

ACCIÓN SINDICAL

Secretaría de Acción Sindical Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CONFEDERAL



www.ccoo.es

47

NÚMERO

2020

JUNIO

DIGITAL

INFORMATIVO

Por un Acuerdo político y social que no deje a nadie atrás

En CCOO somos conscientes de la necesidad que tiene el país de dotarse de un amplio acuerdo político y social. Un acuerdo que ponga el acento en la defensa de los Servicios Públicos como pilar fundamental de un Estado Social, así como la reactivación de la economía, que debe combinar la aplicación de las medidas de urgencia para paliar los efectos sociales de la pandemia, con el impulso de un nuevo modelo productivo, laboral y social sostenible a medio y largo plazo, capaz de conjugar la dinamización de la productividad, la innovación y el conocimiento, con la generación de empleos estables y decentes, salarios dignos, así como mejoras en el bienestar social y respeto al medio ambiente.

SUMARIO

DIÁLOGO SOCIAL PARA UN AMPLIO ACUERDO POLÍTICO Y SOCIAL

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

FIRMADO ACUERDO SOBRE LA EXTENSIÓN DE LOS ERTE

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO "REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO" PUBLICADO EN 2020

VI ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2019

APOYO A LAS FAMILIAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES RELACIONADAS CON LA COVID19

REFORZAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS PARA GARANTIZAR EL ESTADO SOCIAL

CAMBIOS TECNOLÓGICOS. DIGITALIZACIÓN "BAJAR DE LA NUBE"

TELETRABAJO. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN NECESARIA

NOTICIAS BREVES

ESTADÍSTICA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

02

05

08

10

12

14

15

16

17

18

19



twitter.com/CCOO



www.facebook.com/ccoo.es/



www.instagram.com/comisionesobreras/



www.youtube.com/user/ccoo



accionsindical@ccoo.es



DIÁLOGO SOCIAL PARA UN AMPLIO ACUERDO POLÍTICO Y SOCIAL

Parece que estamos pasando lo peor de esta dura crisis sanitaria generada por la COVID-19, que ha tenido un gran impacto en la salud y la vida de muchas personas, con una mayor incidencia en las de más edad.

Esta crisis ha puesto de manifiesto muchas cosas, entre ellas la importancia de los servicios públicos y la necesidad de apostar por ellos de forma decidida e inequívoca, el papel del estado como una institución fundamental para la ciudadanía, y el valor del trabajo y de las personas, sin esto no hubiera sido posible salir de esta situación. Pero también ha puesto de manifiesto las carencias de nuestro modelo de protección social; un sistema nacional de salud que se ha visto altamente colapsado, e insuficiencias manifiestas, en nuestro sistema de cuidados de las personas mayores.

Pero esta crisis sanitaria también ha tenido una repercusión en la economía del conjunto del país. Desde CCOO hemos venido trabajando desde el minuto cero en propuestas que se han convertido en acuerdos en el ámbito del



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

Esta crisis ha puesto de manifiesto la importancia de los servicios públicos y la necesidad de apostar por ellos de forma decidida e inequívoca, el papel del estado como una institución fundamental para la ciudadanía y el valor del trabajo y de las personas, que sin ellas no hubiera sido posible salir de esta situación.

diálogo social para mitigar el impacto económico, laboral y social, provocado por la emergencia sanitaria. Estas propuestas han estado orientadas a salvar el empleo y el tejido empresarial y a extender la protección social. Y si bien estas medidas deben perma-

necer e ir acompañándose a las fases de la recuperación de la actividad, creemos que es el momento de pensar en aquellas políticas públicas que puedan impulsar una reactivación económica y laboral a más largo plazo y desde una perspectiva estratégica.



Caminamos ya a lo que se llama la nueva normalidad, donde la mayoría de los sectores se van incorporando progresivamente a la actividad, aunque por criterios sanitarios, van a seguir existiendo restricciones en algunas actividades. También en el sindicato vamos progresivamente retomando la actividad que podríamos llamar ordinaria, aunque el trabajo que hemos desarrollado durante todo este tiempo de confinamiento no ha sido extraordinario, forma parte de nuestro quehacer diario; pero sin embargo las formas en las que hemos tenido que desarrollar nuestro trabajo sindical, para atender a las trabajadoras y trabajadores en toda la geografía, así como la premura con la que hemos tenido que abordar una cascada de legislación de carácter laboral y social, para dar respuesta a las necesidades originadas por la crisis, desde el momento que se produce el estado de alarma si han sido excepcionales. Analizando el resultado debemos de convenir que ha habido una impresionante movilización del conjunto de la organización, en un contexto objetivamente adverso, sin precedentes de cómo actuar, y como sindicato hemos estado a la altura de los retos que se nos han planteado.

Esta situación de emergencia, también sindical, (más de

Los Acuerdos sobre los ERTes, que después se han convertido en leyes, no solamente han dado protección que ha beneficiado a millones de personas trabajadoras, sino que también han evitado la destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo.

400.000 ERTes que han afectado a 3.400.000 personas en menos de dos meses y en una situación de confinamiento es una realidad a la que nunca nos habíamos enfrentado), ha supuesto un paréntesis en las líneas de trabajo que teníamos marcadas y que veníamos desarrollando, para centrar nuestra acción reivindicativa, en salvar el empleo como principal cometido. Los acuerdos sobre los ERTes, que después se han convertido en leyes, no solamente han dado protección que ha beneficiado a millones de personas trabajadoras, sino que también han evitado la destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo. La reciente prórroga hasta el 30 de junio de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) acordada entre el Gobierno, sindicatos y patronal va en ese sentido y renueva una medida que ha demostrado ser útil. Nos encontramos ahora, en fase de negociación de una nueva prórroga teniendo en

cuenta las necesidades que persistan tras las distintas fases de desescalada. Junto a esto como bien venimos recogiendo en nuestros textos, consideramos que la respuesta a esta crisis provocada por la covid-19 no puede ser solo nacional. La Unión Europea debe ejercer un papel activo y no dejar a los diferentes estados abandonados a su suerte. Urge adoptar medidas de mutualización de la deuda ("corona bonos" o similar) para financiar todas las actuaciones extraordinarias, y posibilitar que el Banco Central Europeo compre directamente la deuda pública de los países.

Igualmente desde CCOO somos conscientes de la necesidad que tiene el país, en estos momentos, de dotarse de un amplio acuerdo político y social que ofrezca certezas y seguridad a la ciudadanía y venimos trabajando para que esto sea una realidad. Un acuerdo que mire al presente y al futuro del país. La



reactivación de la economía española debe combinar la aplicación de las medidas de urgencia para paliar los efectos sociales de la pandemia con el impulso de un nuevo modelo productivo, laboral y social sostenible a medio y largo plazo, capaz de conjugar la dinamización de la productividad, la innovación y el conocimiento con la generación de empleos estables y decentes, salarios dignos, mejoras en el bienestar social y respeto al medio ambiente.

Desde CCOO venimos trabajando desde la premisa de no dejar a nadie atrás en esta crisis y consideramos que medidas como el ingreso mínimo vital, aprobado por el gobierno recientemente, contribuyen a ello; pero hay que seguir avanzando en la adopción de medidas de protección social destinadas a aquellos sectores de población afectados por la crisis para los que no se han habilitado medidas, como por ejemplo ayudas a la conciliación corresponsable, desde el marco del diálogo social y con el objetivo de que no aumenten los niveles de pobreza y desigualdad.

Hemos de añadir de forma progresiva a estas cuestio-

Para CCOO no es de recibo que vuelvan a atacar los salarios, como medida de salida de la crisis, voces ya se han escuchado al respecto, pero nosotros debemos de seguir defendiendo el IV AENC, con la flexibilidad oportuna, pero sin perder los logros conseguidos hasta ahora.

nes los aspectos de la acción sindical que hemos dejado suspendidos en estos momentos, por tanto debemos de ir pensando en retomar los procesos de negociación colectiva, sabiendo que esta situación complica su desarrollo. Para CCOO no es de recibo que vuelvan a atacar los salarios, como medida de salida de la crisis, voces ya se escuchan al respecto, pero nosotros debemos de seguir defendiendo el IV AENC, con la flexibilidad oportuna, pero sin perder los logros conseguidos hasta ahora. Por tanto no a las congelaciones salariales, ni a los descuelgues indiscriminados. No podemos perder los incrementos pactados, aunque eso conlleve alguna suspensión temporal de su aplicación, ni perder el

horizonte de la generalización de los 14.000 euros. Es necesario impulsar la demanda interna que genere movimiento de la economía para mantener y generar empleo, y para eso el impulso de las rentas de trabajo es fundamental.

Finalmente recordar, que si bien hemos transformado los contenidos del diálogo social, la nueva normalidad, nos ha de conducir también a recuperar las conversaciones para la reversión de la reforma laboral, más necesaria que nunca tras esta crisis, para garantizar que una vez más no seamos las personas trabajadoras quienes acabemos pagando las consecuencias de la misma. **AS**

FIRMADO ACUERDO SOBRE LA EXTENSIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) Y SUS CONDICIONES

La pandemia del Covid-19 ha provocado una crisis mundial sin precedentes, donde hemos visto como la mayoría de países aplicaban medidas de confinamiento para preservar la salud de las personas. Estas medidas, entre otras, han implicado cierres de centros de trabajo, excepto los considerados esenciales.

El Gobierno de España ha puesto en marcha diferentes medidas en defensa del empleo y la protección social, pero si algo ha caracterizado este periodo es el compromiso y la corresponsabilidad de los interlocutores sociales, cerrando importantes acuerdos con el Gobierno para salvaguardar el empleo.

Entre estos acuerdos, el 8 de mayo, los agentes sociales y el gobierno cerrábamos un acuerdo, en el ámbito del Diálogo Social Tripartito, sobre la extensión de los ERTE y sus condiciones que quedaron reflejados en el RDL 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, cuyos contenidos centrales, muy resumidos, son:

1. ERTE DE FUERZA MAYOR

Se desvinculan del Estado de alarma y se refieren al reinicio de la actividad. Su duración no podrá ir más allá del 30 de Junio de 2020, salvo acuerdo del Consejo de Ministros.

Se introduce la fuerza mayor parcial hasta el 30 de Junio, de manera que las empresas podrán ir incorporando a quienes están en el ERTE de forma progresiva y en **la medida necesaria para el desarrollo de la actividad**, pudiendo ser esta incorporación también de forma de reducción de jornada.





2. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP)

Los expedientes que se presenten por estas causas tras la entrada en vigor del RDL 18/2020 de 12 de mayo y hasta el 30 de junio, se efectuarán en base a lo recogido en el artículo 23 del RDL 8/2020.

El informe de la Inspección de Trabajo seguirá siendo potestativo y se mantienen los plazos reducidos de tramitación hasta el 30 de junio.

La tramitación de esos expedientes podrá iniciarse mientras este vigente el expediente de regulación de empleo por fuerza mayor.

Cuando un expediente por causa ETOP, se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel, se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

3. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

Las medidas reguladas en el artículo 25 del RDL 8/2020 se mantienen, tanto para los expedientes por causa de fuerza mayor como para los derivados de causas ETOP, hasta el 30 de junio. Esto se aplica tanto a los ERTE que se presentaron por causa ETOP antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley como para los que se presenten con posterioridad.

No obstante, la protección extraordinaria por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas y de quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, regulada en el apartado 6 del citado artículo 25, resultará aplicable hasta el 31 de diciembre de 2020.

4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE EXENCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se extiende la exoneración de cuotas a la Seguridad Social durante los meses de mayo y junio para las empresas y entidades en situación de expediente por causa de fuerza mayor. Estas exoneraciones no tienen ningún efecto para las personas trabajadoras.

5. SALVAGUARDA DEL EMPLEO

La disposición adicional sexta del RDL 8/2020, queda desarrollada de la siguiente manera:

- a) El compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses afectará a todas las empresas que se hayan acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor.
- b) La fecha desde la que se empieza a contar dicho plazo corresponde a la de la reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta reanudación no afecte al conjunto de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

Cuando no se entiende incumplido este compromiso:

- a) Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente.
- b) Los que se extingan por baja voluntaria, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.



- c) Cuando finaliza el llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando esto no suponga un despido sino una interrupción del mismo. Cuando los contratos temporales se extingan por finalización del tiempo convenido o haya finalizado la obra o servicio para los que fueron realizados o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en concurso de acreedores.

Consecuencias del incumplimiento

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Por último también se recogen medidas con los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal.

Se crea una comisión tripartita de seguimiento del proceso de desconfinamiento integrada por las partes firmantes del acuerdo y cuya función principal será el seguimiento de las

medidas que, en el ámbito laboral, se vayan adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, así como la propuesta y debate de las medidas que se propongan por el MTES o por cualquiera de las organizaciones que integran la comisión. Debe de ser consultada, con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas que pueda establecer el Consejo de Ministras y Ministros.

¿QUÉ PASA TRAS EL 30 DE JUNIO?

El Consejo de Ministras y Ministros podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones a los ERTE por causa de fuerza mayor, extenderlas a los basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas extraordinarias de protección por desempleo en los términos que se están aplicando en estos momentos (Art. 25.1 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo) por el periodo de tiempo y porcentajes que en él se determinen. **AS**

Todas estas medidas están recogidas y ampliada la información en los siguientes enlaces:

Contenido del RDL prórroga ERTE: Acuerdo sobre la extensión de los expedientes de suspensión temporal de empleo (ERTE) y sus condiciones

Manual de Respuesta Sindical_Ante el Covid-19

FIRMADO ACUERDO SOBRE LA EXTENSIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) Y SUS CONDICIONES

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO ‘REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO’ PUBLICADO EN 2020

“La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo” es el título del último estudio realizado por el Observatorio de Negociación Colectiva de Comisiones Obreras entre 2018 y 2019, y publicado en febrero de este año.

El Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC), integrado por una treintena de docentes de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de nueve universidades españolas diferentes, está -Cádiz, Cantabria, Carlos III (Madrid), Castilla La Mancha, Granada, Mála-

ga, Pablo de Olavide (Sevilla), Salamanca, y Valencia-, actualmente encuadrado en el ámbito de la Fundación 1º de Mayo en estrecha coordinación con la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO.

La oportunidad de la temática tratada en esta ocasión es indiscutible de cara a conocer el impacto que las últimas reformas laborales y la pasada crisis han producido sobre la regulación de los convenios colectivos en aspectos directamente relacionados con el tiempo de trabajo: descansos,





PRESENTACIÓN EN EL OBSERVATORIO DE NC "REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO"

vacaciones, flexibilidad interna, prolongación de jornada, posibilidades para conciliar... Un conocimiento que evidenciará deficiencias que deberán ser corregidas a través de la acción sindical y de la propia negociación colectiva.

Los investigadores conformaron seis grupos de trabajo sobre temáticas específicas:

- La estructura de la negociación colectiva. Vigencia y duración de las cláusulas de tiempo de trabajo, bajo la coordinación de Rafael Gómez Gordillo de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- Jornada de trabajo y su determinación; distribución irregular, coordinado por Ana Belén Muñoz Ruiz de Universidad Carlos III de Madrid.
- Descansos y vacaciones, con una coordinación compartida entre Carlos Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort, ambos de la Universidad de Valencia.
- Horarios y flexibilidad horaria, bajo la coordinación de Amparo Merino Segovia de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Prolongación de jornada: jornada extraordinaria y horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, grupo coordinado por David Lantarón Barquín de la Universidad de Cantabria.
- Permisos, licencias, reducciones y redistribuciones de jornada para conciliar trabajo y familia, coordinado por Miguel Ángel Almendros González y José Luís Monereo Pérez, ambos de la Universidad de Granada.

Cada uno de los grupos analizó el contenido de una muestra de convenios colectivos, conformada por 200 convenios de ámbito sectorial y otros 200 de empresa, partiendo de la regulación legal y del tratamiento jurisprudencial correspondiente a cada uno de los aspectos tratados.

El estudio fue presentado públicamente el pasado 20 de febrero en la sede del Consejo Económico y Social, con la participación e intervención de representantes de los diferentes grupos de trabajo, así como de Julián Ariza Rico, Presidente en funciones del CES; Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social -e integrante del equipo de investigación del ONC -; Unai Sordo Calvo, Secretario general de CCOO, y María Cruz Vicente Peralta, Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO. 

VI ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

Un nuevo impulso en la solución de conflictos, el fortalecimiento de la negociación colectiva y la democratización de las relaciones laborales.

Han transcurrido casi veinticinco años desde que manifestáramos nuestra voluntad decidida de poner en marcha y desarrollar un mecanismo de solución de conflictos colectivos laborales de ámbito estatal, firmando el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) el 25 de enero de 1996.

Igualmente creamos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) como soporte administrativo y de gestión de los procedimientos en él regulados y espacio de diálogo, negociación y difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos.

Durante todos estos años se han ido renegociando los diferentes acuerdos e introduciendo mejoras en su aplicación y consolidación como verdadero organismo de solución de conflictos y su madurez quedó patente en 2012, cuando las Organizaciones firmantes del V ASAC optamos por modificar su título, sustituyendo el adjetivo "Extrajudicial" por "Autónoma", destacando con ello que su principal característica era configurarse como una verdadera alternativa a la vía judicial que permitiera, a través de la autonomía colectiva, instaurar un clima más participativo en la solución de los conflictos y de fortalecimiento más democrático de las relaciones laborales. Asimismo, di-





cho Acuerdo asumió el reto de ampliar su ámbito de aplicación, con la universalización de la mediación y el arbitraje a todos los sectores y empresas, sin necesidad de un instrumento de ratificación o adhesión expresa.

Con la firma de este VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, los interlocutores sociales, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, hemos dado un paso más en la promoción de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, introduciendo cambios relevantes. Así hemos ampliado su ámbito competencial convencidos de que existen alternativas consensuadas con las que obtener soluciones acordes a las necesidades y problemáticas surgidas en el ámbito laboral. Concebimos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y los procedimientos que administra como una herramienta al servicio de las relaciones colectivas de trabajo.

Hay que recordar y remarcar que este acuerdo sobre materias concretas se suscribe al amparo del artículo 83.3 del ET, y por tanto tiene eficacia general y directa para todas las empresas y personas trabajadoras y sus respectivos representantes.

Así, entre otras cuestiones los avances más sustanciales de este VI ASAC son los siguientes:

- Por primera vez, se hace un llamamiento a la autonomía colectiva, tanto para la promoción e impulso de la negociación colectiva como para la prevención de los conflictos y controversias, a petición de ambas partes.
- Se ha extendido el ámbito personal de este Acuerdo, previa adhesión, a las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado y demás entidades de derecho público de ellas dependientes, para la solución de sus conflictos colectivos.

- Del mismo modo, a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes (TRADES) en las controversias colectivas derivadas de sus acuerdos de interés profesional.
- Se incorporan novedades en la gestión y agilización de los procedimientos específicos en los supuestos de huelga para dar una oportunidad real a la mediación.
- Se fortalece la lista de mediadores y mediadoras a través de un modelo formativo común, en el que se aspira a avanzar con el resto de organismos autonómicos. Asimismo, también se articulan vías para agilizar la designación, facilitando la mediación unipersonal y criterios para los casos de recusación, todo ello en aras de la necesaria neutralidad y del aumento de la confianza de las partes en el sistema.
- Se propugna un código ético de conducta para la mediación y el arbitraje como eje sobre el que se asienta la actuación de las personas que ejercen una labor fundamental, como es la solución autónoma.
- Que este Acuerdo se suscribe con vocación de servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos laborales que pudieran acordarse a nivel autonómico, sectorial, de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas.
- El Acuerdo conserva igualmente el Anexo de recomendaciones tendentes a facilitar la tarea de las Comisiones Paritarias, cuya labor en la negociación colectiva entendemos principal y constante.

Finalmente, las organizaciones firmantes de este VI ASAC, entendiendo los múltiples beneficios de estos sistemas en las relaciones laborales y su incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto, instamos a los poderes públicos y al legislador al impulso y fortalecimiento de estos mecanismos, otorgando con la firma de este Acuerdo una muestra de nuestro compromiso común. 

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2019

Las estadísticas oficiales muestran que el ritmo de registro de los efectos económicos para el 2019 ha sido muy similar al del 2018, si bien, se aprecia un considerable incremento en el número de personas afectadas por estos convenios con respecto a los años previos. Un total de 3.536 convenios registraron efectos económicos para 2019, que afectaban a 9.850.338 personas, y con un incremento salarial medio del 2,33%.

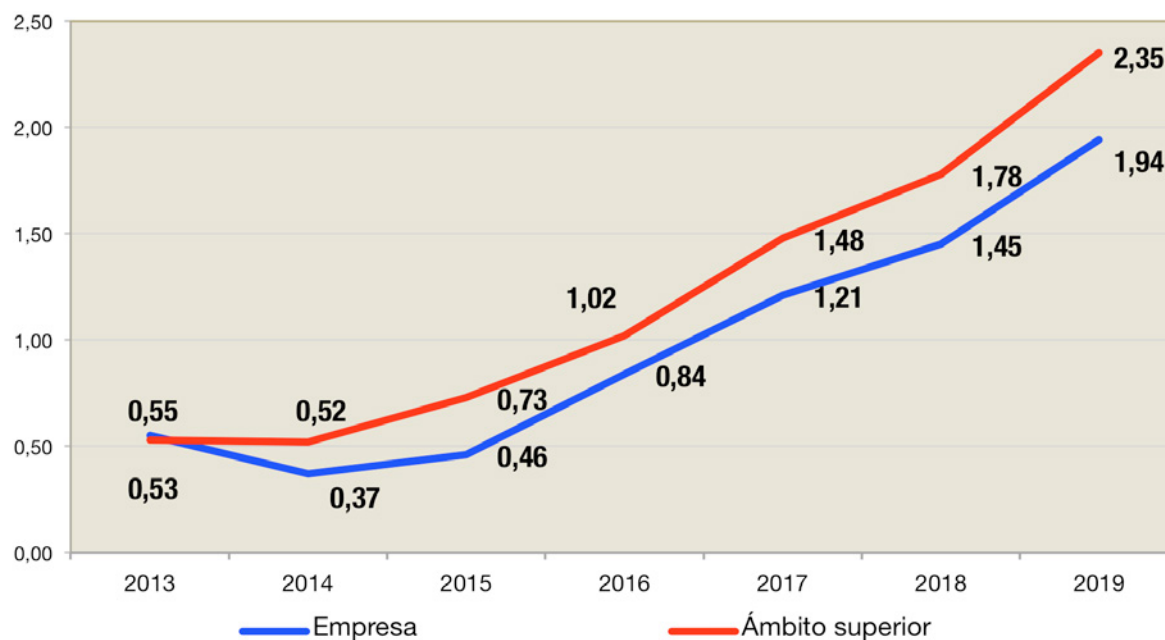
Además de la situación económica, otros dos factores han incidido

sobre el incremento del 2019: el IV Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva (IV AENC) para el periodo 2018-2020 -firmado en julio de 2018- que plantea entre sus objetivos alcanzar un salario mínimo en los convenios colectivos de 14.000 euros anuales al finalizar su vigencia; y un incremento del salario mínimo interprofesional del 22,5 % para 2019, situándolo en 900 euros mensuales.

El gráfico muestra que tras las moderadas subidas de los años 2013 y 2014, los incrementos ascienden

ligeramente en 2015 como consecuencia del repunte de la economía y de la firma del III AENC, que incidía entre sus objetivos en la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, pero es a partir del 2015 cuando las subidas salariales son más pronunciadas. Pese a que los datos de 2018 y 2019 son aún provisionales, las diferencias en los incrementos correspondientes a estos años con respecto al inmediatamente anterior son evidentes, tanto en la media general (tres décimas superior el de 2018 con respecto al 2017, y casi seis déci-

Evolución incremento salarial por ámbito funcional



El dato correspondiente al incremento del 2019 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía, mientras que ésta ya se ha tenido en cuenta para los restantes años.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITRAMISS.



mas más el de 2019 con respecto al 2018), como en la desagregación por ámbito funcional; siendo en los convenios sectoriales donde se produce la mayor diferencia, y ello pese a que los datos correspondientes al 2018 y anteriores ya contemplan las posibles actualizaciones por garantía salarial.

Las estadísticas oficiales evidencian diferencias dependiendo de si los efectos económicos corresponden a convenios plurianuales revisados, cuyo incremento salarial medio se sitúa en el 2,08%; o si se trata de convenios que iniciaron su vigencia en 2019, cuyo incremento salarial medio se eleva hasta el 3,12%. Diferencias que se acentúan si consideramos, además, el ámbito funcional: el porcentaje de incremento medio que experimentan los convenios colectivos sectoriales que han iniciado vigencia en 2019 (3,17%) es casi el doble que el correspondiente a los convenios de empresa plurianuales que revisaron el incremento para el mismo año (1,74%).

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que el IPC cerró 2019 con un 0,8%, la subida media pactada para el pasado año –muy superior a la inflación media– supone la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido durante los años de crisis.

En cuanto a la jornada pactada, las 1.750,8 horas anuales de media, se elevan ligeramente en los convenios firmados con anterioridad al 2019 y desciende en el de los firmados en el año, produciéndose una diferencia de en torno a dos horas y media entre unos y otros; una bajada de jornada debida a los convenios de empresa, en los que la reducción de los pactados en 2019 con respecto a los firmados con anterioridad se eleva a las treinta y tres horas y media, mientras que en los de ámbito sectorial se ha producido un ligerísimo aumento en la jornada registrada.

El balance incluye un análisis de los efectos económicos firmados y publicados en 2019 de un total de 549 convenios colectivos sectoriales, que afectan aproximadamente a 7.325.811 personas. De este análisis podemos extraer las siguientes conclusiones: CCOO ha formado parte de la comisión negociadora de la inmensa mayoría de ellos, en concreto de 534, que suponen el 97,27% del total, de los cuales no firmó 22; en 325 de estos convenios, todas las categorías profesionales tienen salarios superiores al SMI; en 115 el salario más bajo coincide con el SMI, y no es ésta una coincidencia casual sino el

efecto, en la mayoría de los casos, de un proceso de negociación específico para alcanzar este mínimo salarial; sin embargo, lo más preocupante son los 108 convenios restantes, en los que alguna categoría profesional o colectivo específico de trabajadores/as no llegó a los 12.600 euros anuales en 2019.

En cuanto al objetivo salarial del IV AENC: 205 de los convenios sectoriales evaluados, que suponen el 37% de los 549, han cubierto tal propósito en 2019; y en 142 convenios sólo alguna categoría queda por debajo de ese mínimo salarial; estos 347 convenios afectan a 4.816.356 personas, de las que sólo un porcentaje mínimo quedaría pendiente de lograrlo. Restan, sin embargo, 201 convenios colectivos sectoriales con dificultades importantes para conseguir el propósito propuesto a lo largo del 2020.

En el balance se expone una casuística muy variada en la regulación salarial en relación a la adaptación al SMI que, con frecuencia, deriva de una diferente interpretación del mismo. De cualquier forma, queda patente que queda trabajo urgente por hacer en muchos convenios de cara al SMI establecido para este año; el convenio en ningún caso puede ser un freno a la aplicación del SMI, y conviene recordar los criterios que defiende el sindicato en la aplicación del mismo. El balance recoge también ejemplos de buenas prácticas en esta materia, que pueden servirnos como modelos a seguir. 



El Informe completo puede ser consultado mediante el siguiente enlace:

<https://www.ccoo.es//3c6d47073ab22a3a8cb766bda16f5380000001.pdf>

APOYO A LAS FAMILIAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CUANDO CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES RELACIONADAS CON LA COVID19



Las medidas que ha adoptado el Gobierno para hacer frente a la situación de excepcionalidad provocada por la pandemia de la COVID-19 ha supuesto el cierre temporal de actividades de enseñanza y cuidados, ente otros, lo que ha significado que –mayoritariamente- las mujeres trabajadoras, hayan tenido que asumir el trabajo de los cuidados.

Las distintas fases de desconfiamento para la recuperación paulatina de la vida cotidiana y la actividad económica suponen, así mismo, la incorporación paulatina de muchas personas trabajadoras a sus puestos de trabajo, lo que sin duda va a complicar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde CCOO hemos elaborado una serie de propuesta recogidas en el documento:

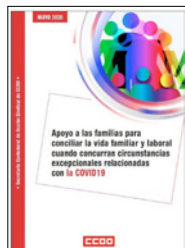
[Apoyo a las familias para conciliar la vida familiar y laboral cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID19.](#)

Partimos de la consideramos que la adaptación de la jornada laboral, en el ámbito de las empresas es la medida que se debe de potenciar en una situación excepcional y de carácter coyuntural, como la originada por la pandemia que estamos viviendo. Para ello, sería oportuno estudiar el establecimiento de incentivos a las empresas que faciliten la adaptación de la jornada, para la atención de cónyuges, parejas de hecho, o relación afectiva análoga a la conyugal, que se pueda verificar de forma fehaciente, así como a familiares hasta de segundo gra-

do de consanguinidad de la persona trabajadora que necesiten cuidados.

A pesar de apostar por la adaptación de la jornada como la mejor medida para conciliar la vida laboral y familiar, consideramos que no en todas las ocasiones resulta suficiente para solucionar los problemas de conciliación que se pueden presentar. Por ello, en no pocas ocasiones es necesario acudir a otras medidas legales de conciliación, por lo que urge abordar un plan de ayudas económicas que contribuya a completar las medidas excepcionales para garantizar la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar; propiciando que el acceso a estas medidas no contribuya a agrandar las brechas laborales mediante un impacto negativo de género.

Desde CCOO, y en el ámbito del dialogo social tripartito de los distintos territorios, plantearemos que estas subvenciones o ayudas sean complementadas en cada ámbito, y hacemos un llamamiento a los distintos Gobiernos autonómicos para que, ante una situación excepcional como la que está atravesando el conjunto del país, pongan en marcha los compromisos adquiridos con la igualdad y con las políticas de conciliación y corresponsabilidad. **AS**



REFORZAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS PARA GARANTIZAR EL ESTADO SOCIAL



Si algo ha puesto de manifiesto la pandemia es la importancia de los servicios públicos como agregador social, su eficacia para garantizar el acceso universal y en términos de igualdad a los derechos básicos recogidos en la Constitución y en el ordenamiento jurídico. También hemos podido constatar el efecto que han tenido los recortes y las políticas privatizadoras sobre la capacidad de los servicios públicos, para responder a los retos que ha planteado la crisis sanitaria. Los recortes se llevaron por delante miles de empleos de sanitarios, docentes y empleos públicos de diferentes servicios y precarizaron el empleo, tratando de abrir espacios al mercado en una lógica descaradamente privatizadora, que ahora ha mostrado sus carencias.

Durante la crisis, las políticas austerizadas aparejaron un recorte sin precedentes en el sector público, que abrió la puerta a privatizaciones masivas. Se perdieron más de 400.000 empleos y la congelación de las Ofertas de Empleo Público elevó las tasas de temporalidad hasta niveles insoportables, que en algunos servicios públicos superaban el 50%. Todo ello ha marcado como han tenido que afrontar la crisis sanitaria nuestros centros sanitarios, los centros y residencias de personas mayores, los servicios

de empleo o de seguridad o el sector educativo entre otros.

Los servicios públicos han demostrado ser más eficaces y garantistas tanto en el ámbito sanitario y de los servicios sociales como en educación, seguridad, justicia, etc. Y hemos aprendido de la gestión neoliberal de la crisis anterior, que los recortes no son una opción, antes al contrario, fortalecer los servicios públicos ha de ser una prioridad en el escenario de la reconstrucción tras la pandemia del COVID-19.

Igualmente, deben ser una pieza clave para dinamizar la economía y favorecer la cohesión social y territorial de nuestro país. Para ello resulta imprescindible dar un impulso en materia de infraestructuras, transporte, telecomunicaciones, medio ambiente, desarrollo de nuevas tecnologías, así como invertir en ciencia, investigación, innovación y desarrollo.

Las políticas públicas deben jugar un papel fundamental para impulsar el necesario cambio de modelo productivo que nos permita competir con el valor añadido del conocimiento y tener una menor dependencia del exterior. Reforzar los servicios públicos pasa también por garantizar unas

condiciones laborales y retributivas dignas para sus profesionales y un empleo de calidad. Para ello resulta imprescindible cumplir con los acuerdos firmados con el Gobierno, culminar los procesos de estabilización y consolidación a través de las OEP, desarrollar los planes de empleo necesarios para recuperar el empleo perdido, acometer el necesario rejuvenecimiento de las plantillas y acabar con la lacra de la precariedad laboral en el ámbito de las administraciones públicas.

Es igualmente necesario continuar con la recuperación de los derechos arrebatados, en materias tan importantes como jornada laboral, complementos salariales, pagas extraordinarias, o medidas de acción social, para lo que es necesario reforzar la negociación colectiva en el conjunto de las administraciones públicas.

Por último, es necesario acometer la devolución a la gestión directa pública de los servicios privatizados, especialmente en aquellos casos en los que se ha puesto de manifiesto la pésima prestación del servicio y el riesgo para las personas usuarias, como es el caso de algunas residencias de personas mayores. **AE**

La crisis provocada por la COVID-19

nos ha puesto encima de la mesa los muchos déficits que ya veníamos denunciando. Las privatizaciones del modelo social y sanitario, la falta de tejido industrial, el peso del sector servicios, son solo un ejemplo a un largo etcétera que podríamos añadir. Hemos asistido a una tormenta perfecta de muy duras consecuencias que nos debe obligar a todos a poner las luces largas.

Son muchas las materias que necesitan de una reflexión común, huyendo del cortoplacismo y aunando los intereses colectivos por encima de cualquier otro.

Para contribuir a este necesario debate, introducimos en la revista dos artículos sobre temas que marcan no el futuro, si no el presente de las relaciones laborales y la forma de abordarlas desde la negociación colectiva.

La Guía de Negociación Colectiva y Digitalización y el Documento Confederal sobre Teletrabajo que son una oportunidad que no podemos dejar pasar y a la que debemos sacar el máximo partido.

CAMBIOS TECNOLÓGICOS. DIGITALIZACIÓN 'BAJAR DE LA NUBE'

La digitalización ha otorgado a esta frase un nuevo significado, hasta hace muy poco bajar de la nube era entendido como bajar a la realidad, tocar tierra. Hoy muchos la entenderían como descargar contenidos almacenados en un servidor de forma *on line*.

La transformación tecnológica modifica el lenguaje, las relaciones sociales, el modelo cultural..., pero también los modelos de negocio, de empresa y de manera profunda las relaciones laborales.

Somos un sindicato, tenemos tres herramientas básicas; la NEGOCIACION COLECTIVA, EL DIALOGO SOCIAL Y LA MOVILIZACION, las tres requieren tener capacidad de adaptación a los cambios para mantener su eficacia y su capacidad transformadora, así como de combinar propuesta y conflicto como ejes de intervención.

Los cambios son rápidos, complejos y se han producido en la última década mezclados con las consecuencias de la crisis económica, todo ello inmerso en un determinismo tecnológico que ha conseguido crear un ambiente de ingobernabilidad, nos ha llevado a intervenir solamente en las consecuencias del cambio, sin apenas incidencia en **el qué, el cómo y el cuándo** de la transformación tecnológica de las empresas y por tanto de situar y defender los intereses de los trabajadores en esos procesos desde el inicio.

Solo el 5% de los convenios recogen algún tema relacionado con la digitalización, es urgente cambiar esta situación si no queremos caer en la irrelevancia, para ello debemos enriquecer los contenidos de nuestras propuestas y marcar nuevas prioridades que justifiquen la movilización por nuestra participación en la gobernanza de los cambios que condicionaran el futuro.

Conscientes que necesitamos herramientas para abordar estos retos, desde la secretaria de acción sindical hemos preparado una guía de NEGOCIACION COLECTIVA Y DIGITALIZACION que estará muy pronto publicada y que contara con un plan de difusión acordado con las federaciones, todo ello para aterrizar, para BAJAR DE LA NUBE. **AS**

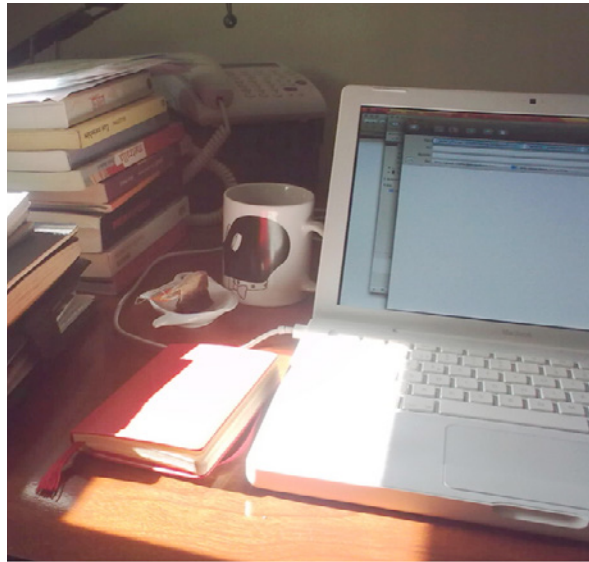


TELETRABAJO. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN NECESARIA

El Teletrabajo ha irrumpido en nuestras vidas como no habíamos imaginado nunca, la necesidad de aislamiento social provocada por la pandemia del Coronavirus impulsó al gobierno a plantear esta fórmula como alternativa prioritaria al trabajo presencial en las empresas, esto ha hecho que miles de trabajadores y trabajadoras hayan improvisado sus puestos de trabajo en sus hogares en los últimos meses, y todo parece indicar que muchas empresas optarán por continuar con la actividad laboral a distancia, con todas las ventajas e inconvenientes que plantea.

El Teletrabajo, la adaptación tecnológica del puesto de trabajo para poder realizar éste a distancia y fuera del entorno físico de las empresas, ofrece múltiples opciones de mejora; elimina o acorta los tiempos que suponen los desplazamientos, mejora el medio ambiente por la reducción del transporte, flexibiliza los horarios, aumenta las opciones de la conciliación... al mismo tiempo que abre profundas inquietudes e interrogantes: aislamiento, individualización, aumento de la brecha de género, digital, precarización, falta de controles de salud laboral, dificultad de ejercer derechos sindicales, control empresarial, desconexión, etc.

Todo esto por sí mismo exige una reflexión, un debate en el entorno de los procesos de digitalización, la economía de plataformas, la transición ecológica y los nuevos modelos de relaciones laborales que se están haciendo presentes en el mundo del trabajo. Para poder desarrollar una acción sindical que sea capaz de responder a estos retos defendiendo con eficacia los intereses de los trabajadores y trabajadoras, la negociación colectiva y el diálogo social deben entrar con fuerza en esta dimensión y la velocidad del cambio es un reto que debemos asumir.



Estamos trabajando en la elaboración de un documento confederal que a partir de las aportaciones, reflexiones y experiencias acumuladas de las federaciones estatales y territorios de CCOO pueda darnos una primera referencia común de análisis y actuación, así como los elementos jurídicos a tener en cuenta.

Sin duda este documento estará listo en las próximas semanas (pues es urgente tener criterios comunes para abordar la implantación del Teletrabajo), pero tendrá que ser sometido a una constante revisión y adaptación a una realidad que con seguridad cambiará de la mano de la innovación tecnológica y organizativa de manera constante.

La Confederalidad de la reflexión y las apuestas de acción sindical compartidas son básicas para el inmenso reto que se nos plantea. 

NOTICIAS BREVES

Los acuerdos de Inaplicación de convenios colectivos en cifras. Análisis de datos registrados en REGCON

El pasado mes de diciembre la Secretaría confederal de Acción Sindical publicó en la serie de Cuadernos de acción sindical, un estudio titulado *"Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras. Análisis de los datos registrados en REGCON (octubre 2010 - febrero 2019)"*.

En el estudio han sido analizados los 9.673 registros de inaplicaciones que han tenido entrada en el Regcon desde sus inicios hasta el mes de febrero del 2019. El análisis contempla no sólo la perspectiva de su evolución temporal, sino que también han sido tenidos en cuenta aspectos tan importantes como el ámbito funcional, territorial o sectorial de los acuerdos, así como el tamaño de las empresas, las organizaciones firmantes en representación de las plantillas, las materias objeto de inaplicación, etc.

El informe completo puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www.ccoo.es/40b06d62d3bb3257b7e4bab02cb4d23c000001.pdf>

STS núm. 778/2019, de 13 de noviembre de 2019

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por cuatro grandes empresas de trabajo temporal (Randstad, Adecco, Qualytel Teleservices y Crit Interim España), contra la sentencia de 11 de diciembre de 2017 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo en demanda formulada por la Federación de Servicios de CCOO, USO y CGT, por la que se declara el derecho del personal contratado a través de una ETT a que se le apliquen las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria, en este caso, de Qualytel Teleservices.

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d6a23a7d40f47f8c/20191127>

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS DE 2020 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2019	Firmados en 2019
Convenios	2.395	2.303	92
Empresas	813.050	805.403	7.647
Trabajadores/as	6.531.615	6.469.886	61.729
Jornada media (horas/año)	1.754,47	1.754,22	1.780,52
Variación salarial media en %	1,96	1,96	1,82

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS POR AÑOS (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2018	4.819	11.064,1
2019	4.074	10.134,4
2020	2.395	6.531,6
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2018	3.691	736,1
2019	3.120	662,0
2020	1.797	355,0
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2018	1.128	10.328,0
2019	954	9.472,4
2020	598	6.176,6

NOTAS

(1)	Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITEs - Avance Mensual 2020 registrados hasta 31 de Mayo de 2020.
(2)	(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 10 de Junio de 2020.
(3)	(Expedientes anuales acumulados de FOGASA al 31 de Mayo 2020, elaboración propia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
(4)	Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, Informe sobre la Actividad del SIMA Enero 2020.

CONVENIOS REGISTRADOS POR AÑO DE FIRMA (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2018	1.894	4.631.193
2019	1.448	2.770.824
2020	107	63.529
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2017	1.469	266.973
2018	1.130	229.689
2019	87	10.298
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2017	425	4.364.220
2018	318	2.541.135
2019	20	53.231

EXPEDIENTES FOGASA 2020 (3)

Nº expedientes	25.071
Nº empresas	8.073
Nº trabajadores/as 66,6 % Hombres 33,4 % Mujeres	29.176
Total prestaciones (euros)	193.324.451
Prestaciones por salarios (euros)	78.649.567
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	114.674.884

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS REGISTRADOS EN 2020 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	253	236	6.200
Agrario	8	8	479
Industria	38	37	2.121
Construcción	38	36	727
Servicios	169	155	2.873
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	253	236	6.200
1-49 trabajadores	201	194	2.310
50-249 trabajadores	41	31	2.583
250 o más trabajadores	6	6	1.244
No consta	5	5	63
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	253	100,0	6.200
Cuantía salarial	152	60,1	2.595
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	35	13,8	1035
Sistema de remuneración	11	4,4	422
Jornada de trabajo	7	2,8	375
Cuantía salarial y Horario y distribución del tiempo de trabajo	7	2,8	123
Horario y distribución del tiempo de trabajo	6	2,4	224
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	5	2,0	661
Resto de casos	30	11,9	765

DENUNCIAS, PRÓRROGAS Y NUEVOS CONVENIOS JUNIO 2020 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2018	650	65	519
	2019	647	63	492
	2020	56	56	119
Empresa	2018	468	47	488
	2019	480	48	464
	2020	47	12	116
Grupo de empresas	2018	21	2	8
	2019	22	1	11
	2020	0	1	1
Sectoriales	2018	161	16	23
	2019	145	14	17
	2020	9	3	2

PROCEDIMIENTOS SIMA 2019 (4)

	Procedimientos 427		Trabajadores/as 5.066.075
ÁMBITO DEL CONFLICTO	número	%	número
Empresa	392	91,8	1.378.043
Sector	35	8,2	3.688.032
TIPO DE CONFLICTO	número	%	número
Interpretación y aplicación	346		2.211.574
Huelga	68	16,9	2.167.258
Impugnación Convenios Colectivos	1	0,2	200
Bloqueo negociación	11	2,6	686.543
Servicios de seguridad y mantenimiento	1	0,2	500
TIPO DE PROCEDIMIENTO	número	%	número
Mediación	421	98,6	4.671.775
Arbitraje	6	1,4	394.300
RESULTADO	número	%	número
Acuerdos en Mediación	108	25,3	342.007
Laudos arbitrales	2	0,5	4.300
Sin acuerdo	253	59,3	3.079.223
Intentado sin efecto	8	1,9	1.032.387
Archivado	27	6,3	193.495
En trámite	29	6,8	414.663