprescindible de los Servicios Públicos de Empleo.
- Que no se haya incluido en la definición relativa al empleo de calidad la referencia a salarios justos y adecuados, relaciones laborales estables e igualdad de género, que son dimensiones cualitativas del empleo de máxima importancia, ya que la creación de empleo a cualquier precio no es la solución.
- Que la dimensión de género tenga menos relevancia que en las anteriores orientaciones.

Desde CCOO estimamos que estas nuevas orientaciones deberían haber partido de una evaluación previa que permitiese identificar la eficacia o no de las mismas. Además consideramos que debería haberse contado con objetivos claros y cuantificados en ámbitos tales como la reducción del desempleo juvenil, la disminución de los parados de larga duración, la oferta de empleo o formación a los jóvenes en un plazo muy corto, la creación de estructuras de acogida adecuadas para conciliar el trabajo y la vida familiar, la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres y la lucha contra la pobreza.

La falta de cuantificación y los contenidos de las orientaciones, reflejan un debilitamiento del planteamiento europeo sobre el empleo y la pobreza

Orientaciones empleo 2010	Orientaciones de empleo 2015
<b>Orientación nº 7:</b> Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. Objetivo cuantificado: alcanzar tasa de empleo del 75% para 2020	<b>Orientación nº 5:</b> Impulsar la demanda de mano de obra.
<b>Orientación nº 8:</b> Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.	<b>Orientación nº 6:</b> Mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias.
<b>Orientación nº 9:</b> Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente. Objetivos cuantificados: reducir las tasas de abandono escolar a menos del 10 % y aumentar al 40% la población entre 30 y 34 años que ha finalizado un ciclo de enseñanza superior o equivalente.	<b>Orientación nº 7:</b> Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo.
<b>Orientación nº 10:</b> Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza. Objetivo cuantificado: reducir al menos en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza y marginación.	<b>Orientación nº 8:</b> Fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

Tabla 1: comparativa de las orientaciones para las políticas de empleo de 2010 y 2015

En definitiva, desde CCOO creemos que las orientaciones no apoyan suficientemente la lucha contra el desempleo y la pobreza, ya que no son objetivos centrales de la política de la UE y los Estados miembros. La persistencia de la política de austeridad impedirá conseguir los objetivos de empleo y de reducción de la pobreza.

Europa necesita una recuperación sólida que se convierta en estructural mediante el desarrollo de su propia dinámica y fuerza. Para lograrlo, se necesita con urgencia un plan de inversiones reforzado y una agenda de reformas que haga que la creación de empleos de calidad sea una prioridad.

Aunque el Plan de Inversiones para Europa es un comienzo, está lejos de la petición de CCOO y de la Confederación Europea de Sindicatos de un programa de inversión del 2% anual del PIB de la UE durante los próximos 10 años. Además, este Plan tampoco reconoce la necesidad de apoyar las inversiones públicas pues-

to que se pone el foco principalmente en la movilización de fondos privados. Los servicios públicos de calidad apoyan el crecimiento económico, por lo que debería impulsarse en servicios tales como la educación, la salud, los servicios sociales, la vivienda y el transporte público. También debería apoyarse a los trabajadores del sector público como responsables de la prestación de estos servicios, en particular los servicios públicos de empleo que son esenciales para ayudar a las personas en su integración sociolaboral.

En definitiva, si queremos conseguir que el crecimiento económico sirva para mejorar el mercado de trabajo tienen que realizarse inversiones públicas significativas que actúen como catalizadores de la inversión privada. Europa ha perdido la oportunidad de una revisión y evaluación de las orientaciones en políticas de empleo que hubiera supuesto un impulso real para conseguir los cambios necesarios y alcanzar los objetivos de crecimiento, competitividad y creación de empleo de calidad ■



## El diálogo social y la negociación colectiva en el Programa de Acción de la CES 2015-2019

Cristina Faciabén Lacorte

*Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

La implicación de los agentes sociales en la gobernanza económica debe pasar a ser una realidad en todos los países de la Unión Europea

El Programa de Acción aprobado en el 13º Congreso de la CES celebrado en París el pasado mes de septiembre, otorga un especial papel al diálogo social y la negociación colectiva.

Ante el cambio de actitud de la Comisión Europea respecto al diálogo social: de promoverlo veinte años atrás ha pasado a desregularizarlo mediante la "mejor regulación" o *REFIT* y hasta incumplir la obligación que establece el Tratado de la Unión Europea respecto a Acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales, la CES establece diversos compromisos.

Por un lado, se compromete a exigir un diálogo social autónomo que contribuya a reforzar los derechos sociales, la igualdad de oportunidades y un mayor desarrollo del modelo social europeo. La voluntad expresada por la Comisión Europea de fomentar el diálogo con los interlocutores sociales no puede confundirse con el diálogo con la sociedad civil.

La fórmula que propone la CES para mejorar el diálogo social pasa por aumentar la formación sindical para dotar de mayor capacidad de diálogo a los sindicatos; por la celebración de seminarios conjuntos con organizaciones empresariales que

muestren el valor añadido del diálogo y las soluciones conjuntas, así como por campañas que exijan el diálogo social nacional, europeo y sectorial a todos los niveles.

El diálogo en sí no es suficiente, sino que debe realizarse el seguimiento y la supervisión de la aplicación de los resultados del mismo a nivel europeo y nacional. En este sentido, es fundamental que los acuerdos marco autónomos europeos suscritos por los interlocutores sociales, no se desvíen de los objetivos iniciales y se apliquen a la totalidad de los estados miembros. En caso contrario, la Comisión Europea debería arbitrar medidas para garantizar su cumplimiento y aplicación.

Otro elemento de peso es la implicación de los agentes sociales en la gobernanza económica. La clara voluntad sindical de involucrarse en la elaboración de políticas que impactan directa o indirectamente sobre el empleo, debe reflejarse en la presencia en todas las fases del debate sobre el Semestre Europeo, así como en las evaluaciones de su impacto social. El propio presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Junckers, se comprometió en su intervención en el último congreso de la CES a promover, mejorar y reforzar esta

## El objetivo principal de la CES es evitar el ataque sistemático a las relaciones laborales y a los sistemas de determinación de los salarios

implicación, y la CES va a presionar a la Comisión para que se convierta en realidad en toda la Unión y no únicamente en aquellos estados con voluntad de conciliación social.

En relación a la negociación colectiva, la CES establece una clara relación entre la fortaleza y la autonomía de la negociación colectiva y la consecución de salarios justos, lucha contra la discriminación retributiva, salarios mínimos e impulso de la demanda interna como factor de recuperación económica y una competitividad basada en la calidad de la producción y el empleo y no en bajos costes laborales.

Se constata que en los últimos tiempos, los mecanismos de negociación colectiva y de fijación de salarios han sido gravemente atacados mediante la intervención de la Comisión Europea que, de forma directa o indirecta, justifica reformas del mercado de trabajo que han impedido la revaloración salarial, han facilitado la destrucción de puestos de trabajo y la precarización de la contratación y han puesto trabas a la negociación colectiva, ha contribuido a incumplir los Tratados, los derechos laborales y sociales y ha vulnerado los acuerdos autónomos de los interlocutores sociales.

La estrategia de la CES para defender y reforzar la negociación colectiva pasa por la mejora e implementación de la participación sindical en la gobernanza económica, ya que los sistemas de fijación de salarios y las instituciones de negociación colectiva se examinan durante el Semestre Europeo y en los Programas Nacionales de Reforma (PNR), así como la coordinación de los criterios sindicales en materia de negociación colectiva y salarial y que deben suponer la mejora de los salarios que compensen la tasa de inflación y superen la deflación salarial tan frecuente en los últimos tiempos,

asegurando que los ingresos salariales reflejen la participación en beneficios de la productividad; la garantía del derecho a la negociación colectiva, incluido el de huelga; acuerdos de carácter temporal limitado y controlado por los agentes sociales; la solidaridad transfronteriza y la lucha contra el dumping; los acuerdos marco sectoriales y en empresas multinacionales; eliminar la brecha salarial de género y la desigualdad y discriminación; la lucha contra los salarios inferiores al mínimo para determinados grupos, especialmente por motivos de edad; y el ataque a las razones estructurales de las desigualdades salariales.

El objetivo principal de la CES es evitar el ataque sistemático a las relaciones laborales y a los sistemas de determinación de salarios. Debe respetarse la autonomía de la negociación colectiva como principal factor para garantizar la igualdad salarial y de condiciones de trabajo. Dado que la fijación de salarios y la negociación colectiva son competencia de los interlocutores sociales, ya que están expresamente excluidas de la competencia de la UE, la CES se ha manifestado radicalmente en contra de los Consejos de competitividad que propone la Comisión Europea y que vulnerarán la autonomía de los interlocutores sociales en negociación colectiva, fijación de salarios, relaciones laborales y diálogo social, posibilitando una carrera a la baja de los salarios.

Respecto al establecimiento de salarios mínimos, respetando la soberanía nacional en esta materia, la CES reivindica que aumente el nivel y la cobertura de los salarios mínimos legales, que en su fijación participen los interlocutores sociales, que se garanticen salarios justos o decentes según la definición del Consejo de Europa, que no puedan ser inferiores al 60% del salario medio neto y que contribuyan a la eliminación de la pobreza y el *dumping* ■

## La negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos en el actual marco económico y social

Eva Urbano Blanco

*Gabinete Jurídico confederal de CCOO*

Francisco González Moreno

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

El pasado 10 de diciembre se celebró en la sede del Consejo Económico y Social, la jornada "La negociación colectiva y los organismos autónomos de solución de conflictos en el actual marco económico y social"<sup>1</sup>, organizada por la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

**E**l objetivo de esta Jornada ha sido abordar el desarrollo de la negociación colectiva en momentos tan difíciles como el actual y favorecer la reflexión sobre cuestiones prácticas actuales y relevantes de las relaciones laborales, así como promover una más amplia e idónea utilización del SIMA y de los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Pero no podemos presentar la jornada sin hacer referencia al término de la legislatura. La economía española está creciendo en estos momentos en cifras cercanas al 3% del PIB, sin embargo los efectos de esa recuperación están muy lejos de ser visibles para la mayoría de la población. La reforma laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular en el año 2012 ha transformado el marco jurídico, situando a la libertad de empresa por encima del derecho del trabajo y desplazando el derecho de libertad sindical bajo la falsa idea de salvaguardar la competitividad y viabilidad empresarial como instrumento para favorecer el empleo.

La consecuencia más clara ha sido, que no solo no se ha creado empleo, sino que el actual es de peor calidad y con menos derechos, con el consiguiente aumento de la precariedad y la desigualdad.

En este contexto y ante la inminencia de unas elecciones generales, queríamos que la voz del sindicato se oyera alta y clara y por ello contamos en primer lugar con la intervención del Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, que en su ponencia destacó el papel y la función del sindicato a través de la acción sindical como elemento fundamental para revertir los efectos de la crisis.

La jornada contó también con dos cualificadas intervenciones en las que se analizaron aspectos de la actualidad jurídica relacionadas con el tema de la jornada. La Magistrada del Tribunal Supremo, Rosa María Virolés Piñol, abordó el problema de la determinación de las condiciones de

LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
Y LOS ORGANISMOS  
AUTÓNOMOS DE  
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
EN EL ACTUAL MARCO  
ECONÓMICO Y LABORAL

JORNADA DE DIFUSIÓN  
Madrid, 10 de diciembre de 2015



<sup>1</sup> Las ponencias presentadas en esta Jornada han sido publicadas y están disponibles en el siguiente enlace <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o62401.pdf>

trabajo una vez que se produce la pérdida de vigencia del convenio colectivo por finalizar el plazo de ultraactividad regulado en el artículo 86.3 ET. En su didáctica exposición, se detuvo principalmente en el examen de la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2014 (rco.264/2014, Pleno), resolución de obligada referencia en la materia y de la que fue ponente. En el caso enjuiciado, sin convenio de ámbito superior, la Sala rechazó la tesis empresarial que suponía la aplicación de los salarios conforme al ET para sostener que, en el momento en el que el convenio pierde su vigencia, no desaparecen cualesquiera derechos y obligaciones. Y esto es así no porque las normas del convenio extinto pasen a contractualizarse, sino porque formaban parte del contrato de trabajo desde el mismo momento de la contratación, con la evolución correspondiente que hayan experimentado con el tiempo. Aunque esta solución no resuelve, ni puede hacerlo, todos los complejos problemas derivados de la pérdida de la ultraactividad del convenio, constituye claramente un escollo para que este precepto, surgido de la reforma de 2012, pueda aplicarse conforme a la denominada tesis rupturista, defendida por un sector de la doctrina científica y judicial a pesar de sus radicales consecuencias, y que postula hacer tabla rasa de los derechos y obligaciones existentes con anterioridad en el ámbito del convenio fenecido. En el texto de la ponencia encontraréis el análisis detallado de los fundamentos y consecuencias prácticas de la posición del Tribunal Supremo.

Por otra parte, Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo Vasco de Relaciones Laborales, hizo un recorrido exhaustivo por las últimas reformas legislativas que afectan a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos; incluyendo un análisis de cuestiones relativas a la eficacia de los mismos, a la impugnación de acuerdos,

laudos y decisiones de inaplicación y a los problemas de articulación entre los diversos niveles de ordenación y regulación. En esta interesante intervención, valoró positivamente el impulso que el III AENC realiza para que en la propia negociación colectiva se potencien estos métodos y llamó la atención sobre la necesidad de un marco regulador sistematizado y unitario, que supere la fragmentación actual, y que se diseñe teniendo en cuenta que no son solo un remedio o una alternativa a la judicialización de los conflictos sino un modo de profundizar en la autonomía colectiva.

Las jornadas se clausuraron con la intervención del Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, que destacó la importancia de los objetivos sindicales plasmados en el III AENC para impulsar el empleo de calidad y con derechos. Igualmente incidió en reforzar la confianza en la negociación colectiva de todos los trabajadores, como mecanismo para la superación de los conflictos colectivos de trabajo y fomentar el reconocimiento del papel esencial de los convenios en la regulación y adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la coyuntura económica.

El objetivo de esta jornada por parte de CCOO, responde a un compromiso mantenido en el tiempo, por intentar paralizar o enmendar estas políticas regresivas, que no solo no ayudan a terminar con la crisis económica que padecemos, sino que, lejos de ello, han fomentando una gran quiebra social en nuestro país.

Las intervenciones de los ponentes contribuyeron a clarificar la situación actual, en los diferentes ámbitos analizados, y aportaron alternativas jurídicas, institucionales y sindicales para afrontar los grandes retos a los que nos enfrentamos en el actual contexto político, económico y sociolaboral ■

---

**CCOO seguirá dando respuestas y alternativas a los problemas laborales y reclamando que esta nueva legislatura sea la del cambio del modelo económico y social**

## Problemas en el cómputo de las extinciones que determinan un despido colectivo

Francisco Gualda Alcalá

*Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO*

---

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de fecha 11 de noviembre de 2015, Asunto C-422/14, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en relación con la interpretación del artículo 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Los umbrales del despido colectivo se fijan en función de un número o un porcentaje de extinciones y de la plantilla de la empresa. Los dos parámetros, la plantilla y las extinciones que computan, son objeto de análisis por esta sentencia.

Analizamos los aspectos prácticos de la doctrina que fija el TJUE y su repercusión en nuestro sistema:

1. El cómputo de los contratos temporales en la determinación de la plantilla de la empresa.

Lo determinante es conocer la plantilla "habitual", y en este sentido el TJUE declara que los trabajadores temporales, por razón de su vínculo contractual, no pueden quedar excluidos. En su aplicación práctica, la inclusión de los contratos





temporales supone elevar la plantilla de la empresa o del centro, y por tanto, elevar el número de despidos que se requieren para que exista un despido colectivo. Habrá que determinar si, en efecto, son expresivos de un número habitual de la plantilla de la empresa, lo que requerirá que se mantenga su número en el tiempo hasta alcanzar esa habitualidad.

## 2. El cómputo de las extinciones para alcanzar el umbral del despido colectivo.

A la hora de hacer el cómputo de las extinciones, la Directiva fija un sistema complejo, incluyendo diversas opciones a los Estados y, a su vez, incorpora una cláusula de cierre por la que requiere que, en todo caso, los despidos sean al menos cinco. El TJUE efectúa una interpretación literalista de la norma, que permite diferenciar dos tipos de extinciones: los despidos en sentido estricto, a los que denomina "despidos auténticos", y "extinciones asimiladas a despidos". Todas computan a efectos de los umbrales generales, pero para el umbral mínimo de cinco sólo computan los "despidos auténticos" o en sentido estricto.

En el Estatuto de los Trabajadores, se fija el mínimo de cinco a otros efectos: sólo se computan las extinciones asimiladas si son al menos cinco, lo que puede suponer incumplir la Directiva, pues todas deberían computar en los umbrales. Como aplicación práctica, cabe reconsiderar el alcance del ET en esta materia para acomodarlo a la Directiva, y no exigir cinco extinciones asimiladas para que computen junto con los despidos en sentido estricto.

## 3. El cómputo de las extinciones derivadas de la terminación de contratos temporales fraudulentos.

La propia Directiva excluye de las extinciones que computan, las derivadas de la terminación de los contratos temporales celebrados para una duración o tarea determinada. Sin embargo, no sucede lo mismo con la terminación de los contratos temporales fraudulentos. La terminación de un contrato temporal fraudulento, decidida por el empresario y que da lugar a una declaración de despido improcedente, sería un despido a efectos de la Directiva y computa dentro de los umbrales. Además, son auténticos despidos y no meras extinciones asimiladas.



## La extinción del contrato solicitada como consecuencia del cambio de condiciones de trabajo realizado por la empresa, computa como despido a efectos de fijar los umbrales del despido colectivo

4. La inclusión de las extinciones derivadas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La última cuestión que analiza el TJUE es la relativa a si se computan, a efectos de determinar los umbrales del despido colectivo, las extinciones decididas por el trabajador haciendo uso del derecho a extinguir la relación laboral como respuesta a una previa decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo.

Dado que el despido se define como la extinción por voluntad del empresario, parecería que la acción de resolución del contrato a instancia del trabajador, ante la modificación de condiciones o por incumplimiento empresarial prevista en el art. 50 ET, no se incluiría en ese tipo de extinciones a efectos del despido colectivo. Sin embargo, el TJUE efectúa una interpretación finalista de la Directiva sobre despidos colectivos, pues constata que la configuración del concepto de despido condiciona de forma directa la protección otorgada por dicha Directiva.

Toma en consideración, como hecho relevante, no quién decide la extinción sino los motivos para instar la resolución del contrato. Si consta que deriva de una previa decisión empresarial de modificar las

condiciones de trabajo, por razones objetivas, sí que se podría considerar como despido, a efectos de la Directiva.

Una precisión sobre el alcance de esta doctrina: en el fallo de la sentencia se alude a la modificación de condiciones de trabajo para asimilarla al despido. Ello podría justificar que todas las modificaciones de condiciones de trabajo se pudieran considerar "despidos", a los efectos de la Directiva. Sin embargo, una interpretación de los fundamentos de la sentencia no parece justificar esa conclusión, pues está valorando las extinciones y no simplemente el cambio de condiciones. Son las extinciones que derivan del cambio de condiciones las que computan, y no simplemente tales modificaciones de condiciones.

En conclusión, la novedad del fallo es incluir extinciones que, si bien derivan de la voluntad del trabajador o trabajadora, son una respuesta a la previa decisión empresarial de imponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Como hemos visto, se trata de un pronunciamiento que fija criterios interpretativos directamente aplicables a nuestra legislación sobre la forma de fijar los umbrales del despido colectivo. El TJUE hace una interpretación finalista de las garantías ante el despido colectivo que permiten cuestionar la nulidad de los despidos en los que se superen los umbrales, sin haberse seguido un período de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa ■

## CCOO de Industria reclama un Plan para reflotar Abengoa

Juan Carlos Álvarez Liébana

*Secretario de Política Industrial de CCOO de Industria*

---

**E**l pasado 26 de noviembre, Abengoa presentó solicitud de precurso de acreedores como consecuencia de la crisis de deuda en la que está inmersa y del agravamiento de los problemas de liquidez que viene enfrentando desde hace meses, poniendo en riesgo 25.000 empleos en todo el mundo, aproximadamente 7.000 en España, muchos de ellos circunscritos a la comunidad autónoma de Andalucía, además de los indirectos e inducidos generados por el desarrollo de su actividad.

Para CCOO de Industria, el problema de la financiación es la causa fundamental que ha llevado a Abengoa a presentar el precurso, dado el alto endeudamiento del Grupo: de cada 10 euros que posee en bienes y derechos, debe 9 con cinco céntimos. Esta debilidad financiera se ha alcanzado como consecuencia de una política expansiva agresiva que se cimentó sobre el apalancamiento financiero excesivo. Basta tener en cuenta que hace diez años el ratio de endeudamiento del grupo era de 5,3 euros, con un ratio de endeudamiento a corto plazo de 3,09, mientras que ahora este ratio llega a 9,5, siendo de 6,6 euros de cada diez a corto plazo.

Por otra parte, se ha demostrado que, en el ámbito productivo, el EBITDA es positivo y cercano a los 900 millones, lo que supone un margen bruto de explotación que se acerca al 20%, garantizando la viabilidad del proceso productivo, a la vez que el resultado operativo es de beneficio, lo que determina la rentabilidad de la actividad productiva del grupo. Si bien, este buen resultado es absorbido completamente por los costes financieros que superan la rentabilidad activa, dado el alto endeudamiento y los costes derivados del mismo (las deudas superan los 20 mil millones de euros).

Queda claro que el problema no es productivo sino que se ha gestado en una



política financiera centrada en el apalancamiento y que ha motivado unas cargas financieras enormes. Por tanto, en ningún caso ha provenido de la caída de carga de trabajo, de causas tecnológicas o productivas, ni de la estructura de plantillas, siendo evidente que, una vez más, han fallado los mecanismos de control del mercado. Por ello, y al objeto de evitar tentaciones de incrementar la rentabilidad activa a costa de precarizar el empleo en el grupo así como de la adopción de rescisiones de contratos, como se ha empezado a producir en la actualidad, desde CCOO de Industria hemos demandado al Ministro de Industria, en una reunión mantenida el pasado 30 de noviembre, que el Gobierno intervenga para ordenar el proceso y garantizar el empleo y los intereses de los trabajadores, a pesar de la falta de capacidad manifestada por el mismo para atajar este tema.

**Están en riesgo 25.000  
empleos en todo el mundo,  
7.000 de ellos en España**

En consecuencia, para CCOO de Industria, la solución a la falta de liquidez que presenta Abengoa debe instrumentarse en el ámbito de la financiación y no en el de la producción y, como consecuencia, en ningún caso debería verse afectado el empleo. Por ello, estaremos muy vigilantes a las negociaciones que se están manteniendo para dotar de liquidez al Grupo empresarial para que, en ningún caso, se incluya como medida de contraprestación la reestructuración de la plantilla, acompañada de despidos y modificaciones de las condiciones laborales.

Urge por tanto encontrar una salida para Abengoa que garantice la actividad, mantenga el empleo y evite el descalabro de una de las empresas sobre las que debería pilotar la recuperación económica y el impulso de la reindustrialización en nuestro país, en un sector como el de las energías renovables que está llamado a jugar un papel estratégico en el marco de la lucha contra el cambio climático establecido en la reciente Cumbre de París. Una empresa que ha sido durante años un ejemplo de industria innovadora y generadora de empleo de calidad, en la perspectiva de continuar siendo una compañía que lidere los proyectos industriales en nuestro país.

CCOO de Industria exigirá, por tanto, al Gobierno, Administraciones Autonómicas, Empresa y entidades financieras que tomen las medidas necesarias para asegurar el empleo y el futuro de Abengoa. Medidas que no solo pasan por solventar la crisis financiera por la que atraviesa el Grupo empresarial, sino que, y con mayor motivo, mantenga y desarrolle la capacidad industrial que viene poniendo a gala esta compañía.

Para hacerlo efectivo hemos establecido una hoja de ruta que incida en la voluntad de todas las entidades para intentar corregir la actual situación y evitar que la compañía pierda su capacidad de actuación de cara al futuro, por lo que consideramos necesario que se cuente con la opinión y participación de las organizaciones sindicales a la hora de adoptar medidas dirigidas hacia la normalización financiera, industrial y laboral de esta empresa ■

## Telefónica, Empresas Vinculadas: hemos llegado al final de la travesía

Jesús González Alonso

*Secretario General Sector Telecomunicaciones de la FSC de CCOO*

---

**El Convenio de Empresas Vinculadas es un primer paso para una futura ampliación a otras empresas del Grupo Telefónica**

Desde CCOO hemos defendido siempre un marco de diálogo social en Telefónica, fruto de ello son todos los acuerdos a los que se ha llegado entre empresa y sindicatos y que han servido para garantizar nuestro empleo y nuestras condiciones económicas y laborales. La negociación de este primer Convenio de Empresas Vinculadas (CEV) para Telefónica de España (TdE), Telefónica Móviles (TEM) y Telefónica Soluciones (TSOL) debía tener los mismos objetivos.

Sabíamos, cuando iniciamos el camino, que no iba a ser fácil hacer converger las condiciones laborales y económicas de tres colectivos con convenios colectivos diferentes, con salarios, jornadas y condiciones laborales desiguales en definitiva.

Teniendo la referencia del acuerdo del III AENC, en el ámbito de este sector son

conocidos sobradamente los pilares fundamentales de CCOO en la negociación colectiva: la garantía de empleo, la no segregación forzosa de personal, la no movilidad interprovincial-interinsular, la mejora del poder adquisitivo y la no valoración del desempeño; esto es lo primero que ponemos en valor. Algunos compañeros piensan que esto viene dado por un derecho heredado y tenemos experiencia en entornos cercanos de lo que supone lo contrario. A partir de ese análisis, el mantenimiento de nuestra estructura salarial en TdE y la adscripción de los colectivos de TME y TSOL a la misma, con bienes incluidos, era una exigencia y así se ha reflejado y queda recogido en el convenio como una parte fundamental del mismo.

Desde CCOO demandamos que se revisase y se actualizase nuestra normativa laboral y que se incluyese una disposición final sobre este aspecto para que este primer convenio de empresas vinculadas se constituyese como la normativa común de las tres empresas.

Tenemos un convenio colectivo que da cobijo y cobertura con garantías a los tres colectivos en su conjunto. Sabemos que una vez inmersos en un proceso de negociación es imposible conseguir todos los objetivos que nos marcamos al inicio, esto es obvio, con todo ello nuestra valoración es más que positiva. Desde CCOO desta-



**CCOO estará muy vigilante para que lo acordado en este convenio se cumpla en su integridad**

camos como aspectos más relevantes en este convenio:

- La subida salarial que garantiza el incremento del poder adquisitivo durante la vigencia del mismo, con un incremento, en masa salarial, del 4,5% y 750 euros en tres pluses.
- 4 días de asuntos propios consolidados (uno de ellos fraccionable) y los días 24 y 31 de diciembre consolidados como no laborables.
- La mejora de la Póliza de Salud.
- Una regulación más garantista y justa del teletrabajo, con rotación de los peticionarios.
- Una misma estructura salarial para las tres empresas, con eliminación de conceptos variables en TME y TSOL.
- Mejora de permisos retribuidos.
- Mejora económica de las disponibilidades.
- Mantenimiento de la Clasificación Profesional de TdE.
- Participación de la RLT en los procesos de selección, incluidas las becas.
- No aplicación del ET en temas de absentismo, evitando la aplicación de medidas disciplinarias.
- Fondos Sociales convergentes para las tres empresas.
- Inclusión de nuevos protocolos en los reconocimientos médicos pedidos por la RLT.
- Mejora en el tratamiento y la regulación en materia de igualdad de género.
- Mantenimiento de los acuerdos del Comité Central de Seguridad y Salud.
- Mantenimiento de la regulación de las jornadas reducidas en las tres empresas
- La configuración de este CEV como futura Normativa Laboral, dando amparo a una petición de todos los sindicatos y en especial de CCOO.

Casi al final de la negociación se trasladó a la mesa de negociación por parte de Telefónica un Plan de Suspensión In-

dividual de empleo, que vino a enrarecer el ambiente e hizo concebir otro tipo de expectativas, para algunos/as porque ven en este su salida y para otros/as por lo que supone de garantizar aún más el futuro en Telefónica.

CCOO ha estado en disposición de negociar aquellas medidas que la empresa pusiera en la mesa de negociación en materia de adecuación de plantillas, lógicamente con las premisas que siempre hemos defendido: voluntariedad, universalidad, condiciones económicas suficientes (cada trabajador lo valorará) y que enlacen con la jubilación. En este momento desde CCOO pretendemos garantizar las mejores condiciones para aquellos trabajadores/as que decidan irse y, a la par, las máximas garantías de futuro para los que decidan quedarse. Solicitamos por ello que se cite a la mayor brevedad posible la Comisión de Seguimiento que se crea para intentar mejoras en el Plan de Suspensión Individual y solventar algunas dudas y problemáticas que se están planteando ya en los centros de trabajo.

Para finalizar, iniciamos un camino que esperamos fructifique y tenga continuación en convenios y acuerdos, si fuera posible en un horizonte cercano con todos/as los trabajadores/as en TdE. Para CCOO cobra especial importancia que ese destino lo compartan empresas del grupo como IBERBANDA, TTP, TELYCO, etc..., ya que sería de justicia, más aún en momentos de incertidumbre en este sector. En el marco de esta negociación cumplimos, de forma muy positiva, con los objetivos del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que firmó nuestra Confederación. Desde este momento nos toca estar vigilantes para que se cumpla lo acordado, y lo vamos a hacer con conciencia y con la intención de buscar el mejor futuro para los trabajadores de las tres empresas, pues lo cierto es que un convenio es bueno en función del grado de su cumplimiento ■

## Firmado el primer Convenio estatal del Sector de Restauración Colectiva

Ángeles Rodríguez Bonilla

*Secretaria de Negociación Colectiva Federación de Servicios de CCOO*

---

**E**l pasado mes de noviembre la Federación de Servicios de CCOO firmó el I Convenio colectivo para el sector de restauración colectiva.

Antes de entrar a valorar los contenidos del convenio, es bueno explicar de qué sector en concreto estamos hablando. La restauración colectiva, sector complejo dentro de la hostelería tradicional, comprende los servicios necesarios para preparar y distribuir comidas a la gente que trabaja y/o vive en comunidades, en definitiva colectivos: empresas públicas y privadas, administraciones, guarderías, colegios, hospitales, residencias de la tercera edad, cárceles, cuarteles, etc. Cuando estas actividades son confiadas a un proveedor de servicios se llama res-

tauración colectiva. Este sector tiene unas características muy concretas: un contrato escrito entre las entidades concedentes y la empresa suministradora del servicio, un grupo bien definido de usuarios, limitaciones especiales derivadas del hecho de que el servicio se suministra en los locales de la entidad concedente, en línea con un método de organización específico para cada entidad concedente.

Un sector que aglutina a un número importante de empresas, que en España emplea a 100.000 trabajadoras (cerca de 600.000 en Europa); donde más del 80% de las plantillas son mujeres; donde los contratos de trabajo estrella son el fijo discontinuo y a tiempo parcial indefinido; y con una antigüedad



alta del personal que trabaja en estas empresas, ya que hay que mencionar un elemento que actúa constantemente en las relaciones laborales de este sector y que permite la estabilidad en el empleo: la subrogación, regulada en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Como he dicho antes, una de las características es que los servicios de este tipo de empresas depende o bien de una concesión o bien de un contrato, de ahí que las relaciones laborales, así como las propias condiciones laborales, estén muy influidas por un tercero, de ahí la necesidad de poder encajar esta situación en su propio marco convencional.

## Más del 80% de quienes trabajan en el sector de restauración colectiva son mujeres con contratos fijos discontinuos o a tiempo parcial

Hasta la fecha, los convenios de aplicación eran los convenios colectivos provinciales de hostelería y el autonómico de Cataluña. Convenios que tradicionalmente son negociados por las asociaciones de las cadenas hoteleras y en algunos casos de restauración tradicional, para ninguna de las partes negociadoras su prioridad era regular cuestiones específicas del sector de restauración colectiva. A lo que hay que añadir otros convenios que han ido surgiendo, que no son propios de esta actividad pero tienen regulados algunos puestos de trabajo en común, en concreto las monitoras de comedor y patio, con unos salarios más bajos que los establecidos en los convenios de hostelería provinciales, situación que han aprovechado las empresas de este sector.

Con esta configuración del sector, la Federación de Servicios de CCOO nos sentamos en la mesa negociadora, compuesta –en la parte sindical– por trabajadoras del sector de diferentes territorios. En la negociación nos fijamos tres puntos clave: incremento salarial para todos los trabajadores y trabajadoras del sector; una jornada mínima diaria de 2 horas para las monitoras de comedor y patio; y que en aquellos lugares en que a las monitoras se les estuviera aplicando un convenio diferente al provincial de hostelería, se les aplicase un incremento más alto para dignificar su salario.

Estos puntos salieron de un debate interno, donde vimos que a la mayor parte de las monitoras de comedor y patio se les estaba abonando un salario cercano al SMI prorrateado para contrataciones de 45 minutos diarios.

La negociación ha sido larga y complicada, y después de un año de negociación se cerró el acuerdo. Hay que destacar como novedad que es un convenio abierto, ya que en los puntos más importantes, jornada y salario, se van a seguir aplicando los convenios provinciales de hostelería y se crean comisiones para que se vaya trabajando en la homogenización de las condiciones de cara al próximo convenio.

El convenio tiene una vigencia hasta el 2018, y se fijan reglas de concurrencia para que se vayan incorporando los convenios provinciales a medida que vayan finalizando sus correspondientes vigencias. Como artículos comunes de aplicación destacan:

- La fijación de una jornada máxima de 1800 horas, de aplicación en aquellas provincias que la tuvieran superior, en el caso contrario se seguirá aplicando la que esté regulada en el convenio provincial.



- Dos días de descanso semanal, estableciendo un fin de semana libre al mes.
- Las licencias retribuidas.
- Los derechos sindicales.

Para el resto de materias se seguirán aplicando los convenios provinciales de hostelería, estén vigentes o no.

En relación al incremento salarial se llegó al acuerdo de un 1,5% para el 2015, con efectos retroactivos a 1 de enero del 2015, 1% para el 2016 y para el resto se recoge lo estipulado en el III ANC firmado en 2015. Esta regulación beneficia a un número importante de trabajadoras y trabajadores, ya que en 2015 es cuando se incorporan más convenios al estatal.

Se establece un porcentaje de conversión de la contratación de las monitorías de comedor y patio a 2 horas mínimas diarias para cada uno de los años de vigencia, debiendo alcanzarse el 100% en enero del 2019. Y se establece un incremento superior para este colectivo si se le están aplicando convenios diferentes a los provinciales de hostelería, consistente en un aumento del 10% durante la vigencia del mismo.

**Ampliar las horas de contratación y dignificar los salarios de las monitorías de comedor y patio han sido dos de los objetivos conseguidos**

Finalmente conseguimos, pues, nuestros objetivos sin que ningún trabajador o trabajadora actual o futura vea disminuidos sus derechos, por lo que nuestra posición fue favorable a la firma.

Desde la Federación de Servicios de CCOO creemos que este convenio va a contribuir a construir sector, un sector que ha sido obviado en el ámbito de la restauración tradicional y que, desde que apareció hace más de treinta años, ha ido en aumento al irse incrementando su oferta: desde los comedores escolares hasta conciertos de rock, pasando por hospitales o residencias de la tercera edad. Siendo este un convenio hecho por y para las trabajadoras del sector ■



## IV Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2015-2017

José Cachinero Trivió

*Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de CCOO de Catalunya*

.....

Después de casi un año de negociaciones entre las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT, y las empresariales Foment, Pimec y Fepime, el pasado 27 de noviembre se firmó el IV Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2015-2017 (AIC). Un acuerdo que ha de orientar la negociación colectiva en Cataluña durante los próximos años, pero que a su vez es el instrumento a partir del cual construimos lo que hemos dado en llamar "el marco catalán de relaciones sociolaborales".

Una negociación colectiva que en Cataluña afecta a un total de 2.480.600 personas, en el sector privado 2.172.100 y el sector público 376.500. Encuadradas en un total de 276 convenios

colectivos sectoriales de los que 150 circunscriben su ámbito de aplicación a Cataluña y que afectan a un total de 1.547.797 trabajadores y trabajadoras, es decir casi al 81% de total.

El IV AIC es un instrumento estratégico a disposición de la negociación colectiva para hacer frente a los elementos más regresivos de la reforma laboral



En 2016 nos enfrentamos a la renovación de un importante número de convenios sectoriales, un total de 137, de los cuales 76 tienen su ámbito de aplicación en Cataluña y afectarán a 920.687 trabajadores y trabajadoras, si a estos les sumamos los convenios pendientes de denuncia del año 2014 estamos hablando de un total de 1.200.000 trabajadores afectados por la negociación colectiva de este año, para la cual este AIC es un instrumento fundamental para enfrentar los elementos más negativos que nos ha traído la reforma laboral.

Sobre el contenido del acuerdo destacar:

- Apuesta por amplios ámbitos de negociación colectiva sectorial superando los convenios sectoriales provinciales o de ámbito inferior.
- Respeto a las cláusulas de los convenios colectivos que regulan la ultraactividad indefinida, al mismo tiempo que garantiza la continuidad a los convenios que no la tengan, hasta llegar a un procedimiento de mediación por la comisión paritaria del AIC.
- Con respecto a las inaplicaciones de los convenios, se apuesta por una inaplicación transitoria y ordenada mediante procesos de negociación que garanticen la justificación, proporcionalidad y razonabilidad de la inaplicación.
- En el tema salarial, reconocimiento explícito de que se sitúen en el cambio del ciclo económico, recuperando el poder adquisitivo, atendiendo a la lógica diversidad y posibilidades de los distintos sectores económicos de actividad y de empresas.
- Apuesta por la regulación en el convenio colectivo de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

- En cuanto a la igualdad de género, el AIC orienta a que los convenios colectivos adopten medidas para la erradicación de los factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial, así como a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. También a la inclusión del protocolo sobre acoso sexual y por razón de género, acordado en el Consell de Relaciones Laborales de Cataluña.
- Así como otras importantes orientaciones en materia de responsabilidad social, salud laboral, medioambiente y movilidad, teletrabajo, previsión social complementaria, etc...

Pero para CCOO de Cataluña seguir dotando de contenido nuestro Marc Catala de Relacions Laboral es un objetivo irrenunciable, es por ello que este AIC sigue apostando por el fortalecimiento de nuestro Tribunal Laboral de Catalunya, dotándolo de nuevos instrumentos técnicos, como son: el observatorio de coyuntura económica de la negociación colectiva y la comisión técnica de prevención social complementaria, además de dar un nuevo impulso a sus funciones de asesoramiento y prevención del conflicto (transformación de las comisiones profesionales de categorías a grupos, asesoramiento técnico sobre las cuestiones relacionadas con la compensación y retribución de las personas trabajadoras por innovación, o un impulso para activar la mediación especializada en materia de igualdad de género).

Especial relevancia tiene nuestro AIC en la apuesta por abrir un proceso de concertación en materia de formación profesionalizadora, apostando por un Acuerdo Social para la Formación Profesional de Cataluña, en el cual se han de abordar todas las dimensiones de la formación profesional en su integridad.

A partir del mes de enero, las partes firmantes del Acuerdo tenemos previsto comenzar la negociación de la segunda parte del mismo, que tendrá carácter tripartito con la incorporación del Govern de la Generalitat de Catalunya. En esta segunda fase concretaremos con el Govern el desarrollo de los temas pactados en los cuales es necesaria su participación, además de abordar, entre otros, dos temas que para nosotros son de especial transcendencia:

- La solución extrajudicial de conflictos en la función pública. Se trata de la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos que se den entre las administraciones públicas catalanas y sus empleados o las organizaciones sindicales representativas del sector.
- La concertación de los servicios esenciales en materia de huelga. Se trata de recuperar una práctica de acuerdos previos en materia de servicios mínimos cuando afecte a servicios esenciales, "acuerdos en frío".

En definitiva, el AIC supone poner a disposición de la negociación colectiva un instrumento estratégico que haga frente a los elementos más regresivos de la reforma laboral, evitando el bloqueo y la pérdida de vigencia de los convenios, introduciendo límites a la unilateralidad que la reforma les otorga a los empresarios en determinados aspectos como inaplicaciones, flexibilidad, libre disposición. etc.

Un importante instrumento al servicio de la negociación colectiva, aprobado por nuestra Comisión Ejecutiva de la CONC el pasado 25 de noviembre, después de un proceso de consultas a los órganos de dirección de nuestras federaciones y uniones territoriales, y en cumplimiento de los compromisos adquiridos en nuestra Asamblea Sindical Oberta, sometiendo a un proceso de consulta entre nuestros afiliados y afiliadas, en el que han participado 11.300 afiliados y afiliadas, de los cuales 4.562 lo han hecho de forma telemática, con un resultado del 80% a favor, 7% en contra y un 13% de abstenciones ■



**ACORD INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA**  
**2015-2017**

### Convenios registrados con efectos económicos de 2015 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2015	Firmados en 2015
<b>Convenios</b>	<b>2.268</b>	<b>1.438</b>	<b>830</b>
<b>Empresas</b>	948.493	663.274	285.219
<b>Trabajadores/as</b>	6.484.829	3.997.630	2.487.199
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.758,56	1.755,23	1.763,91
<b>Variación salarial media en %</b>	0,74	0,71	0,79

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

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	4.589	10.265,4
<b>2014</b>	3.921	8.407,7
<b>2015</b>	2.268	6.484,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	3.395	932,7
<b>2014</b>	2.948	737,2
<b>2015</b>	1.667	374,5
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	1.194	9.332,7
<b>2014</b>	973	7.670,5
<b>2015</b>	601	6.110,3

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

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	2.502	5.247.575
<b>2014</b>	1.842	2.107.724
<b>2015</b>	1.120	2.819.681
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	1.897	376.470
<b>2014</b>	1.507	248.517
<b>2015</b>	880	104.754
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	605	4.871.105
<b>2014</b>	335	1.859.207
<b>2015</b>	240	2.714.927

### NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2015 registrados hasta 31 de Diciembre de 2015.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 8 de Enero de 2016.

(3) Expedientes FOGASA al 31 de Diciembre de 2015, elaboración propia a partir de datos editados por el Fondo de Garantía Salarial y publicados en la correspondiente Subselección Electrónica del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Noviembre de 2015, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 17-Diciembre de 2015.

### Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2015 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.437</b>	<b>1.254</b>	<b>43.173</b>
Agrario	40	33	4393
Industria	205	184	9.833
Construcción	116	106	1481
Servicios	1.076	931	27.466
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.437</b>	<b>1.254</b>	<b>43.173</b>
1-49 trabajadores	1.176	1.059	11.411
50-249 trabajadores	184	142	13.102
250 o más trabajadores	50	27	18.147
No consta	27	26	513
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.437</b>	<b>100,0</b>	<b>43.173</b>
Cuantía salarial	894	62,2	22.736
Cuantía salarial y sistema de remuneración	196	13,6	3.362
Sistema de remuneración	67	4,7	1.296
Cuantía salarial y jornada de trabajo	45	3,1	1.813
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	36	2,5	386
Horario y distribución del tiempo de trabajo	20	1,4	490
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	19	1,3	445
Resto de casos	160	11,1	12.645

### Expedientes FOGASA al 31.12.2015 (3)

<b>Nº expedientes</b>	114.242
<b>Nº empresas</b>	43.515
<b>Nº trabajadores/as</b>	165.288
65 % Hombres 35 % Mujeres	
<b>Total prestaciones (euros)</b>	1.136.545.150
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	385.363.976
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	751.181.174

### Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Diciembre 2015 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2013	825	240	580
	2014	732	110	755
	2015	713	69	589
Empresa	2013	622	153	546
	2014	510	78	717
	2015	537	53	565
Grupo de empresas	2013	20	11	17
	2014	16	3	24
	2015	25	2	9
Sectoriales	2013	183	76	17
	2014	206	29	14
	2015	151	14	15

### Procedimientos SIMA 2015 (4)

	Procedimientos 386		Trabajadores 3.045.993
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	349	90	825.319
Sector	37	10	2.220.674
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	286	74	2.268.116
Huelga	76	20	506.407
Periodo de consultas	4	1	579
Impugnación Convenios Colectivos	8	2	42.700
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	2	1	7.250
Bloqueo negociación	9	2	220.691
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	0	250
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	386	100	3.045.993
Arbitraje	-	-	-
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	94	24	649.033
Laudos arbitrales	0	0	-
Sin acuerdo	238	62	2.040.290
Intentado sin efecto	24	6	132.127
Archivado	17	5	206.511
En trámite	13	3	18.032