

ACCIÓN

Secretaría de Acción Sindical Confederación Sindical de Comisiones Obreras

SINDICAL

CONFEDERAL



www.ccoo.es

46

NÚMERO

2019

OCTUBRE

DIGITAL

INFORMATIVO

CCOO marca las líneas de trabajo de la acción sindical

Necesitamos tener cuanto antes un Gobierno que genere estabilidad, que ponga en marcha políticas anticrisis, orientadas a la distribución de rentas; no se puede pensar de nuevo en políticas de austeridad como las llevadas a cabo en 2010- 2013, que contribuyeron de una manera generalizada al empobrecimiento del país. Necesitamos unos presupuestos generales, que den respuesta a los problemas más acuciantes que tiene la mayoría social, que fortalezcan el estado de bienestar y avancen en medidas de carácter social. Necesitamos con urgencia recuperar diálogo social tripartito para abordar los grandes retos que tenemos como país: la implantación de nuevas tecnologías, la digitalización y sus efectos, los procesos de transformación energética, el cambio climático, las derivadas del Brexit, revertir la reforma laboral y adaptar el Estatuto de los Trabajadores a las nuevas formas de trabajo, como las generadas a través de las plataformas digitales u otras no tan nuevas -como las personas que trabajan en el ámbito del hogar-, o corregir el uso y abuso de la contratación temporal. Como podemos ver un campo de trabajo amplio para el que habríamos necesitado tener ya un gobierno progresista.

SUMARIO

CCOO MARCA LAS LÍNEAS DE TRABAJO DE LA ACCIÓN SINDICAL: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEJORA DE LOS SALARIOS Y EMPLEO ESTABLE

Maricruz Vicente Peralta. Secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO

'LA INDUSTRIA NO LEVANTA CABEZA' LO QUE LA DESLOCALIZACIÓN DE VESUVIUS PONE DE RELIEVE

PRESENTACIÓN LIBRO BLANCO DE LA LABOR MEDIADORA

RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS ARREBATADOS Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: LO QUEREMOS TODO

NUEVAS OBLIGACIONES EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

EL CLIENTE NO SIEMPRE TIENE LA RAZÓN

SUBROGACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NOTICIAS BREVES

ESTADÍSTICA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

02

05

07

08

09

10

14

15

17

18



twitter.com/CCOO



www.facebook.com/ccoo.es/



www.instagram.com/comisionesobreras/



www.youtube.com/user/ccoo



accionsindical@ccoo.es

CCOO MARCA LAS LÍNEAS DE TRABAJO DE LA ACCIÓN SINDICAL:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEJORA DE LOS SALARIOS Y EMPLEO ESTABLE



Maricruz Vicente Peralta. Secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

El pasado día 1 octubre celebramos reunión del consejo confederal en el que, tras las vacaciones, analizamos la situación socioeconómica y política del país y las líneas de trabajo que tenemos en lo inmediato.

El informe presentado por el Secretario General comenzaba analizando el contexto económico, en el que se aseguraba que: “Existe un consenso generalizado sobre un cambio de ciclo de la economía mundial, en

especial de los países más desarrollados y, particularmente, de los que conforman la Unión Europea. La incertidumbre es la palabra que mejor describe la situación actual, dominada por expectativas negativas sobre la evolución de la economía en el futuro inmediato”.

Aunque la economía española sigue creciendo, su ritmo es más moderado que en años anteriores: en 2015 se generó la mayor tasa de crecimiento

del PIB real desde 2007, con un crecimiento del 3,8%. Desde entonces se viene produciendo una desaceleración más intensa de lo previsto –2016 finalizó en el 3% frente al 3,8 previsto-, hasta llegar al 2018 con un 2,4% y situándose en el **2,1% en el primer trimestre de 2019** –siendo éste el crecimiento que se espera para el conjunto del año tras la revisión a la baja de una décima-, y con un previsión del Gobierno de crecimiento para 2020 del 1,8%.

“Es determinante para combatir la ralentización, que el futuro Gobierno genere expectativas positivas en las familias con declaraciones y hechos: corrigiendo el desequilibrio de poder en las mesas de negociación generado por las reformas laborales a favor de los empresarios”.



El cuadro macroeconómico presentado por el Gobierno confirma que los motivos de la ralentización tienen un origen externo (guerra comercial, incertidumbre frente al Brexit, economías emergentes sometidas a una situación de estrés como Argentina o Turquía,...) y que la mayor fortaleza de la economía española -que crece por encima de la media europea- se basa en la mayor fortaleza de la demanda interna. Ésta aportará el 71% del crecimiento este año y casi el 90% del que viene. Por el contrario, la demanda externa recorta su contribución al crecimiento.

La demanda interna se sostiene gracias al consumo de los hogares, que el Gobierno espera vuelva a ganar fuerza en 2020 (1,2%), tras el recorte a la mitad en su ritmo de crecimiento este año (0,9%) con respecto al anterior. Esta caída está relacionada sin duda con el aumento del ahorro, motivado por la precaución ante la posibilidad de una recesión. Es, por tanto, determinante para combatir la ralentización, que el futuro Gobierno genere expectativas positivas en las familias con declaraciones y hechos: corrigiendo el desequilibrio de poder en las mesas de negociación generado por las reformas laborales a favor de los empresarios; apoyando una política favorable a la recuperación del poder de compra perdido por los salarios tanto en el sector público como en el privado,

“CCOO tiene que impulsar un relato pedagógico sobre qué políticas económicas son necesarias para hacer frente a la desaceleración y el riesgo de recesión, porque ante esta situación no tardarán en lanzarse voces que cuestionen la política salarial que estamos llevando a cabo y pidan una moderación de los salarios como fórmula para hacer frente a estos nubarrones”.

y manteniéndolo en las pensiones; aumentando el salario mínimo interprofesional hasta el 60% del salario medio; incrementando la inversión pública neta, que lleva siete años recortándose; conteniendo el alza en el precio de la vivienda y configurando un sistema tributario suficiente y progresivo.

El informe aprobado por Consejo Confederal decía que “CCOO tiene que impulsar un relato pedagógico sobre qué políticas económicas son necesarias para hacer frente a la desaceleración y el riesgo de recesión, porque ante esta situación no tardarán en lanzarse voces que cuestionen la política salarial que estamos llevando a cabo y pidan una moderación de los salarios como fórmula para hacer frente a estos nubarrones”. Hemos de tener claro que si estamos creciendo por encima de la media de las economías de la UE, es debido a un mejor comportamiento de los salarios en nuestro país, impulsados por la subida del SMI y por el desarrollo del IV AENC y el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de

las condiciones de trabajo en las administraciones públicas que, junto a la revalorización de las pensiones, han propiciado una mejora del poder de compra de la ciudadanía. La media de incremento salarial se ha situado en un 2.3%, frente al 0.1% de media anual del IPC del mes de septiembre. Sabemos que las mejoras salariales no solo son necesarias sino que, además, son viables, porque las empresas se han desendeudado -sus márgenes inflados las absorben sin que provoquen inflación- y porque disponen de importantes excedentes que destinan a la economía financiera. La subida de los salarios sirve, precisamente, para trasladar estos excedentes financieros hacia la economía real, aumentando la demanda y la creación de empleo. Según la nueva serie de Contabilidad Nacional, las empresas no financieras acumularon excedentes por valor de 26.659 millones de euros en 2018 y se puede pronosticar que en 2019 supondrán 11.654 millones.

En relación a la situación política, que ha llevado a una nueva con-

vocatoria electoral, además de certificar la incapacidad de los líderes políticos de estar a la altura de lo que nuestro país necesita, es un pésimo escenario para impulsar políticas que reviertan la creciente desigualdad y precariedad instalada en nuestra sociedad. Esto, además y como ya se preveía, se ha cruzado con la sentencia vinculada al "procès" que, sin duda, va a complicar aún más la realidad sociopolítica del país.

Necesitamos tener cuanto antes un Gobierno que genere estabilidad, que ponga en marcha políticas anticrisis, orientadas a la distribución de rentas; no se puede pensar de nuevo en políticas de austeridad como las llevadas a cabo en 2010- 2013, que contribuyeron de una manera generalizada al empobrecimiento del país. Necesitamos unos presupuestos generales, que den respuesta a los problemas más acuciantes que tiene la mayoría social, que fortalezcan el estado de bienestar y avancen en medidas de carácter social. Necesitamos con urgencia recuperar diálogo social tripartito para abordar los grandes retos que tenemos como país: la implantación de nuevas tecnologías, la digitalización y sus efectos, los procesos de transformación energética, el cambio climático, las derivadas del Brexit, revertir la reforma laboral y adaptar el Estatuto de los Trabajadores a las nuevas formas de trabajo, como las generadas a

Debemos seguir desarrollando una negociación colectiva que continúe recuperando el poder adquisitivo, que permita una redistribución más justa de la riqueza que se genera en las empresas, con una especial atención a los salarios más bajos.

través de las plataformas digitales u otras no tan nuevas -como las personas que trabajan en el ámbito del hogar-, o corregir el uso y abuso de la contratación temporal. Como podemos ver un campo de trabajo amplio para el que habríamos necesitado tener ya un gobierno progresista.

Entre tanto, debemos de seguir desarrollando una negociación colectiva que continúe recuperando el poder adquisitivo que se perdió durante los años de crisis, que permita una redistribución más justa de la riqueza que se genera en las empresas, con una especial atención a los salarios más bajos. Nos queda más de un año para seguir desarrollando el IV AENC, así como los acuerdos para el conjunto de las administraciones públicas en la negociación colectiva, y manteniendo intacto el compromiso de CCOO de seguir generalizando los salarios mínimos de convenio en 14.000 euros anuales.

Además de los incrementos de los salarios, debemos contemplar en nuestras plataformas los aspectos ligados a la go-

bernanza de la digitalización, el derecho a formación, el control de la jornada, la extensión de las medidas y planes de igualdad, tener en cuenta las nuevas realidades del mundo del trabajo y preservar la salud de las y los trabajadores y el medio ambiente; en el ámbito del sector público, debemos hacer un especial hincapié en las Ofertas de Empleo Público (OEP), en los procesos de estabilización/ consolidación del empleo, así como en la mejora de las condiciones laborales de quienes trabajan en las administraciones públicas, como medida esencial también para mejorar la calidad de los servicios públicos y poner freno a las políticas de privatización y externalización de servicios básicos.

Una negociación colectiva cercana a quienes representamos, que propicie la participación de las trabajadoras y trabajadores, y teniendo en cuenta las distintas realidades que se producen en las empresas y en los sectores, única garantía de mejora de las condiciones laborales, de hacer extensible la utilidad del sindicato y crecer en afiliación y representación. 

REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO

En el número anterior de esta revista ya dedicábamos un artículo al registro de la jornada de trabajo. En este número volvemos sobre el tema por la potencialidad de esta medida y el retraso que estamos detectando de su puesta en marcha; porque a pesar de que la obligación del registro de jornada entró en vigor el mes de Mayo, tras la publicación del Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que viene a modificar el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando así nuestra legislación a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo, son muchas las empresas y los centros de trabajo que aún no se ha puesto en marcha.

El Decreto es cierto que no respeta en su integridad lo acordado entre el gobierno y los sindicatos; que deja demasiadas cosas sin concretar y sin determinar qué aspectos son susceptibles de negociar en el marco de la negociación colectiva, pero es un paso positivo al que tenemos que dedicar todo el esfuerzo sindical preciso para que se ponga en marcha y cumpla el objetivo para el que se ha regulado, que no es otro que atajar la precariedad laboral y el abuso empresarial que se está cometiendo en el alargamiento de las jornadas laborales que, además, no son abonadas ni compensadas de ningún modo.

Este abuso supone que el 8% de la población asalariada a tiempo completo, prolonga semanalmente su jornada por encima de la jornada laboral pactada una media de 10.5 horas semanales, esto supone 11 millones de horas semanales que no se abonan ni se compensan; según el INE este número de horas equivalieron en 2018 a 276.000 puestos de trabajo a 40 horas semanales y el coste laboral anual de esa prolongación no declarada-cotizada asciende a 11.500 millones de euros en ese mismo año, que vienen a engrosar los beneficios empresariales.



riales y contribuyen a una mayor precarización del mercado de trabajo, tiene un impacto negativo sobre el empleo, una repercusión directa sobre los salarios, dificulta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en la propia salud laboral de las personas que se ven abocadas a realizarlas, además de un fraude a la seguridad social y al erario público.

Estas razones ya justifican sobradamente la implantación del registro de la jornada, pero además como han señalado, tanto la Audiencia Nacional, como el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resulta extremadamente difícil cuando no imposible, que las personas puedan demostrar la realización de horas extras y por tanto dificulta la posibilidad de reclamarlas, porque es necesario que se conozca y que se hayan computado de antemano la jornada efectiva ordinaria diaria y que para ello, es necesario la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita registrar esa jornada. Por lo tanto el establecimiento del registro horario no es una opción si no que se trata de un deber y de una obligación por parte de las empresas.

A pesar de la ambigüedad del Real Decreto que se reseña en este artículo, algunas cosas si quedan claras:

- 1º La obligación de registrar diariamente la jornada de trabajo, la hora de entrada y la hora de salida.
- 2ª El deber de negociar con la representación legal de las y los trabajadores la organización y documentación del registro de jornada.
- 3º La obligación de conservar el registro durante 4 años y la disposición del mismo por parte de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- 4º La tipificación como infracción administrativa grave la transgresión de las normas sobre registro de jornada

A la hora de negociar tenemos que tener en cuenta que lo que corresponde negociar es la forma de organización y documentación del registro, cómo y cuándo acceder al mismo, el sistema de registro, el derecho a la intimidad, a la dignidad y a la protección de datos de carácter personal, el derecho a la desconexión, las posibilidades de organización de los datos recogidos para su comprensión o como se garantiza el registro del quienes trabajan a través de ETT,s o contratas de trabajo.

Por el contrario hemos de tener claro que la obligación del registro de jornada NO afecta en absoluto a las reglas aplicables a la jornada o al tiempo de trabajo. La reforma del art.34 del ET, no justifica modificaciones respecto al alcance y organización del tiempo de trabajo (Cómputo y organización de la jornada, descansos, pausas..) la forma en la que se ha computado en la empresa el tiempo de trabajo efectivo tampoco queda afectada, por tanto, no altera las interrupciones consideradas tiempo de trabajo, esto tenemos que tenerlo claro por ser uno de los elementos de presión que están utilizando las empresas para intentar evadir la implantación del registro.

Como vemos el empeño del sindicato en establecer esta medida, está más que justificada, tenemos la base legal, ahora toca, allí donde no se haya hecho, abrir los procesos de negociación y dotar a las trabajadoras y trabajadores de una herramienta que constituye un derecho y una mayor protección. 

'LA INDUSTRIA NO LEVANTA CABEZA'

LO QUE LA DESLOCALIZACIÓN DE VESUVIUS PONE DE RELIEVE



En 2018 el sector industrial español era del 16% del PIB, muy alejado del objetivo del 20% que debe alcanzar España en 2020 según las recomendaciones de la Unión Europea. A pesar de una cierta recuperación, estamos muy alejados del 18,7% del año 2000.

Lamentablemente durante los siete primeros meses de 2019 se han incrementado

el número de Expedientes de Regulación de Empleo que han afectado mayoritariamente al sector industrial. Este aumento de EREs parece obedecer, a causas de carácter global como las incertidumbres comerciales y la desaceleración mundial y europea, entre otras, pero también se añaden factores como el precio de la luz, las dudas regulatorias y la reforma laboral, que permite

EREs rápidos y sin supervisión y por supuesto la ausencia de un proyecto de modelo productivo donde la industria junto con la inversión pública reactiven la economía.

Vesuvius es la conjunción de todo lo anterior: Una empresa a la que le resulta muy "barato" maximizar los beneficios -que ya tiene- a través de la deslocalización de su producción, que lo puede hacer avalado por la reforma laboral y que no encuentra trabas ante la falta de un marco regulatorio que penalice a empresas que han percibido subvenciones públicas.

Al final del proceso, la movilización sindical y social, de una zona golpeada una y otra vez por procesos de desindustrialización, han conseguido arrancar el compromiso de una Mesa Técnica que no solo buscara la recolocación de los trabajadores afectados por el ERE si no que debe centrar las bases para un proceso de reindustrialización. **AS**

Enlace noticia CCOO de Asturias:

http://www.ccooasturias.es/webasturias/Inicio:1055810--La_lucha_sigue

PRESENTACIÓN DEL LIBRO BLANCO DE LA LABOR MEDIADORA

GUÍA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MEDIACIÓN

El pasado día 19 de septiembre, se ha presentado en el Palacio de Parcent, el libro blanco de la labor mediadora en esta dependencia perteneciente al Ministerio de Justicia, que gentilmente cedió su uso al SIMA para la citada presentación.

La idea de poner en valor la importancia de la mediación laboral partió del patronato de la fundación en el que están presentes además de la administración a través del Ministerio de Trabajo, las organizaciones firmantes del ASAC. CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

La creación del libro ha sido fruto del trabajo de más de 40 mediadores del SIMA con reconocida y dilatada experiencia y con la ayuda de unos dinamizadores que orientaron a los grupos a centrarse en aspectos como la organización, el procedimiento, el desempeño del órgano de mediación y las partes.

El libro tiene como objetivo fundamental canalizar a modo de autoayuda un material que sirva a futuros y presentes mediadores para conocer, mediante la experiencia de sus compañeros, qué actitudes y herramientas son recomendables y cuáles se propone descartar en el desarrollo de sus tareas como mediadores, basándonos en la experiencia y en la práctica habitual.

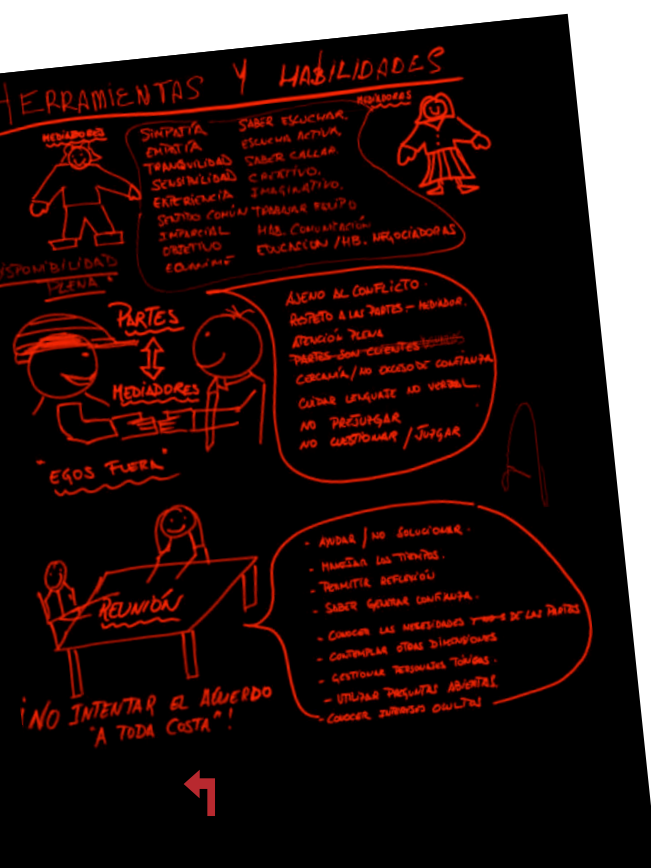
Las organizaciones firmantes hemos querido favorecer y potenciar la solución autónoma de conflictos laborales como una prolongación de la negociación colectiva y como máxima expresión de la autonomía colectiva de las partes implicadas en el conflicto.

Hay que hacer hincapié en que los resultados obtenidos han sido posibles gracias a los esfuerzos de quienes participan



activamente en las mediaciones, de la dirección y personal del SIMA, así como por supuesto de las organizaciones sindicales y empresariales.

El mediador a través de la información que facilita, los análisis que incorpora y las recomendaciones que propone, se convierte en una herramienta privilegiada, para la resolución del conflicto y como dinamizador de unas relaciones laborales más eficientes y democráticas, en el que las partes sientan confianza y seguridad dentro del sistema y vuelvan a hacer uso del mismo para la resolución de los conflictos laborales. **AS**



RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS ARREBATADOS Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: **LO QUEREMOS TODO**

El Área Pública de CCOO, exige al Gobierno un mayor compromiso con las empleadas y empleados públicos que se traduce en una apuesta política clara y nítida con el desarrollo íntegro de los Acuerdos firmados para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo, especialmente en todo lo concerniente a los incrementos retributivos, reparto de fondos adicionales, negociación de las Ofertas de Empleo Público (OEP), procesos de estabilización/consolidación o planes de igualdad, en primera instancia.

El fracaso de la sesión de investidura y la convocatoria de elecciones generales para el 10 de noviembre, no ha venido sino a profundizar el deterioro institucional que afecta a la vida política española desde hace más de cinco años, que pueden afectar gravemente a las plantillas de las diferentes Administraciones Públicas y sector público empresarial, en temas esenciales como los procesos de modernización, incrementos salariales para 2020 y lo puede ser más delicado como es volver al bloqueo de la negociación colectiva en estos ámbitos, impidiendo el desarrollo de los acuerdos suscritos con el Gobierno de España, de 29 de marzo de 2017 y 9 de marzo de 2018, por no decir la imposibilidad de poner en marcha una negociación, ya prevista, para continuar en la necesaria recuperación de los derechos arrebatados a más de tres millones de empleadas y empleados públicos, que culminaría en la firma de un tercer acuerdo, un eje determinante del diálogo social en las administraciones y sector público.

Es inaceptable esta situación de parálisis institucional, tal como hemos venido denunciando públicamente CCOO en solitario, que advertimos de cierto agotamiento del resto de las fuerzas sindicales más

preocupadas de sus intereses particulares que de las necesidades de las plantillas a las que dicen representar.

En un reciente Plenario del Área Pública de CCOO, hemos anunciado la puesta en marcha de varias iniciativas sindicales, con la reactivación de la campaña #RecuperarLoArrebatado y celebrado en paralelo, una concentración de 150 delegadas y delegados, ante el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, para respaldar nuestra exigencia de una solución al bloqueo institucional existente y la clara implicación del gobierno de Pedro Sánchez en el cumplimiento y desarrollo de los acuerdos firmados y avalados en el Parlamento.

La presión ha dado como resultado inmediato la convocatoria del Gobierno para tratar sobre la situación laboral en las administraciones públicas.

Exigimos que se retomen las mesas de seguimiento de los Acuerdos, se garanticen los incrementos retributivos para el 2020 y se normalice el diálogo social en el ámbito público, de no ser así incrementaremos la presión hasta alcanzar nuestros objetivos.

Con este mismo objetivo, hemos vuelto a relanzar las propuestas del Área Pública de CCOO ante las próximas elecciones general del 10 de noviembre, documento que refleja nítidamente el compromiso del sindicato con la defensa de los servicios públicos y con la recuperación de los derechos arrebatados a más de tres millones de empleadas y empleados públicos. **AS**



NUEVAS OBLIGACIONES EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para, entre otras cosas, rebajar el tamaño de las empresas obligadas a negociar planes de igualdad hasta las de 50 o más personas en plantilla. Esta obligación, sin embargo, entra en vigor de forma paulatina de modo que, tal y como establece la nueva Disposición transitoria que el mismo RDL incorpora a la Ley de igualdad, las empresas con plantillas de en-

tre ciento cincuenta y 250 personas cuentan con un plazo de un año, hasta el 7 de marzo del 2020, para aprobar los correspondientes planes de igualdad.

De los datos facilitados por el INE se infiere que las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad pasan de las 4.426 previas a la aprobación del RDL 6/2019 a las 25.987 que deberían contar con un plan de igualdad en marzo de 2022; de las cuales 3.628 tenían entre 151 y 205 personas en plantilla, lo que significa que ya deberían contar con dicho acuerdo para el próximo 7 marzo. Por ámbito territorial, casi la mitad de éstas se concentran en dos comunidades autónomas: Madrid y Cataluña.

POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL	ESTRATO DE ASALARIDOS			
		De 50 a 100	De 101 a 150	De 151 a 250	251 y MÁS
ANDALUCÍA	2.747	1.493	514	348	392
ARAGÓN	732	413	124	91	104
ASTURIAS	394	212	78	49	55
BALEARES	675	346	132	102	95
CANARIAS	1.156	622	220	161	153
CANTABRIA	250	130	48	28	44
CASTILLA Y LEÓN	858	468	157	107	126
CASTILLA LA MANCHA	638	379	122	70	67
CATALUÑA	5.581	2.790	1.017	834	940
C. VALENCIANA	2.544	1.397	439	335	373
EXTREMADURA	321	194	63	40	24
GALICIA	1.162	653	211	137	161
MADRID	5.972	2.607	1.017	888	1.460
MURCIA	701	378	124	102	97
NAVARRA	482	230	105	73	74
PAÍS VASCO	1.567	814	272	238	243
LA RIOJA	169	107	30	18	14
CEUTA	22	14	2	4	2
MELILLA	16	11	3	2	
TOTAL	25.987	13.258	4.678	3.627	4.424

Fuente: DIRCE – Datos a 1 de enero del 2018



Si atendemos a la distribución por los grandes sectores de actividad, destacan el de la industria manufacturera, el comercio y las actividades administrativas y servicios, consecuencia lógica de la mayor amplitud de sectores de actividad y de empresas que estos grupos de clasificación engloban. Sin embargo, si desagregamos estos datos a tres dígitos de la CNAE 2009, podemos observar que las actividades con mayor número de empresas que adquirirán la obligación de

contar con planes de igualdad el próximo 7 de marzo, son las de comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco (178 empresas), la educación secundaria privada y los hoteles y alojamientos similares (con 139 empresas en cada uno de estos dos sectores), y las actividades de limpieza (122 empresas). Casualmente, se trata de cuatro sectores muy feminizados, lo que debería ser un acicate más a la hora de enfrentar esta tarea.

NUEVAS OBLIGACIONES EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

EMPRESAS ESPAÑOLAS CON 50 O MÁS PERSONAS EN PLANTILLA					
GRUPOS CNAE-2009	ESTRATO DE ASALARIADOS				
	TOTAL	De 50 a 100	De 101 a 150	De 151 a 250	251 y MÁS
Industrias extractivas	55	34	6	6	9
Industria manufacturera	5.390	2.859	919	779	833
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	64	19	11	6	28
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	365	161	64	58	82
Construcción	1.449	933	251	141	124
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.913	2.128	661	497	627
Transporte y almacenamiento	1.480	783	265	202	230
Hostelería	1.787	860	395	258	274
Información y comunicaciones	1.112	489	209	183	231
Actividades financieras y de seguros	397	153	57	59	128
Actividades inmobiliarias	108	54	26	11	17
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.433	656	262	230	285
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.409	989	398	403	619
Educación	2.271	1.337	465	245	224
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.048	987	320	268	473
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	888	371	215	165	137
Otros servicios	818	445	151	117	105
TOTAL	25.987	13.258	4.675	3.628	4.426

Fuente: DIRCE – Datos a 1 de enero del 2018

Dado que el DIRCE no incluye los datos relativos a las Administraciones Públicas y a los organismos de ellas dependientes ni de de las empresas de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; hemos complementado esta información con los datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social a 1 de enero del 2019 relativa a las empresas cuyas plantillas se sitúan entre las 150 y 250

personas, en la que se contempla además el número de personas que trabajan en estas empresas.

Los datos de la TGSS revelan que el número de empresas obligadas a negociar un plan de igualdad antes del próximo mes de marzo son 5.452 y que más de un millón de personas deberán verse afectadas por estos acuerdos.



NUEVAS OBLIGACIONES EN LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

EMPRESAS ESPAÑOLAS CON ENTRE 150 Y 250 PERSONAS EN PLANTILLA				
AUTONOMÍA	EMPRESAS		TRABAJADORES/AS	
	Nº	%	Nº	%
ANDALUCÍA	758	13,90	145.208	13,93
ARAGÓN	171	3,14	32.935	3,16
ASTURIAS	73	1,34	13.829	1,33
CANTABRIA	78	1,43	14.789	1,42
CASTILLA-LA MANCHA	194	3,56	37.545	3,60
CASTILLA-LEÓN	264	4,84	50.599	4,85
CATALUÑA	1.092	20,03	209.035	20,05
CEUTA	7	0,13	1.189	0,11
EUSKADI	295	5,41	55.756	5,35
EXTREMADURA	94	1,72	17.635	1,69
GALICIA	243	4,46	46.774	4,49
ILLES BALEARS	118	2,16	22.569	2,16
ISLAS CANARIAS	278	5,10	53.215	5,10
MADRID	990	18,16	189.868	18,21
MELILLA	8	0,15	1.490	0,14
MURCIA	160	2,93	30.188	2,90
NAVARRA	95	1,74	17.803	1,71
PAÍS VALENCIA	492	9,02	94.057	9,02
RIOJA	42	0,77	8.195	0,79
TOTAL	5.452	100	1.042.679	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la TGSS a 1 de enero del 2019

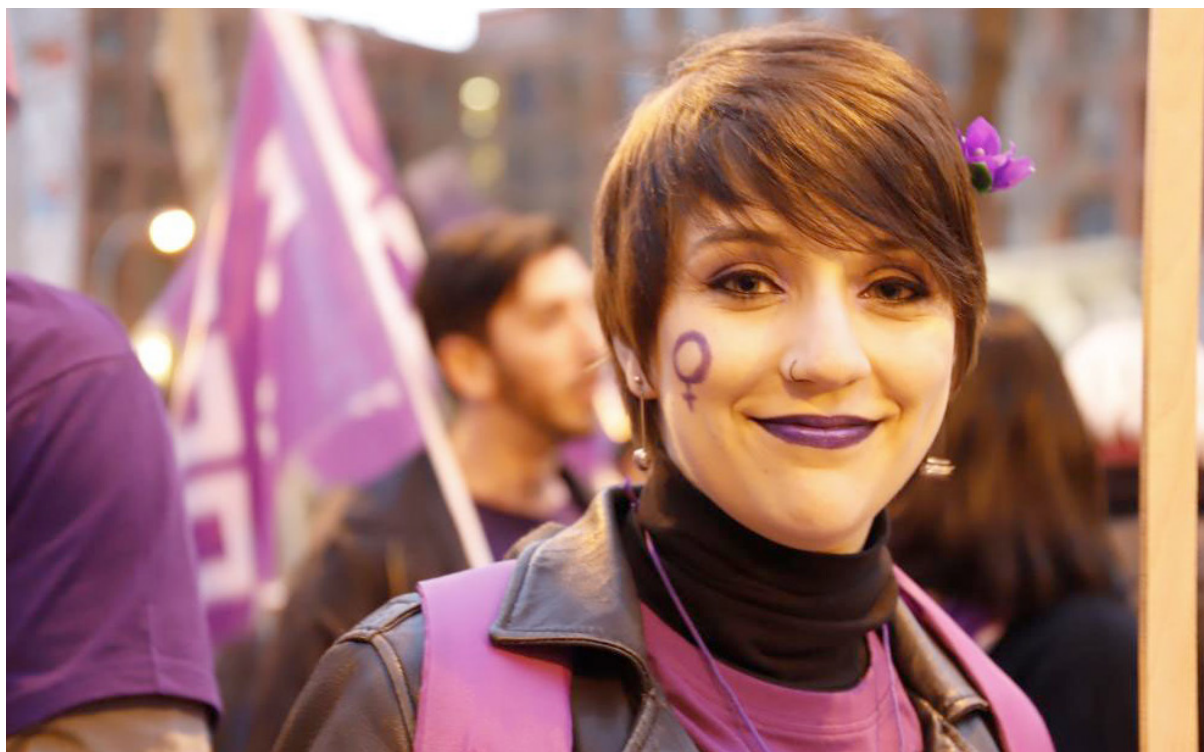
La inclusión de estos datos en nuestras aplicaciones confederales nos permite distribuir a estas empresas también en base a nuestra organización por ramas, evidenciando que aunque las federaciones de Ser-

vicios, Industria y Servicios a la Ciudadanía serán las que más planes de igualdad deben negociar en esta primera fase todas ellas tienen por delante un trabajo considerable.

EMPRESAS ESPAÑOLAS CON ENTRE 150 Y 250 PERSONAS EN PLANTILLA				
RAMA	EMPRESAS		TRABAJADORES/AS	
	Nº	%	Nº	%
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	632	11,59	121.133	11,62
ENSEÑANZA	371	6,80	69.166	6,63
INDUSTRIA	1.296	23,77	247.258	23,71
NO CLASIFICADOS	1	0,02	187	0,02
SANIDAD	300	5,50	57.158	5,48
SERVICIOS	1.715	31,46	330.009	31,65
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.137	20,85	217.768	20,89
TOTAL	5.452	100	1.042.679	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la TGSS a 1 de enero del 2019





El RDL 6/2019, sin embargo, no sólo modifica la *Ley de Igualdad* para ampliar el número de empresas que deben contar con un plan de igualdad, sino que también introduce modificaciones para garantizar la efectividad de esta importante herramienta y que deberemos tener presentes en nuestro trabajo sindical. Entre estas modificaciones podemos destacar las siguientes:

- Se especifican las materias mínimas que debe recoger el diagnóstico de situación: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto, si un diagnóstico deja de evaluar cualquiera de estos aspectos no será un diagnóstico válido.
- La elaboración del diagnóstico deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Ya no servirán los diagnósticos elaborados por la dirección o por una consultora contratada por ella.
- La dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas más arriba, así como los datos del Registro salarial regulado en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Deberemos, pues, trabajar previamente la solicitud de datos para que la empresa proporcione todos los que consideremos necesarios a fin de disponer de la información necesaria para evaluar todas y cada una de las materias; haciendo especial hincapié en la información relativa a las desigualdades retributivas, materia estrella y ausente de prácticamente todos los planes de igualdad firmados hasta la fecha.
- Finalmente, debemos recordar que ahora es obligatorio registrar en REGCON todos los acuerdos de planes de igualdad, un aspecto fundamental para conocer con certeza el nivel de cumplimiento de la obligación de las empresas con la negociación de los mismos.

EL CLIENTE NO SIEMPRE TIENE LA RAZÓN

Las camareras de piso son uno de los colectivos que más ha sufrido las consecuencias de la reforma laboral: inestabilidad, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, enfermedades y un largo etc., que se ha venido denunciando y actuando para paliarlo desde la Federación de Servicios de CCOO.

En este largo etcétera destaca la incidencia de la reforma laboral del 2012 que ha permitido externalizar este trabajo a empresas que, aprovechando la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, imponen unas condiciones salariales y de distribución del tiempo de trabajo muy por debajo de las establecidas en el convenio sectorial.

Gracias al trabajo sindical se ha conseguido que en el 40% de los convenios se mantenga la aplicación del Convenio Sectorial de Hostelería en caso de que se externalice la actividad realizada por el personal de algunos departamentos, como las camareras de piso.

En agosto del 2018 se consiguió en la Mesa Sectorial de Hostelería por Empleo de Calidad, la aprobación del síndrome túnel carpiano, la bursitis y la epicondilitis en este colectivo y se modificó el RD 1299/2006 que regula el cuadro de las enfermedades profesionales.

Y ahora se da un paso más frente a los abusos y el acoso sexual

que sufren las camareras de piso por parte de algunos clientes durante el desempeño de su actividad laboral.

Bajo el título “El cliente no siempre tiene la razón” y enmarcada la 6ª Semana de Acción Mundial por las Camareras de Pisos, la FS de CCOO ha lanzado una campaña contra el acoso sexual que sufren estas trabajadoras por parte de algunos clientes durante el

desempeño de su actividad laboral. Se proponen mecanismos de protección, desde cómo se organiza el trabajo diario a procedimientos y recursos que garanticen su seguridad. Se pide, así mismo, al Gobierno la ratificación formal del Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y demanda a las empresas del sector que adquieran un compromiso firme contra esta lacra. 



<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/MANIFIESTO-camareras-2.pdf>

SUBROGACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La relativa importancia de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de junio de 2019, nº 847/2019.

Recurso de casación 702/2016.

En este litigio la adjudicataria del contrato del servicio de Auxiliares para la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) recurre la nueva convocatoria de dicho contrato, donde se reduce el presupuesto base de licitación en un 57% respecto al concurso anterior, para exigir que el Pliego de cláusulas administrativas particulares incluya la subrogación obligatoria del personal existente al momento en el que comience el nuevo contrato de servicios.

La empresa recurrente sostenía que la URJC se había comprometido a incluir en el siguiente contrato la subrogación del personal y que dicha subrogación podía imponerse por la Administración de acuerdo con lo dispuesto en el art. 120 de la anterior regulación de los contratos del sector público. La Sala rechaza que conste acreditado aquel compromiso de la URJC y recuerda anteriores pronunciamientos en los que venía reiterando que la subrogación no puede constituir una de las obligaciones que se impongan directamente por el pliego de cláusulas administrativas particulares al adjudicatario del contrato.

En efecto, esta sentencia no resulta novedosa en la jurisdicción contenciosa-administrativa. En anteriores resoluciones, v.gr. SS 16 de marzo de 2015 y 8 de junio de 2016, la Sala de lo contencioso ya había establecido dicho criterio, partiendo de la consideración de que este tipo de cláusulas excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos en la medida en que establecen estipulaciones de contenido netamente laboral que afectan a los trabajadores y de cuyo cumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa. Según esta jurisprudencia, solo cuando la subrogación venga impuesta por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, por una ley especial (p.ej. art. 75.4 de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes terrestres) o por convenio colectivo, podrán los pliegos recoger tal exigencia. Esta posición ha sido constante en este orden jurisdiccional con alguna excepción, como la de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 25.3.2015 C-A, donde se consideraba admisible la subroga-

ción por esta vía siempre que la novación fuera aceptada por las personas trabajadoras (STS S 20.2.2000).

Paralelamente, los tribunales del orden social sí han considerado un título válido para imponer la subrogación la decisión de la administración contratante expresada en los pliegos (STSJ Castilla-La Mancha de 18 de febrero de 2016). Esta posición venía avalada por sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las que, analizando la concurrencia de los elementos necesarios para aplicar la subrogación por ley o por convenio, había dicho de paso que, "con determinadas restricciones", es posible que el pliego de condiciones establezca la obligatoriedad de la subrogación (SSTS 4.4.2005, 13.11.2013, 4.6.2013, 4.4.2013). Más recientemente, la STS, Sala de lo Social, de 12.12.2017, vino a señalar que el ya derogado art. 120 del Texto refundido de la Ley de Contratos Públicos solo tenía carácter instrumental y se limitaba a establecer la necesidad de facilitar en los pliegos la información necesaria sobre las condiciones de los trabajadores

en los supuestos en los que la subrogación venía impuesta por la Ley o por convenio colectivo; pero esta sentencia tampoco entra a valorar, por no plantearse el litigio en esos términos, la cuestión de la subrogación impuesta "ex novo" por los pliegos. La actual Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), Ley 9/2017, de 8 de noviembre, además de establecer las obligaciones de información en los supuestos en los que la subrogación opera por mandato legal o de la negociación colectiva con una redacción más precisa (art. 130.1), contiene una regulación que promueve la inclusión de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública que no han sido objeto de debate en la sentencia reseñada.

La cuestión sigue siendo controvertida y no conviene extrapolar con ligereza las conclusiones de esta sentencia porque trata de un supuesto muy particular en el que no se examina la nueva regulación de contratación pública que transpone las Directivas 2014/24 y 2014/23.

Las reglas de contratación pública no son sólo un medio para obtener bienes y servicios en condiciones de transparencia, concurrencia y uso eficiente de fondos públicos, sino también una herramienta de apoyo a las políticas sociales y de empleo. El órgano adjudicador puede perfilar la nueva contratación

de forma que coadyuve a objetivos legítimos, entre los que sin duda se encuentran la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral. En este sentido, el art. 145 de la LCSP enumera, entre las características sociales del contrato que pueden servir para la adjudicación si guardan relación con su objeto: la estabilidad en el empleo, el fomento de la contratación femenina, la contratación de un mayor número de personas para la ejecución, etc. La experiencia del personal encargado de ejecutar el contrato, por ejemplo, puede ser un criterio de adjudicación que afecta a la calidad y, en consecuencia, al valor económico de la oferta (Directiva 2014/24 C. 94). Es cierto que puede considerarse problemático que se establezca, como criterio de adjudicación, la subrogación no prevista por ley o por negociación colectiva si no es un criterio que guarde relación con el objeto del contrato (art. 145 LCSP), "por lo que habrá de analizarse caso por caso y no imponerlo con carácter general" (STS 4.6.2013, Sala de lo Social). También es posible establecer la subrogación como condición especial de ejecución si está vinculada al objeto del contrato. En este sentido el artículo 202 de la LCSP dispone que las consideraciones de tipo social o relativas al empleo podrán introducirse, entre otras, con las siguientes finalidades:

combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración, etc. Todo ello sin olvidar que las Administraciones no están obligadas a subcontratar o externalizar los servicios que deseen prestar ellas mismas; por lo que, en el supuesto de internalización, deberán subrogar, en su caso, al personal afectado en los términos que procedan.

Con todo, en este contexto legislativo y judicial, el camino que más certezas y garantías ofrece sigue siendo el de la negociación colectiva. La estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo justas solo se aseguran mediante convenios colectivos y acuerdos de eficacia general que tengan al sindicato como protagonista. La nueva LCSP ha destacado la relevancia de la negociación colectiva en estos aspectos de la contratación pública. Así, su artículo 130.1, al regular la información que debe facilitarse a los licitadores, recuerda los instrumentos de negociación colectiva que pueden imponer la subrogación en las relaciones laborales, refiriéndose expresamente a los convenios colectivos y a los acuerdos de negociación colectiva de eficacia general, lo que incluye los acuerdos relativos a materias concretas (art. 83 ET) y los que de conformidad con el EBEP se alcancen en el ámbito del empleo público de la administración contratante. 



NOTICIAS BREVES

[CCOO firmó el I Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de Actividades Forestales.](#) Durante el periodo 2018 – 2021 los salarios se incrementarán entre un 20 y un 22%. [Convenio](#)

[Derecho de la competencia y negociación colectiva](#)

Esta será la materia tratada en la XXXII Jornada anual de la CCNCC, que se celebrará el próximo 21 de noviembre y en la que intervendrá Raúl Olmos Mata en representación de CCOO.

[Convenio Ahorro: Acuerdo sectorial sobre registro de jornada y derecho a la desconexión](#)

En pasado 12 de septiembre se alcanzó un acuerdo sectorial que establece los puntos básicos de obligado cumplimiento por los que debe guiarse la implantación de los sistemas de registro en las cajas y entidades financieras de ahorro, el documento contiene además una disposición adicional en la que se establece el “derecho a la desconexión”.

[Lanzamos la campaña del cómic+vídeo “Hay que moverse” como una de las distintas actividades de la Semana Europea de la Movilidad](#)

Debemos incidir en el tema a lo largo del tiempo pues está estrechamente relacionado con el cambio climático y un nuevo modelo de desarrollo. Enlaces a la Campaña:

[http://www.fsc.ccoo.es/noticia:397810--HAY QUE MOVERSE](http://www.fsc.ccoo.es/noticia:397810--HAY_QUE_MOVERSE)

Y en Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=OM5827UjoOo>

CCOO presenta sus propuestas. [CCOO reclama un Pacto de Estado para la mejora de la financiación del Sistema Nacional de Salud](#)
#ExigimosAtenciónPrimaria

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS DE 2019 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2019	Firmados en 2019
Convenios	3.140	2.522	618
Empresas	967.904	836.544	131.360
Trabajadores/as	8.609.808	7.194.948	1.414.860
Jornada media (horas/año)	1.750,81	1.754,07	1.734,21
Variación salarial media en %	2,29	2,04	3,52

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS POR AÑOS (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2017	5.741	10.855,3
2018	4.571	10.649,1
2019	3.140	8.609,8
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2017	4.555	822,8
2018	3.486	702,9
2019	2.347	552,3
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2017	1.186	10.032,5
2018	1.085	9.946,2
2019	793	8.057,5

NOTAS

(1)	Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITRAMISS - Avance Mensual 2019 registrados hasta 30 de Septiembre de 2019.
(2)	Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 14 de Octubre 2019.
(3)	Expedientes FOGASA al 30 de Septiembre de 2019, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
(4)	Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Septiembre del 2019, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 87. A efectos de porcentaje del resultado de los procedimientos se computan únicamente los finalizados excluyendo los que están en trámite.

CONVENIOS REGISTRADOS POR AÑO DE FIRMA (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2017	1.892	3.920.950
2018	1.825	4.537.567
2019	737	1.451.239
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2017	1.465	277.327
2018	1.404	261.200
2019	553	136.711
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2017	427	3.643.623
2018	421	4.276.367
2019	184	1.314.528

EXPEDIENTES FOGASA 2019 (3)

Nº expedientes	45.681
Nº empresas	15.847
Nº trabajadores/as 61,5 % Hombres 38,5 % Mujeres	54.301
Total prestaciones (euros)	382.571.288,67
Prestaciones por salarios (euros)	143.076.680,36
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	239.494.608,31

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS REGISTRADOS EN 2019 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	873	693	16.628
Agrario	22	19	1.864
Industria	98	93	2.961
Construcción	183	138	2.971
Servicios	570	443	8.832
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	873	693	16.628
1-49 trabajadores	629	568	7.359
50-249 trabajadores	164	86	7.019
250 o más trabajadores	51	11	1.599
No consta	29	28	651
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	873	100,0	16.628
Cuantía salarial	436	49,9	7.114
Cuantía salarial y sistema de remuneración	85	9,7	1.399
Sistema de remuneración	61	7,0	957
Horario y distribución del tiempo de trabajo	42	4,8	264
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	38	4,4	360
Jornada de trabajo	35	4,0	827
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	3,3	894
Resto de casos	147	16,8	4.813

DENUNCIAS, PRÓRROGAS Y NUEVOS CONVENIOS MAYO 2019 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2017	652	60	528
	2018	650	65	519
	2019	181	52	397
Empresa	2017	451	42	509
	2018	468	47	488
	2019	150	37	373
Grupo de empresas	2017	25	1	5
	2018	21	2	8
	2019	5	1	7
Sectoriales	2017	176	17	14
	2018	161	16	23
	2019	26	14	17

PROCEDIMIENTOS SIMA 2019 (4)

	Procedimientos		Trabajadores/as
	332		27.042.762
ÁMBITO DEL CONFLICTO	número	%	número
Empresa	298	89,8	732.370
Sector	34	10,2	26.310.392
TIPO DE CONFLICTO	número	%	número
Interpretación y aplicación	270	81,3	1.913.563
Huelga	52	15,7	24.833.456
Impugnación Convenios Colectivos	1	0,3	200
Bloqueo negociación	8	2,4	295.043
Servicios de seguridad y mantenimiento	1	0,3	500
TIPO DE PROCEDIMIENTO	número	%	número
Mediación	328	98,8	27.041.762
Arbitraje	4	1,2	1.000
RESULTADO	número	%	número
Acuerdos en Mediación	86	27,2	320.791
Laudos arbitrales	1	0,3	1.000
Sin acuerdo	197	62,4	25.481.135
Intentado sin efecto	7	2,2	1.026.387
Archivado	25	7,9	188.795
En trámite	16	5,0	24.654