



# acciónsindical

CONFEDERAL

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

Urge un giro social	02
Reversión de la gestión de los servicios públicos	05
La sanidad en los PGE 2016	08
Brecha salarial de género	11
Industria 4.0	14
La Inspección de Trabajo en Castilla La Mancha	16
Crisis migratoria en Europa	19
CCOO en el 13º Congreso de la CES	21
XXVIII Jornadas de la CCNCC	23
Solución autónoma de conflictos	25
Sentencia: tiempo de trabajo y desplazamientos	27
Sin novedad en el Ministerio de Educación	30
Prioridades de CCOO Castilla La Mancha	32
Estadística negociación colectiva	34



El pasado 6 de octubre, el Consejo Confederal de CCOO aprobó una resolución en la que reitera su compromiso solidario con los migrantes que llegan a Europa huyendo de la pobreza y la guerra.

CCOO ha denunciado la hipocresía e irresponsabilidad demostrada por no pocos de los países de la Unión y de sus propias instituciones, lo que es compatible con el ofrecimiento realizado a los poderes públicos y a la sociedad para colaborar en la medida de nuestras posibilidades a dar la respuesta necesaria.

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



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

# Más democracia en las relaciones laborales y una nueva política económica y social

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

“Si la recuperación no llega a las personas que peor lo pasan, sólo será propaganda”

*Consejo Confederal de CCOO*

CCOO considera urgente y necesario un giro político, que refuerce los derechos de los trabajadores y desarrolle una política económica y social al servicio de la mayoría de la sociedad. Ante las elecciones generales del 20 de diciembre, CCOO solicitará a los partidos políticos que se comprometan a promover la puesta en marcha de una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, que garantice una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos.

**E**n España, la economía se recupera y sale de la recesión, pero la crisis continúa y el mercado de trabajo no va por buen camino: el desempleo se reduce muy lentamente y aumenta de manera insostenible la desprotección de las personas y la precariedad.

España sigue encadenada a un modelo productivo basado en los servicios de bajo valor, con un peso muy bajo y decreciente de las actividades industriales, lo que conlleva a un empleo precario y de bajos salarios, al que hay que añadir los efectos de la devaluación salarial impulsada por las reformas laborales.



Foto: Julián Rebollo

Ante este panorama, es necesaria otra política bien diferente a la que realiza el Gobierno del PP, alumno aventajado de las instituciones europeas, por tanto seguidor a ultranza de las políticas de austeridad que emanan de las élites económicas y políticas, contra la mayoría de la sociedad. Hace falta una política presupuestaria que fomente el cambio estructural del aparato productivo, que promueva el uso eficiente de los recursos públicos en todos los niveles de la administración y que sirva para recuperar la demanda interna. Hay que aumentar la inversión pública, impedir las rebajas electoralistas e indiscriminadas de impuestos, mejorar el poder de compra de los salarios, incrementando el salario mínimo interprofesional, mejorar la protección de las personas...

En este contexto, caracterizado por la persistencia de la crisis y de las políticas de austeridad, y por un panorama político mediatizado por los resultados de las elecciones catalanas y en plena cuenta atrás para la próxima convocatoria de elecciones generales, las prioridades de nuestra acción sindical deben centrarse en contribuir a consolidar la incipiente recuperación para que sus efectos se extiendan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y de la sociedad en general, y avanzar en la reversión de los efectos negativos de la crisis y de las reformas laborales de estos últimos años.

La negociación colectiva y el diálogo social son instrumentos insustituibles en nuestra acción sindical y ahora es el momento de potenciar la estabilidad del empleo y la mejora de las rentas salariales, empezando por el aumento significativo del salario mínimo interprofesional y de las retribuciones salariales establecidas en los convenios colectivos, así como de las prestaciones para las personas desempleadas y la revalorización y aumento de las pensiones, de manera que, además de incrementar la justicia social, pueda estimularse la demanda interna y, con ello, la actividad económica y el empleo.



EL III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC 2015-2017), en los escasos meses que han transcurrido desde su firma el pasado mes de mayo, ya ha tenido algunos efectos significativos, en particular ha activado la firma de convenios sectoriales y desbloqueado la de muchos otros convenios que estaban en negociación, con lo que se ha incrementado de forma importante el volumen de trabajadores que han visto actualizados sus salarios y condiciones de trabajo. El III AENC es un instrumento de primer orden, y conseguir los mejores resultados en su aplicación depende mucho de nuestro trabajo a la hora de enfrentar la negociación de los convenios para cambiar la dinámica de los últimos años y paliar los efectos tan negativos de las reformas laborales.

En el ámbito de la negociación colectiva de las Administraciones Públicas se deben proseguir las campañas sindicales por la recuperación de la deuda salarial, del empleo y el desarrollo del Estatuto del Empleado Público, y reclamamos que los objetivos y criterios del III AENC sean también una referencia para la negociación en el ámbito público.

Las irregularidades que están siendo detectadas en muchos convenios de empresa de nueva creación, generados al calor de la modificación de la prioridad aplicativa otorgada a los convenios de empresa en la reforma laboral de 2012, son otro frente de trabajo en la acción sindical porque afectan a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y a los derechos sindicales y de la negociación colectiva. Estas irregularidades están siendo denunciadas ante los tribunales por nuestras organizaciones y, en gran medida, están obteniendo la nulidad total o parcial de los convenios denunciados. Pero los fraudes e irregularidades en la negociación de los convenios de empresa y en los descuelgues son mucho más habituales de lo que nos indican las sentencias judiciales, por lo que la acción del sindicato debe volcarse en la denuncia de estas actuaciones empresariales abusivas, cuyo único objetivo por parte de los empresarios es la devaluación de los salarios y de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios sectoriales.

La pobreza en España ha tomado una dimensión considerable, como consecuencia de la intensidad de la crisis y su duración, que ha hecho saltar las costuras de la protección social y los recortes sociales aplicados que se han traducido en más desempleo<sup>1</sup>, desigualdad y pobreza. Por ello, CCOO y UGT hemos empezado a recoger firmas para llevar al Congreso una Iniciativa Legislativa Popular para que se legisle una renta mínima de 426 euros mensuales. Se trata de establecer, como un derecho subjetivo, el acceso a una prestación de ingresos mínimos para cerca de 2,1 millones de personas que actualmente carecen de recursos. Esta nueva prestación debe actuar como una red de protección social, en todo el Estado, para aquellos millones de personas que no tienen ningún tipo de ingreso. Es una exigencia social, cívica y democrática que nos obliga a todos. La recogida del medio millón de fir-

mas es el trabajo más importante a desarrollar por el sindicato en estos tres meses que vienen y será una prueba de nuestra apuesta por la cohesión social y la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

El ciclo electoral iniciado el 25 de mayo, ha abierto en la sociedad una expectativa electoral-institucional, de la que CCOO no es ajena. No somos espectadores neutrales. Desde la autonomía del sindicato, como ya se ha hecho en pasadas convocatorias electorales, CCOO emplazará a las formaciones políticas a debatir y pronunciarse sobre nuestros planteamientos para el cambio de rumbo político recogidas en el documento *"Propuestas para un modelo más democrático de relaciones laborales y una nueva política económica y social"*.

En un contexto donde, desde diferentes frentes, se intenta diluir el poder contractual del sindicato como organización representativa de los trabajadores y trabajadoras, resulta esencial que se conozcan nuestras propuestas para un programa de gobierno. En este sentido, solicitamos a los partidos políticos que se comprometan en objetivos y proyectos que sirvan para sentar las bases de una nueva política económica, social y laboral.

En CCOO consideramos de máxima urgencia que el resultado que deparen las urnas a la hora de conformar el Gobierno, sirva para que en nuestro país se inicie un giro social que conlleve reformas normativas que amplíen y modifiquen el modelo democrático de relaciones laborales; para recuperar y mejorar los niveles del Estado de Bienestar previos a la crisis y para erradicar los efectos devastadores de las políticas de austeridad que, con sus regresivas reformas estructurales y laborales, sólo han generado dolor, sufrimiento, pobreza y desigualdad ■

1 En el *Análisis gráfico de la evolución de la protección por desempleo en España*, realizado por el Gabinete Económico de la CS de CCOO, se evidencia, además, no sólo la disminución en estos últimos años del número de personas cubiertas por prestaciones por desempleo, sino también la significativa reducción del importe de las prestaciones recibidas. <http://www.ccoo.es/cms/g/publico/4/o60496.pdf>



## La reversión de la gestión de los servicios públicos por parte de la Administración

Raquel Boto Gil

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

Desde comienzos de los años 90, los distintos Gobiernos han permitido y promovido la privatización de los servicios públicos bajo justificaciones de reducción del gasto público y la eficiencia en su prestación, lo que ha contribuido a devaluar los servicios públicos y con ellos el Estado de bienestar.

Estos procesos han puesto en manos de empresas privadas la gestión de servicios públicos esenciales (salud, educación, servicios sociales), con la consiguiente pérdida de su control público y un importante deterioro en la calidad de la prestación,

en el volumen del empleo y en las condiciones laborales.

Durante todos estos años, CCOO ha intentado evitar las privatizaciones a través de la negociación, la movilización y el impulso de una Iniciativa Legislativa Popular. La defensa de los servicios públicos y su acceso universal es la piedra angular del Estado del Bienestar y del modelo social europeo que defendemos. En él las políticas públicas son pieza clave para la continuidad, sostenibilidad y equidad de unos servicios públicos eficientes y de calidad.



En estos momentos, se ha iniciado una nueva tendencia política dirigida a la reversión de los servicios "externalizados" a la gestión pública, que se ha enmarcado en los cambios producidos tras las elecciones autonómicas y locales, que trata de dar respuesta a las reiteradas y masivas manifestaciones de la ciudadanía realizadas en estos últimos años frente a los recortes y en defensa de los sistemas públicos, así como en las políticas de sostenibilidad fiscal impulsadas por la Unión Europea.

Los pasados 24 y 25 de septiembre, la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO realizó un amplio debate sobre el rescate de la gestión de servicios públicos por la Administración. En él participaron responsables de acción sindical de federaciones estatales y de las uniones territoriales o de nacionalidad, así como los secretarios generales de las principales federaciones afectadas.

Los objetivos y criterios generales de actuación sindical que deben guiar a todas las organizaciones de CCOO se definieron en el documento "[La acción sindical ante la reversión de la gestión de servicios públicos por la Administración](#)", aprobado recientemente por la Ejecutiva Confederal.

En este sentido, CCOO continuará impulsando una acción sindical que devuelva

los servicios que han sido privatizados a la gestión pública, reivindicando el papel de la negociación colectiva como el mejor mecanismo para armonizar la calidad y prestación de los servicios públicos, y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El rescate de estos servicios presenta cierta complejidad jurídica en muchos aspectos<sup>1</sup>, pero se puede salvar a través del análisis concreto de cada situación y del diálogo, para que las medidas adoptadas gocen de la suficiente seguridad jurídica y no crear un problema laboral en el futuro.

La reversión de la gestión de estos servicios tiene que preservar y mantener la estabilidad en el empleo y los derechos laborales, respetando los criterios de acceso al empleo público<sup>2</sup>. En todo caso, ésta debe ser una mejora de lo que se entiende por público y una ampliación de los términos democráticos de participación y acceso a estos servicios.

La legislación española no ha resuelto cómo hacer compatible el principio de estabilidad en el empleo del personal fijo en los procesos de reversión, con los de acceso al empleo público, constitucionalmente protegidos, cubriendo los vacíos mediante una jurisprudencia cambiante. Este "choque" de ordenamientos entre



1 Relaciones patrimoniales, contables, de gestión o sociales y, especialmente, el empleo y las condiciones de trabajo.

2 Igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



los principios constitucionales, el derecho contencioso administrativo y el derecho laboral, produce situaciones diferentes e imposibilita tener una fórmula cerrada que sirva para todas las situaciones.

Los objetivos principales de nuestra organización son garantizar el mantenimiento del volumen de empleo y de unas condiciones laborales dignas para los trabajadores y trabajadoras, así como la prestación de un servicio público de calidad para la ciudadanía. Para ello es fundamental el ejercicio de los derechos de información y participación de los sindicatos y de la representación legal de los trabajadores y el seguimiento de las cláusulas y condiciones de los pliegos por los que se rigen las privatizaciones.

Esta intervención debería ser coordinada en su ámbito con las organizaciones sociales y vecinales, con las que coincidimos en la defensa de lo público y de la calidad de los servicios.

En este difícil contexto, CCOO entiende la necesidad de desarrollar una estrategia compartida de gestión de lo público que se aleje del oportunismo político y empresarial y que esté basada en los siguientes principios:

- La defensa de lo público como motor de desarrollo económico y social, y como elemento clave en la defensa de la igualdad y calidad de vida.
- Preservar y mantener la estabilidad en el empleo, el volumen y los derechos laborales de todas las personas asalariadas vinculadas a la prestación de servicios públicos.
- Establecer una financiación pública suficiente, progresiva y basada en la tributación de las rentas y el patrimonio. Es imprescindible dotarse de un sistema fiscal justo en la distribución de las cargas tributarias.
- Garantizar la presencia sindical en las negociaciones que se produzcan en estos procesos de reversión, potenciando un espacio de concertación, reivindicando el papel de la negociación colectiva y el diálogo social como el mejor mecanismo para que tales procesos tengan las mejores consecuencias posibles para la calidad y prestación de los servicios públicos y para los trabajadores y trabajadoras.
- Potenciar nuestra acción sindical para elaborar propuestas, negociar procesos y promover, si fuera necesario, movilizaciones, como instrumentos principales para conseguir nuestros objetivos en la defensa de los derechos laborales ■



# Los Presupuestos Generales del Estado 2016 en relación al gasto en Sanidad y Servicios Sociosanitarios

Antonio Cabrera González

*Secretario General de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO*

.....

Los recortes y las reformas están teniendo “graves” consecuencias asistenciales y laborales, poniendo en serio riesgo uno de los pilares de nuestro estado de bienestar

CCOO considera insuficiente y políticamente mal orientado el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2016 en lo referido a sanidad y servicios sociosanitarios.

Insuficiente: porque a pesar de registrar incrementos en algunos capítulos y funciones, no consiguen acercarse a las cifras que son necesarias para que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad garantice los servicios básicos y esenciales que forman parte de nuestro estado de bienestar. El Ministerio no está poniendo a la ciudadanía en el centro de sus políticas, tal y como se afirma en la memoria de objetivos del sector para 2016, más bien la está convirtiendo en víctima de las mismas: ya sea en el ámbito de la dependencia, donde el presupuesto es insuficiente para cubrir el coste del nivel mínimo de todos los dependientes reconocidos y recuperar el nivel acordado de financiación (suspendido desde 2012) y para financiar un programa específico de servicios destinado a los dependientes en lista de espera; o en el ámbito sanitario, donde el supuesto ahorro presupuestario, del que se enorgullece el Gobierno

ante las instituciones europeas, se está basando en una reducción drástica de las plantillas y en una transferencia del gasto público a los hogares, tal y como se observa en las últimas estadísticas publicadas.

Mal orientados políticamente: porque parten de una política errónea. Y es que en el texto se afirma que para garantizar la sostenibilidad del estado de bienestar se “hace indispensable abordar las reformas que se han llevado a cabo durante los años 2013, 2014 y 2015 y profundizar en ellas en 2016”<sup>1</sup>. ¡Para echarse a temblar! Profundizar en esas políticas y reformas supone ensanchar la zanja que diferencia a unas ciudadanas y ciudadanos de otros en función de su renta y limitar a una parte cada vez mayor, la más desfavorecida, su acceso a las prestaciones sanitarias y sociosanitarias, fundamentalmente por la conjunción de las consecuencias de la crisis y el incremento de copagos y repagos

1 “Presupuestos Generales del Estado 2016. Presupuesto por programas y memoria de objetivos. Tomo XIII (Sección 26)”. Pág. 65



ya instaurados o acrecentados en estos años. En fin, la tormenta perfecta para muchos hogares.

Y es que la apuesta del Gobierno por los copagos sigue intacta, tal y como se constata de la lectura del texto, en el que se indica que entre las actuaciones que el Gobierno quiere desarrollar en relación a determinadas prestaciones sanitarias, en aplicación del RD-Ley 16/2012, están:

- Prestación ortoprotésica: "[...] inicio de la fijación de importes máximos de financiación y regulación de la aportación del usuario"<sup>1</sup>.
- Productos dietéticos: "[...] establecimiento de aportación del usuario".
- Transporte sanitario no urgente: "[...] establecimiento de aportación del usuario."

Otra apuesta política del Gobierno es la de la colaboración público-privada, alentada y vitoreada por las patronales de los sectores sanitarios y sociosanitarios y cristalizada tanto en documentos gubernamentales y patronales como en contrataciones y concesiones concretas. Pero si la posición del Gobierno y de la CEOE es clara en este sentido, la de CCOO no lo es menos: apuesta firme por la gestión y prestación directa de los servicios por parte de las administraciones públicas y derogación de la normativa que permite la privatización total o parcial de los mismos.

Y lo hacemos tanto desde la convicción sociopolítica que inspira nuestro sindicato como desde el análisis de los datos que nos muestran la evolución de atención sanitaria y sociosanitaria con la aplicación



2 Idem. Pág. 270, las 3 referencias.

del austericidio presupuestario y normativo que están cometiendo, al unísono, el Gobierno central y muchos gobiernos autonómicos.

Como muestra de esa evolución vamos a dar cinco datos:

- En 2009 el gasto sanitario de las administraciones públicas suponía el 7% del PIB, mientras que en el año 2013 (último dato publicado) ya sólo era el 6,34%, lo que representa una reducción del 9,4%. Por contra, el gasto de los hogares pasó de suponer el 1,8% en 2010 al 2,1% en el 2013, ¡un incremento del 19%!
- El gasto sanitario de los hogares en productos farmacéuticos en 2013 creció en 1.831 millones de euros respecto a 2011, ¡un 37%! (recordamos que en 2012 se aprobó el RD Ley 16/2012 y un nuevo sistema de aportación farmacéutica).

- En tres años nuestro sistema sanitario ha perdido 6.000 camas y 21.000 profesionales.
- Según datos de la OCDE, mientras que en España la ratio de camas por habitantes en centros públicos caía en 2013 un 4,7% (último dato) respecto a 2010, en Portugal sólo lo hacía en un 0,6%. Mientras, en Alemania, no sólo no decreció sino que aumento un 0,6%.
- Las estadísticas de satisfacción muestran el cambio operado en los últimos años, pasando de valoraciones positivas a negativas de forma simultánea a las aplicaciones de recortes presupuestarios y reducciones de plantillas.

Con estos datos, nuestra responsabilidad nos obliga a solicitar unas políticas presupuestarias acordes a las necesidades de la ciudadanía, que no pongan el foco exclusivamente en el recorte del gasto y lo redirijan al incremento de los ingresos a través de una política fiscal que permita la redistribución de la riqueza de nuestro país ■



## Reducir la brecha salarial de género, un reto para la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

*Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

El pasado 24 de septiembre se celebró en Madrid la Conferencia final del proyecto **Accioon Equal Pay**, que sobre la brecha salarial de género ha venido desarrollando la Secretaría confederal de la Mujer de CCOO en el último año.



<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o60135.pdf>

Uno de los aspectos abordados en los actos públicos que se han realizado en el marco de este proyecto ha sido el papel de la negociación colectiva frente a la desigualdad y a la brecha salarial de género en España, con intervenciones de algunos responsables de acción sindical de organizaciones federales y territoriales de CCOO y de la Secretaría confederal de Acción Sindical.

Partiendo de la valoración de la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral español, de la tardía incorporación de las mujeres al empleo, la segregación en las ocupaciones, la infravaloración de las funciones realizadas por mujeres y la penalización que recae sobre ellas por el mantenimiento del rol de cuidadoras familiares, elementos que, a pesar de los avances, producen todavía importantes desigualdades laborales, siendo las más notables las diferencias salariales, la contratación a tiempo parcial, la falta de reconocimiento profesional de la formación, capacidades y desempeño ejercido por las trabajadoras y el limitado ac-

ceso a puestos directivos en las empresas; el debate se centra ahora en calibrar los efectos de la prolongada crisis económica, de los recortes y de las reformas, en la situación laboral de las mujeres y en los principios de lucha contra la desigualdad de género que derivan de la legislación europea y nacional, y de los objetivos declarados por las organizaciones sindicales y empresariales en los sucesivos Acuerdos interprofesionales de negociación colectiva (AENC), en particular el recientemente firmado y con vigencia hasta 2017.

El aumento del contrato a tiempo parcial y temporal de muy corta duración, fundamentalmente, en el sector servicios, ha precarizado mucho el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo de las mujeres; y los despidos masivos en estos mismos sectores y en las Administraciones Públicas han aumentado el desempleo femenino.

La devaluación salarial, la falta de actualización de muchos convenios durante la crisis y la pérdida de otros por finalización de la ultraactividad, han empeorado

la regulación contractual de sectores muy feminizados. Son muchos los convenios sectoriales de comercio, hostelería, limpieza..., que no contaban con una protección efectiva frente al recorte legal del periodo de ultraactividad y que no han podido ser renovados, dejando en una situación muy complicada a las trabajadoras y trabajadores afectados.

Los recortes presupuestarios de las AAPP han conducido a rebajar las condiciones de los contratos públicos con las empresas privadas y a importantes retrasos en los pagos a proveedores, situación que ha conducido a numerosos despidos e impagos de salarios y cotizaciones sociales, aumento de la carga de trabajo, etc. Sectores como los servicios sociales, limpieza hospitalaria y de centros educativos y la atención a la dependencia, han sido algunos de los más dañados por esta situación, y en ellos las plantillas están conformadas mayoritariamente por mujeres.

¿Qué podemos hacer desde las organizaciones sindicales para paliar estas situaciones que han producido un aumento de las brechas de género en el ámbito laboral,

**Debemos revitalizar la negociación de los Planes de Igualdad, poniendo el acento en la brecha salarial y exigiendo su efectivo cumplimiento**

además de un aumento de la pobreza en el país? CCOO ha definido hace tiempo objetivos y prioridades contra la desigualdad y la discriminación de género en el contexto de crisis económica. Los dirigidos a combatir la brecha de género se centran en la reducción del desempleo femenino y de la precariedad laboral en los sectores donde más abunda, muchos de ellos fuertemente feminizados, una precariedad que se retroalimenta con el generalizado y abusivo uso de contratos parciales y de muy corta duración, con salarios muy bajos, incluso inferiores al SMI y con condiciones de trabajo que incumplen con frecuencia la legislación vigente y los convenios colectivos de



aplicación, con fuerte presión de carga de trabajo, irregularidad en la jornada y horarios, sin medidas adecuadas de prevención de los riesgos profesionales; así como en combatir y denunciar la segregación ocupacional y la discriminación salarial directa o indirecta que afecta muy negativamente a las mujeres en su vida laboral activa y en sus prestaciones futuras.

La negociación colectiva es un instrumento central de la acción sindical para la mejora de las condiciones de trabajo y, en los años previos a la crisis, consiguió reflejar muchas de las propuestas sindicales que buscaban eliminar las desigualdades de género, pero no sólo fueron insuficientes sino que la crisis y las regresivas reformas laborales se han llevado por delante gran parte de lo avanzado.

Ahora, en el actual contexto económico y ante un posible cambio de ciclo político que ya se está materializando en el ámbito local y autonómico, desde CCOO debemos poner de actualidad viejas y nuevas reivindicaciones en pro de la igualdad de género en el ámbito laboral y social.

El **III AENC**, firmado a principios del mes de junio, contiene objetivos y criterios en

esta materia que debemos conseguir trasladar a los convenios y acuerdos colectivos e implementar en los centros de trabajo. La negociación de los Planes de Igualdad debe revitalizarse, poniendo el acento en aquellos elementos que más afectan a la brecha salarial y en la fase de implementación real y efectiva de las medidas pactadas.

CCOO, como primer sindicato más representativo de este país, tiene además otro gran reto por delante: garantizar que la participación de mujeres en las delegaciones de CCOO en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos sea proporcional a su nivel de afiliación y de su presencia laboral en la empresa o sector. Los datos de composición de las mesas negociadoras desagregada por sexo, no disponible hasta hace muy poco tiempo, indican que estamos muy lejos de alcanzar una representación proporcional. Un objetivo congresual pendiente y esencial, además, para adquirir la experiencia sindical necesaria para formar de manera práctica y efectiva a quienes, en un futuro más o menos inmediato, tendrán que ser dirigentes de las estructuras sindicales de CCOO, mujeres y hombres que ya hoy están bregando en los centros de trabajo con los múltiples problemas de unas relaciones laborales muy precarizadas ■



## Industria 4.0

Daniel López Montesinos

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

La incorporación intensiva de las tecnologías de la información y la comunicación a la industria, va a suponer la cuarta revolución industrial

Industria 4.0 es una de las denominaciones que se vienen usando para referirse a la incorporación del uso intensivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las empresas industriales. Existiendo consenso en cuanto a que esta incorporación va a suponer una nueva revolución industrial (la cuarta), basada en la conectividad y en la que fabricación, logística, encargo y diseño se alinean con el cliente para fabricar productos personalizados (Internet de las cosas, Big Data, tecnologías en la nube, sistemas ciberfísicos, ..).

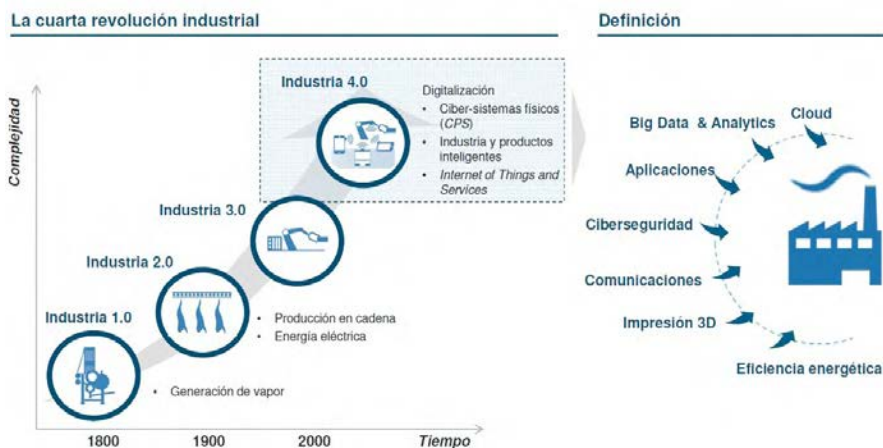
No puede haber duda acerca de que esta revolución, al igual que las anteriores, va a tener un efecto muy importante sobre el empleo industrial, lo que implica un serio reto para las organizaciones sindicales.

En el caso de nuestro país, ha habido que esperar al pasado mes de julio para que el Gobierno haya presentado a los agentes sociales un proyecto denominado "Industria conectada 4.0". Presentación efectuada en el marco de la Mesa de Industria y Empleo, creada recientemente como resultado del diálogo social tripartito.

Este proyecto, que pretende impulsar la estrategia de conectividad en la industria española, cuenta con la participación de Telefónica, Banco Santander e Indra. El objetivo es crear las herramientas, habilidades y estructuras apropiadas para facilitar su puesta en marcha, por lo que se han elegido dos sectores (textil y componentes de automoción), que incorporan una importante presencia de capital español y en los que se pretende desarrollar un proyecto piloto para su posterior incorporación al resto de sectores industriales.

Esta iniciativa se presenta como garante de la competitividad de la economía española, con la presencia de nuevos actores y

### La Industria 4.0 es la cuarta revolución industrial que incorpora la digitalización a la industria



Fuente: Elaboración IDC en base a Zukunftsprojekt Industrie 4.0

## Ante las implicaciones en el empleo de estos procesos, CCOO considera necesario el protagonismo del sector público y la participación sindical

nuevos modelos de negocio, un escenario en el que más allá de atender al coste de la mano de obra, se trate de favorecer la industria e impulsar su internacionalización a través de las exportaciones.

CCOO, ante la evidencia de las implicaciones que sobre el empleo industrial van a tener estos procesos, ya señaló en la referida reunión de presentación del proyecto la necesidad de un papel protagonista por parte del Estado. Protagonismo público que, junto con la participación sindical en el desarrollo del proyecto piloto, per-

mita minimizar el posible impacto negativo de las innovaciones tecnológicas. En este sentido, la experiencia nos muestra que estos procesos de automatización y digitalización van acompañados habitualmente de pérdida de empleo en una primera fase, y pueden suponer además un aumento de la desigualdad y pérdida de cohesión social.

No obstante, hay que destacar y defender la importancia de los sistemas de innovación para la sostenibilidad del crecimiento económico, basado en el esfuerzo tecnológico y el refuerzo de los vínculos entre empresas, universidades y otras entidades públicas y privadas de apoyo a la innovación y a la calidad de la educación. Lo que en definitiva supondría avanzar hacia el cambio de modelo productivo que viene proponiendo CCOO. El Sindicato no pone en duda los beneficios claros que para el desarrollo industrial del país va a aportar la transformación digital de la industria, pero alertamos de las incertidumbres y amenazas asociadas a esta transformación. Tanto para aquellos que se queden

fueran del proceso, como para el empleo en las empresas directamente afectadas por la simplificación de procesos y desarrollos de los productos.

Frente a estos desafíos, las estrategias sindicales puramente nacionales estarían condenadas al fracaso, por lo que son también necesarias iniciativas a nivel europeo para la puesta en marcha de acciones que garanticen la gestión social de los cambios, evitando no sólo la pérdida de empleo sino la precarización del mismo. Además de impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo en sectores llamados a desarrollarse en el nuevo contexto.

Se trataría de aplicar en este ámbito el conjunto de medidas desarrolladas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), para la transición energética en la industria y la lucha contra el cambio climático, que han englobado bajo la denominación de "transición justa". Es decir, refuerzo del diálogo social, participación de los trabajadores, calidad del empleo, derecho a la educación y la protección social y derechos laborales. Permitiendo la participación de los sindicatos en el diseño e implementación de los proyectos relacionados con esta Industria 4.0.

En cuanto al documento presentado por el Gobierno, incluye muchas de las propuestas que vienen defendiendo los agentes implicados en el sector industrial, pero sin las medidas que permitirían alcanzar los objetivos. Nos encontramos así ante un primer paso, aunque modesto, en la dirección correcta, que al igual que el resto de los aspectos relacionados con el impulso de la industria que han sido abordados en la Mesa tripartita de Industria y Empleo, deben ser asumidos y desarrollados por el Gobierno y el Parlamento que salga de las próximas elecciones. Lo que en opinión compartida con el resto de agentes sociales debería traducirse en una política de Estado y trascender de los límites de las legislaturas ■

## La Inspección de Trabajo y la acción del sindicato en Castilla La Mancha

Lola Santillana Vallejo

*Secretaria de Empleo y Migraciones de CCOO CLM*

---

El próximo mes de octubre está previsto que se celebre la reunión de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla-La Mancha para analizar y definir la programación para el próximo año.

**D**esde Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, que forma parte de la Comisión Territorial de la Inspección junto con UGT, la CECAM, la Consejería de Empleo y la propia Inspección, hemos comenzado a preparar nuestras propuestas, recogiendo la experiencia y las preocupa-

ciones más acuciantes de las diversas organizaciones sectoriales y territoriales del sindicato.

Todos los años presentamos una batería de propuestas relacionadas con el empleo y las condiciones de trabajo, y campañas específicas para su inclusión en la programación de la Inspección. De hecho, las campañas llevadas a cabo en nuestra región el año pasado en la poda, el olivo o el melón, fueron como consecuencia de nuestra petición constante de aumentar las actuaciones de las campañas agrícolas.

La misión de la Inspección es vigilar el cumplimiento de la legalidad laboral y sancionar a quienes la vulneran. Y en los tiempos que corren, en un entorno con altísimas tasas de paro y con la relajación normativa impulsada por el Partido Popular, la labor inspectora es clave para impedir que nuestro mercado de trabajo se convierta en una jungla.





Hay ámbitos empresariales instalados en la transgresión de las normas, hasta el punto que la parte fundamental del lucro depende del abuso y de la irregularidad, cuando no de la explotación pura y dura del trabajador o trabajadora, que demasiado a menudo está indefenso y no puede ni protestar.

Cuando el sindicato detecta estas situaciones, las denuncia y las combate; pero es la Inspección de Trabajo la que tiene la potestad de controlar y sancionar; por eso para el sindicato es un órgano imprescindible. Por ello, realizando un ejercicio de responsabilidad sindical, elaboramos propuestas que trasladamos a la Inspección antes de la celebración de las Comisiones Territoriales, para incidir en aquellas actuaciones que consideramos prioritarias.

A partir de nuestra experiencia y conocimiento de la realidad laboral, y para actuar frente a la vulneración de derechos en la contratación y las condiciones de trabajo, debemos elaborar propuestas para orientar e incidir en la programación anual de la Inspección de trabajo.

De cara al próximo ejercicio, consideramos necesario aumentar y potenciar la actuación inspectora en el área de condiciones de trabajo y concretamente en tiempo de trabajo, por lo que el sindicato reclamará la especial atención de la Inspección a las horas extras ilegales, muy extendidas en muchos sectores y empresas y cuya supresión permitiría generar miles de puestos de trabajo con contratos a tiempo completo.

La campaña que llevamos a cabo el pasado año en relación con las horas extraordinarias, siendo importante, se ha revelado insuficiente para atajar este problema. Por tanto debemos insistir en la reedición de programas de actuación concretos, ha-

---

## En el marco de nuestra responsabilidad sindical es necesaria nuestra participación activa en las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ciendo especial hincapié en sectores como el Comercio, la Hostelería, el Transporte y Otros Servicios.

La perversa utilización de determinadas fórmulas de contratación es otra preocupación del sindicato, que solicitará la atención de la Inspección sobre el uso de los contratos para la formación y aprendizaje subvencionados por la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. La intención del nuevo Gobierno es mantener las subvenciones a esos contratos, así como a los de prácticas. Nos preocupa que los empresarios recurran a ellos para cazar las subvenciones.

Proponemos una campaña específica por la cual la Inspección, en colaboración con la propia Consejería, supervise todos los contratos que conlleven subvención. Nuestra preocupación se centra fundamentalmente en dos aspectos: en el caso de los contratos para la formación, en la impartición cierta de la formación y el cumplimiento de la normativa. Y en el caso de los contratos en prácticas, en la utilización real del personal para el desempeño especificado en el contrato.

Desde CCOO CLM también requeriremos de la Inspección una actuación urgente

para evitar los abusos que se producen en la utilización de las becas en las empresas, una cuestión sangrante que afecta principalmente a personas trabajadoras cualificadas en sectores con alta tasa de paro.

Finalmente, pediremos a la Inspección actuaciones específicas en tres sectores concretos: Logística, Cárnicas y Construcción.

En la Logística, y concretamente en Guadalajara, pediremos vigilancia y control de las fórmulas de contratación en general y de prácticas en particular. El trabajo que hemos realizados con algunos de nuestros Comités nos ha servido de guía práctica para efectuar este trabajo.

Respecto a las empresas cárnicas, dado que en el último año y medio han proliferado los cambios de trabajadores y

trabajadoras por cuenta ajena a falsos y falsas autónomas, estamos interesados en una campaña específica centrada en este sector para evitar las falsas Cooperativas de trabajo asociado, por lo que ya hemos solicitado una reunión al Jefe Territorial de la Inspección para tratarlo.

Otra cuestión que nos preocupa, es la reaparición de la 'costumbre' de muchas empresas de la construcción de la región, de despedir a sus trabajadores durante las vacaciones del verano. Es verdad que este fraude nunca ha dejado de suceder, pero este año hemos detectado que ha resurgido con fuerza. Es palmario el aumento de personas del sector de la construcción –y también de determinados servicios– que se inscriben en el desempleo precisamente en el mes de agosto, de forma que sus empresarios se ahorran la nómina y las cotizaciones ■



## Crisis migratoria en Europa: notas para una tragedia

José Antonio Moreno Díaz

*Secretaría Confederal de Acción Sindical*

---

Europa se encuentra ante una de las mayores crisis humanitarias como consecuencia de las miles de personas que huyen de países en situación de grave conflicto o por las inhumanas condiciones en las que viven.

**E**s necesario aclarar algunas cuestiones para abordar –de una manera nítida– parte de la complejidad de la crisis humanitaria de origen migratorio en Europa en los últimos meses.

Desde los años 90 los acuerdos de Schengen tratan de crear entre los países miembros de la entonces Comunidad Económica Europea un “espacio de seguridad, libertad y justicia” donde –entre otras cuestiones básicamente de índole policial– se eliminan las fronteras interiores entre los estados firmantes y se refuerzan las fronteras exteriores de ese denominado “Espacio Schengen”. Por otra parte, el Convenio de Dublín (1990) crea un sistema similar pero referido al ámbito concreto del asilo y donde se pacta que el estado responsable de cualquier solicitud de asilo será siempre el primer país donde esa persona haya llegado, independientemente de adonde quiera dirigirse o en donde quiera tramitar su solicitud de asilo.

A ello hay que añadir el Tratado de Amsterdam (1997) que por primera vez plantea la asunción por las instituciones de la Unión Europea (UE) de criterios comunes en expedición de visados de corta duración, control de fronteras, etc., pero que

sigue dejando en manos de los estados miembros el “núcleo duro” de las competencias en materia de migraciones, tanto por razones de protección internacional (asilo) como por cuestiones económicas (inmigración).

**La UE adolece de una política común y armonizada de gestión de flujos migratorios y de asilo**

Este es el marco institucional de la crisis migratoria en Europa, el cual no es comunitario sino intergubernamental y explica en parte la lamentable imagen de egoísmo, insolidaridad y soberbia de algunos estados miembros y, al mismo tiempo, la inoperatividad de la propia UE ante la tragedia intensificada el pasado verano.

Cuando las pateras y los cayucos llegaban a las costas españolas con relativa intensidad hasta hace poco o cuando los embarcaciones llegaban a costas maltesas, griegas e italianas, casi todos los estados miraban para otro lado, asumiendo que era competencia de cada estado, o rea-

La actual crisis de refugiados exige a la UE y a sus Estados miembros adoptar de inmediato decisiones responsables, solidarias, eficaces y comprometidas

lizaban gestos simbólicos, como el establecimiento de la agencia de la UE para la gestión y control de fronteras (FRONTEX) y - bajo su cobertura- el desarrollo de operaciones conjuntas de vigilancia y rescate (Poseidón, Tritón...).

Ahora que las catástrofes asuelan de manera intensa países como Libia, Somalia, Eritrea y muy especialmente Siria, y sus hombres, mujeres y niños tienen que abandonar esos países en busca de una protección que garantice sus vidas, es cuando han empezado a llamar a las puertas de otros países de la UE, recorriendo rutas inseguras para beneficio de los traficantes. Hemos de recordar que las redes se generan precisamente por la dificultad no ya en poder llegar a países seguros sino en los propios obstáculos que Schengen y Dublín establecen al respecto para poder acceder a los puestos fronterizos y solicitar protección con las debidas garantías que fija la Convención de Ginebra de 1954 sobre el derecho de asilo. Además los servicios consulares de los países de la UE no canalizan absolutamente nada al respecto, pues parten del modelo migratorio "0", esto es, sólo - prácticamente - para turismo y reagrupación familiar o algunos colectivos privilegiados como trabajadores de alta cualificación, de la denominada "tarjeta azul".

Las propuestas de la Comisión de julio y de septiembre de 2015 respecto a la gestión ordenada y colectiva de mecanismos solidarios de coordinación y "reparto" de solicitantes de protección internacional, pese al reducido número de personas afectadas y a lo pacato de los procedimientos a tal fin, son una buena noticia puesto que -haciendo de la necesidad virtud- plantean el embrión de una política común de migraciones en el marco de la UE.

Resulta vergonzoso que la UE, con más de 500 millones de habitantes se muestre incapaz de acoger adecuadamente y en condiciones dignas a las 400.000 personas que según EUROSTAT han llegado a la UE en situación de riesgo y/o persecución. La propuesta de la Comisión en el mes de julio suponía un "reparto solidario" de una cifra en torno a los 80.000 solicitantes: la iniciativa -más propia de una subasta- quedó en el saco roto a la vista de la vergonzante respuesta de los estados miembros.

Es importante recalcar este extremo que parece olvidarse: son personas que huyen de países en situación de grave conflicto humanitario -de carácter bélico- donde existe riesgo cierto para su integridad y la de sus familias, muchos de ellos niños. Necesitan y merecen la protección internacional reconocida en los tratados internacionales firmados por los países de la UE y -obviamente- España.

Huyen hacia la UE que es el oasis soñado de acogida y respeto para sus derechos y donde -sin embargo- encuentran un limbo inhóspito bien de cinismo bien de abierta hostilidad. Huyen de países donde precisamente la política exterior de la UE ha inducido -interesadamente- procesos políticos que no han garantizado, más bien al contrario, el respeto a los Derechos Humanos y que han desembocado en conflictos bélicos fuera de control.

En este sentido tempranamente tanto desde la Confederación Europea de Sindicatos como desde Comisiones Obreras hemos respaldado críticamente las iniciativas de la Comisión entendiéndolas como un punto de partida para comenzar a afrontar la trágica situación que estamos viviendo ■

## CCOO en el 13º Congreso de la CES

Montserrat Mir Roca  
*Secretaria Confederal de la CES*

---

En el 13º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), celebrado en París del 29 de septiembre al 2 de octubre, hemos debatido sobre el papel que esta organización va a jugar en Europa en este nuevo mandato. El Congreso ha sido, además, el espacio adecuado para crear la arquitectura sindical que permita construir un movimiento sindical europeo más fuerte, configurando a la CES como la voz real de los trabajadores en la lucha continua por una sociedad más justa, contra la desigualdad y la pobreza en todas sus manifestaciones.

CCOO ha reiterado la necesidad de una refundación de la Unión Europea, con normas sociales ambiciosas y más democracia en el trabajo

A menudo los sindicalistas europeos se quejan de la poca visibilidad que tiene la CES, especialmente en contextos de crisis como la que estamos viviendo, y también apuntan el profundo desconocimiento del papel de la CES y de sus iniciativas.

Ante estas críticas, nuestro sindicato, CCOO, se ha propuesto cambiar esta percepción: cuando hablamos de la CES hablamos de nosotros y de lo que hemos y no hemos hecho para mejorar. En los últimos cuatro años, Ignacio Fernández Toxo ha ocupado la Presidencia de la CES y ha ejercido un papel cohesionador de dife-

rentes visiones sobre qué debe ser esta organización y cómo debe actuar para defender a los trabajadores/as y para hacer realidad la idea de una Europa inclusiva y con derechos para toda la ciudadanía, en la que queramos vivir.

Entendemos la acción sindical internacional conjugando la parte institucional con la propuesta, la presión y la movilización. Desde CCOO, con el apoyo de otras organizaciones coincidentes en el sindicalismo europeo, hemos promovido manifestaciones europeas, en Madrid, Bruselas..., que han contribuido a poner el foco sobre el mundo del trabajo y los conflictos laborales, políticos y sociales a los que nos han conducido las políticas decididas, adoptadas y ejecutadas por la Unión Europea.

La presencia e influencia de CCOO en el ámbito europeo va a continuar con mi elección en este Congreso como secretaria confederal y miembro del secretariado de la CES. La candidatura fue propuesta por las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y es la primera vez que el sindicalismo español estará en el órgano



**A FAIR SOCIETY**

**QUALITY JOBS  
& WORKERS'  
RIGHTS**

**13<sup>TH</sup> CONGRESS  
29/9 - 2/10/2015**

**PARIS**

## CCOO reivindica mayor protagonismo e impulso de la Carta Social Europea y avanzar en la construcción de sindicatos más fuertes

de dirección de la CES, un privilegio y una responsabilidad que necesariamente requerirá el apoyo de todos.

CCOO ha participado activamente en el 13º Congreso de la CES, presidido aún por Ignacio Fernández Toxo, en la defensa de nuestras enmiendas y propuestas. Ana Herranz, Secretaria de Igualdad, preconizó una visión transversal de las políticas de género imbricándolas en la negociación colectiva, esta propuesta presentada en todo el proceso de discusión de los documentos congresuales ha contado con el apoyo de una gran mayoría de sindicatos europeos. Ramón Górriz, Secretario confederal de Acción Sindical, defendió la necesaria coordinación sindical en las empresas multinacionales y en los comités de empresa europeos.

En mi intervención, ya como Secretaria confederal responsable de Cambio climático y sostenibilidad, planteé el desafío que tiene el movimiento sindical europeo y global ante la próxima Conferencia de Naciones Unidas sobre el clima que se celebrará en París el próximo mes de diciembre, en defensa de una economía ambientalmente sostenible y con bajas emisiones de carbono. En el debate se subrayó la exigencia de compromisos concretos y la necesidad de presionar a los gobiernos para que sean más ambiciosos en este acuerdo climático que tiene que conseguirse en 2015.

El lema del congreso "Una sociedad justa con empleos de calidad y derechos de los trabajadores" se plasmó en los documentos congresuales: el Plan de acción dividido en tres pilares, el Manifiesto de París que recoge las prioridades del sindicalismo europeo con el objetivo de lograr un giro en las políticas europeas hacia una economía fuerte al servicio de las personas, empleos de calidad, derechos de los

trabajadores, en resumen, una sociedad más justa y menos desigual.

En el Congreso se hizo patente, aún con matices, la necesidad de un cambio y la contribución sindical al mismo con el Plan de la CES para la inversión, el crecimiento sostenible y empleos de calidad. Un Plan mal copiado, más tarde, por el Plan Juncker que sigue durmiendo desde su publicación.

El Congreso aprobó cambios constitucionales para incrementar la participación de los jóvenes en los órganos de decisión y participación de la CES y se insistió en los déficits de género en los paneles e intervenciones congresuales.

El Congreso adoptó resoluciones importantes que las organizaciones afiliadas deberán trasladar a sus países entre ellas las referidas a los refugiados, los derechos fundamentales y el derecho de huelga, el cambio climático, la salud laboral y la situación de los servicios de radiodifusión públicos en Europa; también sobre Grecia y sobre el Acuerdo sobre comercio de servicios (TISA, por sus siglas en inglés).

El proceso europeo, es un proceso en construcción también en lo sindical y las organizaciones sindicales nacionales deberán comprometerse para fortalecer el movimiento sindical europeo y compartiendo, difundiendo y dando visibilidad a las propuestas que desarrolla la CES, nuestro sindicato, el de todos.

El Congreso ha elegido a Luca Visentini como Secretario General, poniéndolo al frente de un nuevo equipo<sup>1</sup> que será el responsable de aplicar el plan de acción y defender el Plan de Inversiones de la CES como instrumento para implementar otras políticas para una Europa más social ■

<sup>1</sup> Para más información sobre la CES y su nuevo Comité Directivo: <https://www.etuc.org/composition-and-organisation>

## XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Miguel Sánchez Díaz

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), institución dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) y que cuenta con participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realiza cada año una Jornada de Estudio para debatir sobre los temas de mayor actualidad en las relaciones laborales y el derecho del trabajo.

**E**l próximo 21 de octubre de 2015, se va a celebrar en el salón de actos del MEYSS la XXVIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la CCNCC, que será inaugurada por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Bañez García.

En esta ocasión, tendrá un especial interés el debate que se celebrará sobre el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, firmado el pasado mes de junio tras un complicado proceso de negociación para adaptar los objetivos y criterios al actual contexto económico.



En la mesa redonda en la que se debatirá sobre el III AENC, participarán los representantes de las organizaciones firmantes. Por los sindicatos intervendrán sus respectivos secretarios de Acción Sindical, Ramón Gorriz Vitalla de CCOO y Antonio Ferrer Sais de UGT. Por las organizaciones empresariales intervendrán Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Socio Laboral de CEPIME y Jordi García Viña, Director de Relaciones Laborales de CEOE, y será presentada y moderada por el Director General de Empleo, Javier Thibault Aranda.

Igualmente se presentarán tres ponencias para el debate, que versarán sobre la legitimación negocial. La primera de ellas, bajo el título de la "Realidad de la legitimación negocial en las empresas multicentros", será expuesta por Agustín González Hermosilla, Director de Relaciones Laborales de Ferrovial.

La segunda ponencia titulada "Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores" correrá a cargo de Ricardo Bodas Martín, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Y la tercera, cuyo título es "La legitimación por representación y la vigencia de la extensión de convenios", será presentada por José María Goerlich Peset, Catedrático de



Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Valencia.

EL debate de las tres ponencias será moderado por Javier Gómez-Hortiquëla Amillo, recientemente elegido Presidente de la CCNCC.

Esta jornada, que consideramos de sumo interés y actualidad, tiene como objetivo reflexionar y debatir sobre la situación y perspectivas de las relaciones laborales y la negociación colectiva; y por ello, creemos necesario garantizar, por parte de CCOO, una nutrida asistencia y participación en las mismas ■



## Un trimestre de reflexión sobre la solución autónoma de conflictos

Francisco González Moreno  
*Secretaría Confederal de Acción Sindical*

---

Durante los tres últimos meses del año se celebran varios actos que servirán para reflexionar sobre la incidencia de la crisis, los cambios legislativos y el diálogo social en la negociación colectiva, las relaciones laborales y en la utilización y eficacia de los sistemas autónomos de solución de conflictos.

**E**l pasado día 7 de octubre se celebraron las XVI Jornadas de la Fundación SIMA "Solución de Conflictos y Negociación Colectiva". Las jornadas se realizaron en el salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y contaron en su primera ponencia con D. José Luis Gil y Gil, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, que trató sobre la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación. La segunda de las ponencias corrió a cargo de Rosa M<sup>a</sup> Viroles Piñol,

Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y versó sobre los efectos de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de ultraactividad de los convenios colectivos y en particular, en relación a la sentencia 264/2014 de 22 de diciembre dictada por la Sala de lo Social del TS que vino a dar certeza al mantenimiento de las condiciones contractuales del convenio vencido por finalización de la ultraactividad, para su aplicación a los trabajadores que las venían percibiendo. La jornada se cerró con la mesa redonda en la que intervinieron los responsables de Acción Sindical y de Relaciones laborales de las confederaciones sindicales y empresariales firmantes del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos 2013-2017, en la que debatieron sobre el diálogo social bipartito, con la firma del III AENC 2015-2017 como resultado más reciente, el estado de la negociación colectiva y la consolidación de los instrumentos de solución autónoma de conflictos.

A la jornada asistieron más de 170 personas, representantes de organizaciones



Foto: Julián Rebollo

sindicales y empresariales, de las direcciones de empresas, comités de empresas y secciones sindicales, mediadores y árbitros de los organismos de solución autónoma de conflictos, del ámbito académico y de las instituciones laborales.

Posteriormente, los días 25 y 26 de noviembre en el Salón de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid se celebrará el "I Congreso Universitario sobre Solución Autónoma de Conflictos"<sup>1</sup> que organizan, de manera conjunta, la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid y la Fundación SIMA. Durante los dos días que durará el Congreso se presentarán diferentes ponencias sobre la materia. Este primer Congreso nace del acuerdo de colaboración suscrito entre la Universidad Complutense y la Fundación SIMA, y tiene como objetivo fundamental impulsar entre el mundo universitario el conocimiento y la investigación sobre los sistemas de mediación y arbitraje en el ámbito de las relaciones laborales y el funcionamiento de los organismos y acuerdos autónomos que los sustentan, existiendo la voluntad de hacerlo extensivo en futuras convocatorias a otras Universidades con las que ya se han firmado también convenios de colaboración.

**CCOO debatirá en la Jornada del 10 de diciembre sobre la importancia del sindicato como eje vertebrador del mundo del trabajo y expondrá sus propuestas para salir de la crisis y forjar una sociedad más justa y democrática**

Por último, el 10 de diciembre desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO organizamos una Jornada que se inserta dentro del programa anual de Promoción y Difusión de la Fundación SIMA, y que se realizará en la sede del Consejo Económico y Social, en Madrid, bajo el título de "La Negociación Colectiva y los Organismos Autónomos de Solución de Conflictos en el actual Marco Económico y Social".

Dada la actual situación económica y política que vislumbra un cambio de ciclo, el Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, realizará la primera ponencia en la que analizará ambas vertientes y lanzará propuestas y alternativas para poner en valor la función del sindicato y la acción sindical para revertir los efectos de la crisis. La segunda ponencia tratará sobre la reforma del marco legal de la negociación colectiva y sus efectos en los convenios sectoriales y de empresa, desde la perspectiva de la doctrina judicial y de la jurisprudencia. La tercera ponencia abordará la utilidad y eficacia de los sistemas de solución autónoma de conflictos en el actual marco legal y convencional. El cierre correrá a cargo de Ramón Górriz, que hará su exposición acerca de los objetivos sindicales en el III AENC para impulsar el empleo de calidad y con derechos y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

Esperamos que esta Jornada tenga la aceptación y el respaldo de toda la estructura sindical y sean de interés general, para que las reflexiones y propuestas que en ella se expongan por parte de los responsables de Comisiones Obreras y de los ponentes externos, tengan una buena resonancia pública ■

## Sentencia europea sobre el tiempo de trabajo utilizado en el desplazamiento

Enrique Lillo Pérez

*Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO*

---

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia dictada con fecha 10 de septiembre de 2015, ha resuelto una cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional tras una reclamación de conflicto colectivo presentado por la Federación de Servicios Privados de CCOO<sup>1</sup> contra la empresa Tyco.

La importancia de esta sentencia radica en que nuevamente el Tribunal de Justicia de la Unión dicta una resolución favorable a los intereses de los trabajadores/as en una materia regulada por la propia Unión Europea a través de directivas, como es la de ordenación de tiempos de trabajo y su conexión con la seguridad y salud de las y los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo.

El contenido de esta sentencia nos recuerda que existe todavía y a pesar de la austeridad y de las exigencias de la gobernanza económica, contrarias al déficit público de los Estados miembros, un acervo o derecho social comunitario que debe preservarse por encima de todo y que afecta a la materia anteriormente enunciada.

La sentencia revela, una vez más, que la desregulación que en España se ha producido en materia de jornada laboral, de su duración y distribución y de la observancia de los periodos de descanso y de vacacio-



nes, puede ser contrarrestada en beneficio de los trabajadores/as por la aplicación del derecho comunitario y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión.

En lo relativo a la jornada y a su desregulación legal sobre la ordenación y distribu-

---

<sup>1</sup> Esta Federación, tras su fusión con la de Construcción realizada en 2014, paso a denominarse Federación de Construcción y Servicios.

ción de la misma para favorecer el poder del empresario y que éste determine a su antojo la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, resulta paradigmático el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente el apartado 5 sobre cómputo de la jornada a partir del momento en que el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo. En tanto que la directiva comunitaria 2003/88 sobre ordenación del tiempo de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, en su Art. 2.1 establece que: "se entenderá por tiempo de trabajo todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o practicas nacionales"; y en el Art. 2.2, dentro del epígrafe definiciones, establece como periodo de descanso todo periodo que no sea tiempo de trabajo.

El personal de la empresa Tyco afectado por el conflicto colectivo, acudía a su centro de trabajo para recibir instrucciones sobre la tarea a desempeñar a lo largo del día en el montaje de instalaciones y de mantenimiento de sistemas de seguridad en empresas y clientes, utilizando para los desplazamientos un coche de la empresa.

El cómputo de su jornada comenzaba en el momento en que se producía la incorporación material al centro de trabajo asignado y finalizaba en el momento en que la o el trabajador regresaba, tras atender al último cliente del día, al centro de trabajo. Lógicamente, los tiempos invertidos en los desplazamientos se computaban como tiempo de trabajo, puesto que si únicamente se computaba el tiempo invertido en el desempeño real de las funciones técnicas de atención a los clientes, no sería posible respetar el descanso mínimo diario de 12 horas ni el tiempo máximo de trabajo semanal de 48.

El nuevo sistema implantado por la empresa Tyco, y que da origen a la reclamación sobre conflicto colectivo, consiste en la supresión del centro de trabajo al que estaba adscrito cada trabajador/a y la entrega a cada uno de un coche y un móvil de la empresa con las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo y control del trabajo; de manera que cada empleado/a partirá con este instrumental desde su propio domicilio a la atención al primer cliente y una vez finalizada la atención al último regresará directamente a casa.

La empresa considera que el tiempo invertido ahora en el primer y último desplazamiento de la jornada, es decir en la salida y vuelta al domicilio del trabajador/a hasta o desde el lugar físico de ubicación del primer o último cliente, no son tiempo de trabajo, puesto que el trabajador, dice, no está a disposición del empresario.

Según el Tribunal, es cierto que el Art. 34.5 del Estatuto de los Trabajadores no asimila el tiempo de desplazamiento domicilio - clientes a tiempo de trabajo con carácter general; ahora bien, según el Tribunal esto es debido a que el trabajador o trabajadora es libre para elegir el lugar de su domicilio en función de la mayor o menor distancia de su centro de trabajo, pero esta libertad no existe si el centro de trabajo varía cada día.

Ante el interrogante planteado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la formulación de la cuestión prejudicial, la sentencia contesta que existen precedentes de otros casos resueltos por el Tribunal, en virtud de los cuales se ha establecido que lo relativo a la duración máxima de trabajo y de tiempo mínimo de descanso, constituyen normas de derecho social de la Unión y a su vez son disposiciones mínimas necesarias para

---

**El Tribunal de Justicia considera que los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso no permiten prever situaciones intermedias, o se está en tiempo de trabajo o se está en tiempo de descanso**

garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as y según estos precedentes, el concepto de tiempo de trabajo definido en el Art. 2.1 de la Directiva es todo tiempo en que el trabajador/a permanezca a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad y funciones y que no puede calificarse como periodo de descanso, dado que no existe de ninguna manera una categoría intermedia entre periodo de trabajo y periodo de descanso, sino que o se está trabajando o se está descansando.

La sentencia recoge en este punto la conclusión establecida por el abogado general en el punto 38 de las mismas y considera que estos desplazamientos constituyen un instrumento necesario e imprescindible para ejecutar las prestaciones técnicas que estos empleados/as hacen a sus clientes y, por lo tanto, no cabe efectuar la distinción entre el tiempo invertido a la atención al primer cliente y el tiempo invertido para el retorno al domicilio desde el último cliente, en relación con los tiempos invertidos en los desplazamientos intermedios.

Durante los desplazamientos los trabajadores/as están ejerciendo su actividad y sus funciones, con lo cual concurre el primer elemento constitutivo de tiempo de trabajo en los términos definidos por el Art. 2.1 de la Directiva. Y concurre también el segundo elemento, puesto que el trabajador/a está a disposición del empresario durante el tiempo de estos desplazamientos, dado que está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario para poder realizar sus prestaciones.

En cualquier caso, como los trabajadores/as perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de jornada laboral, no pueden estar obligados a asu-

mir el coste personal de salud y económico de la decisión del empresario de suprimir las oficinas o centros de trabajo.

En consecuencia, cuando los trabajadores y trabajadoras en circunstancias como las descritas hacen uso de un vehículo de empresa, portan instrumental de la misma y obedecen sus instrucciones para dirigirse a un cliente asignado por el empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente, y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que permanecen en el trabajo en el sentido del Art. 2.1 de la Directiva y, por lo tanto, no estamos en presencia de tiempo de descanso.

La importancia de la sentencia es obvia, puesto que en la demanda de conflicto se planteó como fundamento de la reclamación la regulación de los denominados trabajadores móviles en el transporte por carretera, a que se alude en el Art. 10.bis del Real Decreto 202/2007 de 6 de julio, sobre jornadas especiales.

Ahora bien, en este caso concreto no estamos en presencia de una actividad de transporte por carretera sino de otra actividad distinta que no está específicamente regulada en el Real Decreto citado, y tampoco existe ningún convenio colectivo que regula la ordenación de jornada en este caso, produciéndose un vacío o desregulación de la normativa española, de ahí la importancia de acudir a la directiva comunitaria para reconstruir la norma reguladora que debe aplicarse a esta situación e impedir los frecuentes abusos empresariales.

En cuanto a los pronunciamientos judiciales y jurisprudencia son muy casuistas por su propia naturaleza, lo que justifica la necesidad de fijar una regla en virtud de las previsiones del derecho comunitario cuando éstas existan, como es ésta ■

## Sin novedad en el Ministerio

Francisco García Suárez

*Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO*

---

Poco más que las caras y los talentos parecen haber cambiado en el Ministerio de Educación. El nuevo equipo, bajo una apariencia más amable y dialogante -que dados los antecedentes resulta poco creíble-, promueve decididamente las mismas políticas.

La anunciada recuperación de las ratio de alumnos por clase existentes en 2012 es imposible sin un incremento de las plantillas docentes



El capítulo de Educación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2016 es nítidamente continuista. Solo hay dinero para la implantación de la de-nostada FP Básica proveniente de fondos europeos que pueden acabar no llegando, por el fiasco que supuso la implantación de esta etapa en el curso anterior, en el que solamente se matricularon la mitad de los alumnos previstos. Por lo demás, no hay un solo atisbo de cambio de rumbo ni en las políticas presupuestarias ni en las políticas educativas, si acaso alguna iniciativa que tratar de vender ante la inmediatez de las elecciones generales.

La recuperación del 100% en la tasa de reposición de efectivos es necesaria, pero insuficiente si tenemos en cuenta la pérdida de más de 32.000 puestos docentes en la enseñanza pública no universitaria y de otros 4.500 en la educación superior desde el año 2012. La eliminación de limitaciones en la tasa de reposición permite no seguir destruyendo trabajos en el sector, pero es imprescindible recuperar el empleo perdido para recuperar también las condiciones laborales y la calidad y equidad arrasadas como consecuencia de los recortes. Pero de esto no dice nada el proyecto de presupuesto educativo. La anunciada recuperación de las ratio de alumnos por clase existentes en 2012 resulta increíble si no se incrementan las plantillas docentes, cosa que el Ministerio no tiene ninguna intención de hacer.

No hay novedades respecto a un aumento sustancial de becas universitarias ni intención de rebajar los requisitos exigidos para su disfrute, que habían sido endurecidos por el ministro Wert hasta el punto de erosionar su carácter compensatorio. Hay

que recordar que el alumnado perceptor de beca ha descendido entre 2010 y 2013 un 27,25%, mientras el alumnado crecía un 5,4%. Tampoco se muestra ninguna voluntad de revertir el aumento de las tasas universitarias, que en algunas comunidades autónomas han llegado a duplicarse.

El exiguo incremento de los fondos destinados a ayudas de comedor y libros de texto tiene un tufo electoralista si tenemos en cuenta que en 2013 el Ministerio eliminó de un plumazo el 75% de este capítulo y ahora solo va a restituir la cuarta parte de lo recortado. Y esto resulta especialmente sangrante en un escenario de aumento de la pobreza como consecuencia de la crisis y de las duras medidas de ajuste aplicadas por el Gobierno. En los cuatro últimos años se han incrementado significativamente los porcentajes de hogares en los que viven niños que no pueden permitirse distintas necesidades básicas como disponer de ropa nueva, comer fruta o verdura al menos una vez al día... o que no pueden permitirse necesidades educativas o de ocio como disponer de libros adecuados para su edad. Donde haría falta un plan de choque contra la pobreza y sus repercusiones sobre el ámbito educativo, el ministro nos quiere dar gato por liebre y ver si cuela que nos devuelvan las migajas de lo que recortaron.

## El profesorado tampoco recibe ningún mensaje positivo

El Ministerio tiene la pretensión de mantener el horario lectivo del personal docente en los términos previstos en el RD 14/2012, lo que resulta inaceptable no solo en términos laborales, sino también en términos de recuperar medidas de calidad educativa. Además, plantea cambiar la negociación de un estatuto docente por un sucedáneo: la

elaboración de un "Libro Blanco del Estatuto Docente", lo que supone un retroceso. Ni necesitamos ni vamos a aceptar que cambien un proceso de negociación que hace años que demandamos por algo que parece una maniobra dilatoria para salvar la cara. CCOO tiene identificados los elementos que han de vertebrar el Estatuto Docente y propuestas sobre cada uno de ellos, y lo que pretendemos es ponerlas sobre una mesa de negociación para dar satisfacción a una de las aspiraciones más sentidas del profesorado, regulando sus condiciones laborales y definiendo el modelo de profesión docente. Tampoco seremos proclives a aceptar la negociación de un estatuto troceado. El Estatuto es un todo coherente en el que el modelo de formación inicial guarda una estrecha relación con el sistema de acceso a la función docente y ambos con el modelo de desarrollo profesional.

En consecuencia, la negociación debe articularse sobre una propuesta global. Y ni que decir tiene que no vamos a aceptar un modelo de Estatuto coherente con los postulados de la LOMCE.

El nuevo talante no afecta a la implantación de la LOMCE, que continúa contra viento y marea. El gesto de retrasar la aprobación del Real Decreto que regula las reválidas de la ESO y el Bachillerato tiene un escaso valor, dado que no se van a llevar a cabo este curso y el PP lo aprobará sin pestañear si consigue una mayoría suficiente en las próximas elecciones.

Y no se olviden: los memorando enviados a Bruselas en los que se compromete la reducción presupuestaria para educación hasta el 3,9% del PIB siguen estando ahí. Y las 255 medidas para racionalizar el gasto público, también. Aunque ahora lo tengan todo guardado en un cajón.

Así pues, sin novedad en el Ministerio ■

## Las prioridades de CCOO Castilla La Mancha

José Luis Gil González  
*Secretario General de CCOO CLM*

---

CCOO CLM cree imprescindible un cambio radical en las prioridades de la política económica, hasta ahora dirigidas de forma exclusiva y obsesiva a reducir el déficit público, con resultados nefastos tanto en términos presupuestarios, como económicos y sociales.

Para impulsar la reactivación económica y la generación de empleo es necesario cambiar el modelo productivo, especialmente en la industria

**E**n Castilla-La Mancha, el efecto combinado de las 'reformas estructurales' de Rajoy y los planes de ajuste de Cospedal han causado importantes estragos: Ha caído el PIB, se ha perdido una parte sustancial del tejido empresarial y se han destruido decenas de miles de puestos de trabajo; se han contraído los ingresos fiscales y se ha disparado la deuda pública; se han desarbolado, debilitado o suprimido los servicios públicos y demás mecanismos básicos para garantizar la cohesión social; hemos sufrido graves retrocesos sociales y se han exacerbado los desequilibrios económicos.

Para revertir esta situación, el sindicato hará llegar al nuevo Gobierno regional el conjunto de propuestas que se resumen a continuación, en el marco de un nuevo pacto por la economía, el empleo y la recuperación de los servicios públicos, que el presidente García Page ha comprometido con los agentes sociales.

Estas propuestas para impulsar la reactivación económica y la generación de empleo de calidad, se centran en la necesidad de cambiar el modelo productivo y

de forma singular en la Industria, que es a nuestro juicio el elemento estratégico para salir antes y mejor de la crisis y para fundamentar un modelo productivo sólido y sostenible en Castilla-La Mancha.

El empleo debe ser el objetivo central en la próxima legislatura, junto con la protección a las personas que agotaron sus prestaciones. Las primeras medidas de emergencia que CCOO CLM ha venido exigiendo pasan por impulsar planes de empleo destinados a personas en desempleo crónico y sin prestaciones, y con carácter permanente en tanto no reduzcamos la tasa de paro por debajo del 10% (el primero de estos planes ya ha contado con la participación de CCOO). Así como la recuperación progresiva del empleo público destruido en la anterior legislatura, 15.399 empleos sólo en la Administración Autonómica.

Un segundo eje de prioridades es la recuperación de los servicios públicos como garantes del Estado Social. Así, en la sanidad pública de Castilla-La Mancha donde se han destruido 3.750 puestos de trabajo; se ha reducido en un 18,10% el pre-



supuesto sanitario y se han cerrado más de un 10% de las camas hospitalarias, consideramos imprescindible recuperar los niveles anteriores de dotación presupuestaria, de empleo, de servicios y de calidad asistencial. Hay, además, que volver a asegurar la universalidad del sistema sanitario público reponiendo los derechos de ciudadanía, incluyendo a la población inmigrante.

En relación a la educación, se han perdido cerca del 20% de los puestos de trabajo de docentes, 6.140 de los 34.801 que había al inicio de la legislatura, por tanto se hace imprescindible incrementar la inversión en este capítulo, recuperando el compromiso de dedicar no menos del 6% a la educación regional e incrementarla progresivamente hasta el 7% del PIB.

El estrangulamiento de la red de servicios sociales existente en CLM y la desatención a los colectivos más necesitados y vulnerables, ha provocado un aumento desmesurado de la pobreza y de las personas en riesgo de exclusión social. La atención a la Dependencia ha sufrido también un tremendo retroceso en la pasada legislatura, a partir de una Orden del Gobierno de CLM que encareció, dificultó o imposibilitó el acceso de los dependientes a las prestaciones. Esta Orden, recién anulada por el TSJ-CLM, ha afectado a los derechos de más de 40.000 personas.

Creemos necesario impulsar un Pacto Social, con implicación de todos los agentes concernidos, para establecer un nuevo modelo de servicios sociales en CLM y para reconstruir una red básica con una financiación estable y suficiente y con un claro protagonismo municipal y asociativo.

Por último CCOO CLM cree imprescindible reformar el sistema de financiación autonómica, así como la fiscalidad, tanto

## Un segundo eje de prioridades es la recuperación de los servicios públicos como garantes del Estado Social

en el ámbito del Estado como en Castilla-La Mancha, para avanzar en equidad y garantizar la suficiencia financiera. En este sentido presentaremos una serie de propuestas para mejorar los ingresos tributarios revisando las exenciones fiscales, equiparando el tramo autonómico del IRPF al tramo estatal o reduciendo los mínimos exentos en las declaraciones de Patrimonio y reduciendo las bonificaciones en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

Y para todo ello es imprescindible la recuperación del diálogo social, ya que en el caso de CLM, el Gobierno de Cospedal, además de suprimir el CES, lo ha obviado como herramienta de concertación en temas esenciales que afectan de forma extraordinaria a los ciudadanos; y ha negado a los sindicatos su capacidad de propuesta y de influencia en aquellas materias que le son propias, devaluando su papel de interlocución.

Se trata de impulsar un cambio que incorpore estas propuestas, desde la voluntad de contribuir a la recuperación de un crecimiento sostenible, para que los graves problemas económicos y sociales derivados de la crisis económica en Castilla-La Mancha puedan encarar una senda de solución. La aportación e intervención por tanto de los agentes sociales será imprescindible ■

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

	Total convenios	Firmados antes de 2015	Firmados en 2015
<b>Convenios</b>	1.673	1.148	525
<b>Empresas</b>	753.293	550.024	203.269
<b>Trabajadores/as</b>	5.164.295	3.520.973	1.643.322
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.758,00	1.755,26	1.763,88
<b>Variación salarial media en %</b>	0,75	0,74	0,77

### 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>	3.522	7.876,5
<b>2015</b>	1.673	5.164,3
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	3.395	932,7
<b>2014</b>	2.599	659,4
<b>2015</b>	1.194	284,0
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2013</b>	1.194	9.332,7
<b>2014</b>	923	7.217,1
<b>2015</b>	479	4.880,3

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

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	2.502	5.247.575
<b>2014</b>	1.822	2.106.348
<b>2015</b>	758	1.946.994
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	1.897	376.470
<b>2014</b>	1.488	247.183
<b>2015</b>	602	68.033
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2013</b>	605	4.871.105
<b>2014</b>	334	1.859.165
<b>2015</b>	156	1.878.961

### NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2015 registrados hasta 30 de Septiembre de 2015.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 30 de Septiembre de 2015.

(3) Expedientes FOGASA al 30 de Septiembre de 2015, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Septiembre 2015, Informe sobre la Actividad del SIMA-Octubre 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>1.163</b>	<b>1.047</b>	<b>31.586</b>
Agrario	13	12	892
Industria	165	152	7.443
Construcción	87	81	1158
Servicios	898	802	22.093
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.163</b>	<b>1.047</b>	<b>31.586</b>
1-49 trabajadores	967	894	9.529
50-249 trabajadores	135	109	8.752
250 o más trabajadores	42	25	12.907
No consta	19	19	398
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.163</b>	<b>100,0</b>	<b>31.586</b>
Cuantía salarial	723	62,2	14.171
Cuantía salarial y sistema de remuneración	155	13,3	2.910
Sistema de remuneración	51	4,4	1.199
Cuantía salarial y jornada de trabajo	37	3,2	1.588
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	32	2,8	360
Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo	18	1,6	426
Cuantía salarial, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo	18	1,6	442
Resto de casos	129	11,1	10.490

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

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2013	825	238	578
	2014	732	109	754
	2015	161	46	455
Empresa	2013	622	152	544
	2014	510	77	715
	2015	128	35	435
Grupo de empresas	2013	20	11	17
	2014	16	3	24
	2015	6	1	7
Sectoriales	2013	183	75	17
	2014	206	29	15
	2015	27	10	13

### Procedimientos SIMA 2015 (4)

	Procedimientos 319		Trabajadores 2.813.066
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	285	89	722.042
Sector	34	11	2.091.024
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y Aplicación	233	73,04	2.073.136
Huelga	65	20,38	491.960
Periodo de consultas	8	2,51	211.191
Impugnación Convenios Colectivos	6	1,88	28.700
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	4	1,25	579
Bloqueo negociación	2	0,63	7.250
Inaplicación del CC (Descuelgue)	1	0,31	250
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	319	100	2.813.066
Arbitraje	0	0	0
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	78	26	609.009
Laudos arbitrales	0	0	-
Sin acuerdo	191	63	1.844.184
Intentado sin efecto	23	7	128.427
Archivado	13	4	204.946
En trámite	14	4	26.500

### Expedientes FOGASA al 30.9.2015 (3)

<b>Nº expedientes</b>	88.946
<b>Nº empresas</b>	36.597
<b>Nº trabajadores/as</b>	129.785
65 % Hombres 35 % Mujeres	
<b>Total prestaciones (euros)</b>	886.796.265
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	300.601.480
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	586.194.785