

ACCIÓN SINDICAL

Secretaría de Acción Sindical Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CONFEDERAL



WWW.CCOO.ES

48

NÚMERO

2020

DICIEMBRE

DIGITAL

INFORMATIVO

Retos en la Acción Sindical:

Seguir fortaleciendo el diálogo social que se ha mostrado como esa herramienta útil y necesaria para abordar la gobernanza de las relaciones laborales y sociales.

Retomar las negociaciones de la Reforma Laboral y el V AENC

en el ámbito bipartito, junto a los procesos de negociación colectiva y la defensa de los Servicios Públicos son objetivos prioritarios en la acción sindical de las CCOO.

Los fondos de reconstrucción europeos

son una oportunidad para salir reforzados de esta crisis, así el papel que debe jugar el Sindicato resulta imprescindible para impulsar el necesario cambio de modelo productivo que requiere y demanda la ciudadanía.

SUMARIO

REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

ACUERDO TELETRABAJO RDL 28/2020

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES

NUEVO ACUERDO EXTENSIÓN DE LOS ERTES

REGLAMENTOS RDL PLANES DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL

CUADERNOS DE ACCIÓN SINDICAL: GUÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FIRMA VI ASAC 26 DE NOVIEMBRE 2020

DIRECTIVA COMUNITARIA SOBRE SALARIO MÍNIMO

NOTICIAS BREVES

ESTADÍSTICA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

02

06

08

10

12

14

15

17

19

21

22



twitter.com/CCOO



www.facebook.com/ccoo.es/



www.instagram.com/comisionesobreras/



www.youtube.com/user/ccoo



accionsindical@ccoo.es

REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando esté en nuestras manos este número de la revista de Acción Sindical, estaremos a punto de finalizar el año 2020. Un año que recordaremos, sin duda, como el año de la enorme crisis que ha recorrido todo el mundo como consecuencia de una pandemia global originada por la COVID-19, que nos ha trastocado nuestra forma de vivir, de relacionarnos, nuestra forma de trabajar y también nuestra forma de hacer sindicalismo. Pero sin duda la consecuencia más dramática ha sido el elevado volumen de fallecimientos provocado entre la población.

La magnitud y rapidez de transmisión de la pandemia ha sido asimismo el detonante de una crisis económica sin precedentes, debido a la confluencia de diversos factores, pero, sobre todo, el factor fundamental ha sido la implementación de las medidas de contención de la expansión del virus, a través del confinamiento de la población y la hibernación de una buena parte de la actividad económica.

Los efectos de esta crisis se han manifestado en una importante contracción de la actividad económica, que por ejemplo en la zona euro ha sido la más alta registrada desde la segunda guerra mundial (Comisión Europea, 2020.c). Este frenazo



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

A punto de finalizar el 2020. Un año que sin duda recordaremos como el año de la enorme crisis que ha recorrido todo el mundo, como consecuencia de una pandemia global producida por la COVID-19, que nos ha trastocado nuestra forma de vivir, de trabajar y de hacer sindicalismo

ha repercutido también en el empleo, fundamentalmente a través de una notable reducción de las horas trabajadas. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estimado una reducción a escala global del 10,7 por ciento del total de horas trabajadas en el segundo trimestre de 2020 (OIT, 2020.c).

Es importante resaltar de otro lado que los efectos laborales de esta crisis, a pesar de tener un impacto global, han sido asimétricos y sus efectos no se distribuyen de forma homogénea en el mundo del trabajo. Esta ha golpeado con mayor dureza a los segmentos más vulnerables: personas con menores niveles de cualificación en empleos y

ocupaciones de bajos salarios; personas con empleo temporal; personas con empleo a tiempo parcial, mujeres, jóvenes; e inmigrantes.

Así resulta necesario resaltar el desigual impacto de género de la crisis, que se manifiesta en aspectos como: la elevada presencia de mujeres en la economía informal, que han tenido que seguir trabajando sin disponer de los medios de protección necesarios frente al virus; una mayor precariedad laboral de las mujeres que trabajan en las actividades que se han considerado esenciales durante la pandemia, y de forma destacada en los servicios sanitarios y de cuidados (incluyendo el empleo en los hogares), la escalada significativa de la violencia de género durante el período de confinamiento o la intensificación de la carga de trabajo de cuidados realizado por las mujeres en los hogares, como consecuencia del cierre de los centros educativos y de día, que ha llegado a dificultar la incorporación de muchas mujeres a sus puestos de trabajo.

Desigualdades que esta pandemia ha puesto de forma más patente, pero que se venía manifestando desde hace tiempo y se habían profundizado en la última década, como consecuencia de los efectos combinados de la crisis de 2008 y la aplicación de las políticas de austeridad y reformas estructurales impulsadas por la UE durante la misma, que contribuyeron a un aumento significativo de la pobreza y la desigualdad, que la recuperación económica posterior había em-

Los efectos laborales de esta crisis ha golpeado con mayor dureza a los segmentos más vulnerables; personas con menores niveles de cualificación, empleos y ocupaciones de bajos salarios, personas con empleo temporal o a tiempo parcial, especialmente a personas jóvenes, mujeres e inmigrantes.

pezado a corregir ligeramente en el primer caso y prácticamente nada en el segundo.

Las políticas de austeridad y recortes han puesto de manifiesto el déficit estructural de los servicios públicos, no sólo en la sanidad y la educación, sino en las propias administraciones públicas, con repercusiones en la ciudadanía a la hora de solicitar cualquier tipo de prestación, ayuda o trámite, algo que hemos podido comprobar con los ERTes o el IMV, entre otros. Pero también han tenido una repercusión directa en nuestro Estado de Bienestar, con un gran impacto en el trabajo de los cuidados. Lo sucedido durante la pandemia generada por la COVID-19, solo ha puesto en evidencia las desigualdades estructurales que ya existían. Un Sistema de la Dependencia mercantilizado, con trabajos escasamente valorados social y económicamente, que a la vez, se ha manifestado imprescindible, para la subsistencia de la vida humana, así como la necesidad de reforzar los servicios públicos.

EL PAPEL DESARROLLADO POR CCOO

Como reflexionamos en el Consejo Confederal celebrado en el mes de junio, debemos valorar la respuesta dada por nuestro sindicato. En apenas un plazo de 72 horas nos vimos obligados y obligadas a cambiar todas nuestras formas de trabajo y funcionamiento. El sindicato se puso "en remoto", en un momento en el que se avecinaban infinidad de problemas para millones de personas trabajadoras: despidos, ERTes, desconocimiento de los protocolos y estándares de seguridad ante un virus cuya transmisión generaba no ya inseguridad, sino miedo ante las dramáticas noticias que llegaban del colapso de UCIs en gran parte de nuestro país.

Podemos decir, sin caer en la autocomplacencia, que hemos actuado en esta pandemia como los referentes laborales en el momento más difícil y más inédito

para nuestro pueblo. Hemos estado a la altura de las circunstancias, de ser la primera organización sindical y social de España, y me atrevería a decir que de nuestra historia. Y eso, simplemente eso, es mucho. Vaya desde aquí todo el reconocimiento a los miles de sindicalistas anónimos que han estado al “pie del cañón”, en su casa o en sus secciones sindicales; en las sedes o en un chat de alguna red de mensajería social; en los teléfonos de atención habilitados o en sus puestos de trabajo. Lo hemos demostrado: **somos esenciales.**

Ante esta realidad, era urgente la adopción de medidas de contención que paliasen los efectos económicos y sociales, de esta crisis. El sindicato se aplicó en ello. Con una cierta perspectiva de tiempo, podemos afirmar que los planteamientos impulsados por las CCOO han tenido un efecto positivo para amortiguar las dramáticas consecuencias que, de no haber actuado, hubiera sufrido en mayor intensidad la clase trabajadora de nuestro país. La regulación sobre los ERTes y las restricciones al despido, han conseguido algo sin precedentes en nuestra historia económica: que la caída

del empleo haya sido inferior a la caída del PIB.

Lo hemos hecho además mediante acuerdos sociales, suscritos en un contexto de extrema polarización política, que han legitimado de forma importante el papel del diálogo social y la propia actitud de corresponsabilidad de organizaciones sindicales y empresariales. Por la importancia de las materias acordadas, pero también por contraste con la crispación de la vida política que ha ido agravándose según avanzaba la crisis sanitaria y la gestión compleja de la misma.

El rebrote de la pandemia, nos ha situado de nuevo ante restricciones de actividad en algunos sectores y nos ha llevado a tener que buscar nuevos acuerdos en materia de ERTes. Así a finales de septiembre firmábamos el ASDE III un nuevo acuerdo social en defensa del empleo, que se adapta a las nuevas realidades que estamos viviendo y a las nuevas necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas, que estará vigente hasta el 31 de enero del próximo año.

Además de los acuerdos de los ERTes, hemos abordado otras cuestiones que necesitaban ser reguladas y que a pesar de la crisis no podían esperar, así negociamos la regulación del trabajo a distancia y los desarrollos reglamentarios de los planes de igualdad en las empresas y del registro salarial, aunque en esta ocasión el acuerdo se produjo sin las organizaciones empresariales y en estos momentos estamos inmersos en la regulación del trabajo realizado desde plataformas digitales.

A pesar de la expansión de nuevo de la pandemia, estamos ante esa luz al final de un túnel en forma de vacuna. Con todo, es más que posible, que las incertidumbres en todos los ámbitos nos van a acompañar durante un tiempo. A pesar de ello, debemos de compaginar estas circunstancias coyunturales con el desarrollo de nuestro trabajo estratégico.

NUESTROS RETOS INMINENTES

Seguir fortaleciendo el diálogo social, que se ha mostrado como esa herramienta útil y necesaria para abordar la gobernanza de las relaciones laborales y sociales. Insistir en la capacidad de creación normativa por parte de los agentes sociales, en un momento en el que hemos tenido que construir en un breve espacio de tiempo una arquitectura legislativa para poder dar solución a una situación compleja, como la que estamos viviendo, con

Las políticas de austeridad y recortes han puesto de manifiesto el déficit estructural de los servicios públicos, con repercusiones en la ciudadanía, en nuestro estado del bienestar y con un gran impacto en el trabajo de los cuidados.



resultados que contrastan con las medidas desplegadas en la crisis anterior, basadas en ajustes, recortes y devaluaciones salariales que acentuaron la desigualdad en nuestra sociedad.

Por tanto debemos de retomar las negociaciones de la reforma laboral, antes de que finalice el año y comenzar, en el ámbito bipartito, la negociación del V AENC y el desarrollo de la negociación colectiva.

Durante este año, debido a la situación vivida, la negociación colectiva ha sufrido una parálisis importante. Retomar los procesos de negociación se antoja necesario, aunque hay que ser conscientes que los parámetros reivindicativos que veníamos manteniendo serán duramente cuestionados.

El año 2019 lo cerramos con una subida salarial media fijada en convenio del 2,27%. En este momento será difícil mantener esa secuencia, en un momento de enorme incertidumbre económica y en un contexto de deflación. Debemos por tanto evaluar las distintas situaciones de sectores y empresas a la hora de priorizar las reivindicaciones. Obviamente mantener el empleo se constituye en el objetivo número uno, pero a la vez hay que evitar los procesos de devaluación salarial unilaterales y desordenados, por lo que no debemos asumir las congelaciones salariales y los descuelgues como norma, y debemos tratar de que allí donde las situaciones sean de una parálisis objetiva de la actividad, negociar el aplazamiento o el acomodamiento de

las subidas salariales a la evolución económica. Adquirir compromisos a cambio, sobre todo de mantenimiento del empleo y abordar las obligaciones que por una parte, vienen emanadas de los acuerdos alcanzados, convertidos en norma legal, que derivan importantes materias para su desarrollo a la negociación colectiva, y por otra, abordar los aspectos relacionados con los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, como son la transiciones digitales, energéticas y ecológicas, y sus repercusión en las relaciones laborales.

En una situación de incertidumbre como la que estamos viviendo donde la evolución de la economía no sabemos bien como va a evolucionar, no debemos de ir a vigencias amplias de los convenios, ni condicionar los incrementos salariales a futuro. La defensa de los incrementos de los salarios más bajos, en línea con lo acordado en el IV AENC, de generalización del salario mínimo de convenios en 14.000€ anuales e ir acabando con la precariedad retributiva tiene que seguir siendo el objetivo de CCOO a cumplir en 2021.

LOS FONDOS DE RECONSTRUCCIÓN EUROPEOS. UNA OPORTUNIDAD

Ciertamente esta crisis es diferente y precisa políticas distintas. El diálogo social debe de jugar un papel clave en la gestión de los fondos europeos de Re-

construcción y Resiliencia para impulsar un cambio de modelo productivo y establecer la prioridades políticas para el desarrollo de los 4 ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial, y el sindicato debe de ser un sujeto activo en el diseño de las políticas que han de acompañar estos proyectos. Para ello es preciso establecer con nitidez el protocolo de participación sindical en la elaboración de las medidas del plan nacional de reforma (PNR) dentro del semestre europeo, que va a ser clave para el acceso a las ayudas europeas.

Abordar estos retos, poniendo en valor al sindicato, fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva, constituye en este escenario un elemento imprescindible para garantizar una salida más igualitaria de la actual crisis, e impulsar una transición justa a un modelo económico más sostenible y con mayor justicia social para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.

El corolario a todo esto, como ha remarcado el Director General de la OIT, es que las políticas y actuaciones que se desarrollen para afrontar la salida de la actual crisis no debieran de tener como objetivo recuperar la actividad económica y el empleo en una "nueva normalidad" que reproduzca los parámetros del escenario anterior, sino en impulsar una "normalidad mejor", que permita superar los profundos desequilibrios y desigualdades existentes y favorecer un modelo de desarrollo más sostenible. 

REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



ACUERDO TELETRABAJO RDL 28/2020

El trabajo a distancia se ha regulado recientemente en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo en el marco del diálogo social tripartito.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que hasta entonces era la única referencia legal del trabajo a distancia, no recogía explícitamente ninguna referencia al teletrabajo. Sin embargo, esta modalidad se ha incrementado de forma significativa en los últimos meses a raíz de la pandemia por la COVID-19, alcanzando los tres millones de personas teletrabajando en su momento más álgido, con un impacto proporcionalmente superior en el empleo femenino.

Esta realidad, junto a los cambios que se están produciendo en los modelos de empresa y las formas de trabajar, hacían preciso cubrir el vacío legal existente y abordar su regulación laboral dentro de un marco jurídico que garantizara derechos y proporcionara mayor seguridad, certeza y transparencia. Así, por ejemplo, la ley ha establecido que la decisión de teletrabajar será voluntaria y reversible, y requerirá la firma de



Fotografía: Andrew Neel

un acuerdo escrito específico en el que se recojan las condiciones en las que se desarrollará la actividad y del que deberán tener copia los representantes de las personas trabajadoras. Las teletrabajadoras y los teletrabajadores no podrán sufrir discriminación ni perjuicio en ninguna

de sus condiciones laborales, incluyendo su retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional; y los costes, la compensación de gastos y los medios técnicos para poder ejercer el teletrabajo tendrán que ser sufragados por las empresas.

Por otra parte, en la ley existen recurrentes llamadas tanto a la actuación de los representantes de las personas teletrabajadoras, como a la negociación colectiva y a los convenios o acuerdos colectivos para que regulen el contenido de los siguientes aspectos del trabajo a distancia:

- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados, los contenidos adicionales del acuerdo de trabajo a distancia, más allá del mínimo obligatorio ya regulado, y aquellas cuestiones que se consideren necesarias (*disposición adicional primera*).
- El mecanismo para la determinación y compensación o abono de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como por los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (*artículos 7 b, 11 y 12.2*).
- La jornada mínima presencial, la duración máxima del trabajo y un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el real

decreto-ley, a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral (*artículo 8.2 y disposición adicional primera*).

- El ejercicio de la reversibilidad (*artículo 5.3 y disposición adicional primera*).
- Los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión y la organización adecuada de la jornada de forma que se garanticen los tiempos de descanso. Además, la empresa debe consultar a la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de la política interna de este derecho (*artículo 18 y disposición adicional primera*).
- Las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (*artículo 19*).
- El uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición de las personas teletrabajadoras. La empresa debe dar participación a sus representantes legales en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales, acordes al derecho a la intimidad y la

protección de datos de las personas teletrabajadoras (*artículos 7 j, 17 y 20.1*).

- Las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (*artículo 21*).
- El derecho al horario flexible (*artículo 13*).
- El derecho al registro horario adecuado (*artículo 14*).

El real decreto-ley también será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes que estuvieran ya reguladas por convenios o acuerdos colectivos, en el momento en que éstos pierdan su vigencia.

Al teletrabajo implantado como consecuencia de las medidas sanitarias derivadas de la COVID-19, se le seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria, mientras éstas se mantengan. Sin embargo, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exija el desarrollo del trabajo a distancia, así como de su mantenimiento.

Así mismo, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona teletrabajadora, si existieran y aún no hubieran sido compensados. 

ACUERDO TELETRABAJO RDL 28/2020. MODIFICACIÓN ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Enlace al Real Decreto-ley 28/2020)

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS HA SIDO UNA EXIGENCIA DEL ÁREA PÚBLICA DE CCOO



El Real decreto Ley 29/2020 recoge el acuerdo suscrito el pasado 21 de septiembre en la Mesa General de las Administraciones Públicas fruto de una negociación impulsada por nuestro sindicato, donde se han recogido los elementos imprescindibles que debe contener dicha regulación en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta regulación, tanto en la exposición de motivos como en la modificación establecida en el artículo 47 del EBEP, tiene un carácter básico por lo que hay que desarrollarlo e implementarlo en los ámbitos descentralizados, Administración General del Estado, Justicia, Autonómica y Local.

Dicha regulación afecta al mismo ámbito de aplicación del artículo 2 del EBEP (administraciones públicas, y organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público).

El Sector Público Empresarial (entes públicos empresariales, sociedades mercantiles participadas total o parcialmente por administraciones públicas, fundaciones, etc.) deberá regular la modalidad de teletrabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2020, que modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la negociación producida en la Mesa del Diálogo Social, sin menos cabo de lo que pueda ser extrapolable de la modificación establecida en el EBEP.

El Área Pública de CCOO ha conseguido sus dos objetivos principales respecto a la regulación del teletrabajo en las administraciones públicas, hoy plasmado en el RDL 29/2020, esto es, por un lado, garantizar la atención directa y presencial de los servicios públicos al conjunto de la ciudadanía, y por otro lado, establecer unas medidas de carácter básico para el conjunto de las empleadas y emplea-



dos públicos que serán desarrollado en un plazo máximo de seis meses en los ámbitos descentralizados.

En este sentido el teletrabajo no será considerado como ordinario y no podrá contemplar la totalidad de la jornada laboral para garantizar la atención directa presencial a la ciudadanía.

Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada Administración competente, previa negociación colectiva, donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes individuales y colectivos, recogidos en el EBEP, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales.

La administración proporcionará y mantendrá los medios tecnológicos necesarios para su actividad a las personas que trabajen en esta modalidad.

Afecta a personal funcionario y personal laboral, respecto a éste expresamente recoge que se registrá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

El teletrabajo no podrá ser una medida para la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar como tal, sin tener en cuenta que debe partir del respeto en todo caso de los principios de igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad, además del derecho a la intimidad.

Derecho a la desconexión digital, la confidencialidad y la protección de datos.

Requisito previo será la valoración de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial.

Tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Se realizará en los términos de las normas que se dicten en el desarrollo del EBEP.

Serán objeto de negociación colectiva los criterios generales que se requieran en cada ámbito correspondiente.

Se contemplarán, previa negociación, los criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

A partir de aquí CCOO considera imprescindible que se ponga encima de la mesa un calendario y se inicie inmediatamente la negociación de los PGE 2021 y de un III Acuerdo para la Mejora del Empleo y las Condiciones de Trabajo de las empleadas y empleados públicos que permita avanzar en la recuperación del poder adquisitivo, el empleo, la estabilidad de las plantillas, la jornada de 35h., la jubilación anticipada, y el resto de derechos laborales perdidos durante el período austericida de recortes que se pudo aprovechar durante la crisis económica del 2008. 

Aquí se puede ver el RDL 29/2020 publicado el miércoles 30 de septiembre de 2020:
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11415.pdf>

NUEVO ACUERDO EXTENSIÓN ERTES

El pasado 28 de septiembre, se alcanzó el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE III), entre los Interlocutores Sociales y el Gobierno. Este Acuerdo da continuidad a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) así como la adaptación de éstos a las nuevas necesidades que van surgiendo como consecuencia de la evolución de la COVID-19 en nuestro país. Las medidas adoptadas tienen el objetivo proteger el empleo, garantizando la protección necesaria a las personas trabajadoras y empresas afectadas por los distintos escenarios y circunstancias, en los que nos pueda situar la crisis sanitaria.

El ASDE III queda recogido en el Real Decreto-ley 30/2020 de 29 de septiembre de medidas sociales en defensa del empleo.

Dentro de las medidas más destacables se encuentran:

Los ERTes por fuerza mayor COVID-19 se prorrogan automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 y se ponen en marcha nuevos tipos de regulación ya sea por impedimento de la actividad y por limitación de la actividad,

que son los llamados ERTes de rebrote para *“empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras”*.

Los expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) pueden iniciar su tramitación aunque este en vigor un ERTE de fuerza mayor prorrogado. Así mismo se establecen los efectos en los supuestos de sucesión del ERTE por fuerza mayor a un ETOP, o la prórroga de los que finalicen en septiembre si hay acuerdo en el período de consultas.

Así mismo el RDL, establece en la Disposición adicional 1ª las exoneraciones de las cuotas en empresas *“con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad”* incluido en el Anexo CNAE (Disposición adicional primera RDL

30/2020). Este concepto de empresa resulta de aquellas que, desde el principio de la crisis sanitaria hasta la fecha, no han llegado a recuperar a las personas trabajadoras reguladas en porcentajes significativos y que además pertenecen a sectores específicos.

Hay que tener en cuenta, asimismo, el concepto *“cadena de valor”* o *“dependientes indirectamente”* de las empresas con actividades incluidas en el Anexo CNAE anteriormente citado. Las empresas en cuestión deben cumplir los siguientes requisitos:

1) Su facturación, durante el año 2019, tiene que haberse dado al menos en un 50% con empresas de los CNAEs reflejados anteriormente. Alternativamente, tienen que acreditar que su actividad real depende indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos CNAEs.

2) Obtener resolución expresa (o tácita por silencio administrativo) de la autoridad laboral constatando la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente.



Para la obtención de dicha resolución, las empresas deberán solicitarlo expresamente entre los días 5 de octubre y 19 de octubre de 2020.

Todos estos expedientes, su definición y sus condiciones concretas y las exoneraciones de cuotas correspondientes, se pueden consultar en el siguiente enlace:

<https://www.ccoo.es/60ca-df7a56ee5312861aac55914121f2000001.pdf>

No solo se prorrogan los ERTes si no también las medidas extraordinarias de protección de desempleo hasta 31/01/2021. Incluye el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo a quienes carezcan de período mínimo cotizado, y la mejora de la cuantía de la prestación.

Se crea una prestación extraordinaria para las personas trabajadoras fijas discontinuas o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

Así mismo se establecen dos situaciones para que no computen como consumidas las prestaciones por desempleo de nivel contributivo -"contador a cero"-.

En el siguiente enlace se pueden consultar todas las medidas extraordinarias de protección por desempleo así como las garantías de empleo establecidas en el RDL 30/2020:

<https://www.ccoo.es/60ca-df7a56ee5312861aac55914121f2000001.pdf>

Se mantiene la "salvaguarda del empleo" hasta 6 meses desde la fecha de reanudación de actividad, y la vigencia, hasta el 31 de enero de 2021, de la prohibición de despedir por causas de fuerza mayor o ETOP derivadas de la pandemia y de la suspensión de la interrupción de la duración máxima de los contratos temporales suspendidos por un ERTes basado en la incidencia del COVID-19.

Entre otras medidas establece que no podrán realizarse horas extraordinarias y aborda la formación de las personas afectadas por los ERTes, con especial atención a la adquisición de competencias para la transformación digital.

Los ERTes y la garantía del empleo asociada a los mismos son centrales en este acuerdo, como explica Unai Sordo en su blog sin el recurso de los ERTes hubieran desaparecido más de cuatro millones de puestos de trabajo.

<http://unaisordo.com/estan-salvando-los-erte-mas-de-tres-millones-de-empleos>

Si todas las medidas son fundamentales, no lo es menos el papel desempeñado por los interlocutores sociales, reforzando el papel del Dialogo Social y la importancia de la negociación para defender los intereses y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. 



DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA AVANZAR EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

El pasado 13 de octubre fueron publicados en el BOE el Real Decreto 901/2020, por el que se desarrolla reglamentariamente la regulación de los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desplegó importantes medidas para impulsar la igualdad, destacando entre ellas los planes de igualdad como el instrumento fundamental para conseguir ese propósito en el ámbito laboral. Doce años después, ante el insuficiente desarrollo de esta medida, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, introdujo, entre otras, dos importantes modificaciones legales: Una ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de las que cuentan con 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio, es decir para el 1 de marzo del 2022; y la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo.

El Real Decreto 901/2020 es el preceptivo desarrollo reglamentario en relación a una serie de aspectos relativos a los planes de igualdad no del todo perfilados en la normativa previa. Así, y en relación con el proceso de negociación, ésta nueva norma determina cómo debe cuantificarse la plantilla de una empresa para saber si está obligada o no a elaborar un plan de igualdad, los plazos para la negociación, cómo ha de conformarse la comisión negociadora, qué competencias tiene dicha comisión, cómo se alcanza la mayoría para el acuerdo o cada cuánto tiempo deberá realizarse una revisión del plan.

En cuanto al diagnóstico de situación, deja patente que éste deberá realizarse sobre todos los puestos de trabajo y, por tanto, la dirección de la

empresa deberá facilitar información sobre todas las personas a ella vinculada, estén o no afectadas por el convenio colectivo de aplicación en la misma, formen parte o no de los órganos de dirección o se trate de personas cedidas por ETTs, pues a todas ellas afectará el plan de igualdad. Por otra parte, se especifican las materias que serán objeto de dicho diagnóstico, los criterios a seguir por la comisión negociadora para realizarlo y el deber de incluir un informe del mismo en el propio plan de igualdad.

El RD 901/2020 impone también nuevas e importantes obligaciones, entre las que destaca la incorporación negociada al plan de igualdad de los resultados de la auditoría retributiva; y el registro de todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen, obligatorio o voluntario, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes; si bien en el registro se incorporará una nueva naturaleza para distinguir los acuerdos sobre planes de igualdad de aquellos que, pese a haber sido negociados, no fueron cerrados con acuerdo. Aunque la buena fe se presupone en toda negociación, ésta adquiere una relevancia especial en este caso, dado que cabe la posibilidad de que el plan de igualdad se cierre y registre sin acuerdo, por lo que resulta muy pertinente la obligación de levantar acta de todas y cada una de las reuniones de la comisión negociadora porque, llegado el caso, podrán probar la existencia o no de esa buena fe.

Es fundamental tener claro que el trabajo que un plan de igualdad implica no termina con su aprobación sino que, por el contrario, es entonces cuando empieza lo más difícil: su implementación. En este sentido, el RD 901/2020 regula muy amplia y taxativamente ese después, imponiendo la obligación de incorporar no sólo el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del plan, sino también el procedimiento para resolver posibles discrepancias al respecto. La conformación de

la comisión de seguimiento dejará de aplazarse a un futuro incierto, debiendo quedar constituida y con el reglamento de funcionamiento aprobado en el propio plan de igualdad.

Por su parte, el Real Decreto 902/2020 tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Para ello, y partiendo del concepto de trabajo de igual valor, se conforman cuatro instrumentos para conseguir la aplicación del principio de transparencia salarial en las empresas:

1. El registro retributivo: todas las empresas sin excepción tienen la obligación de tener un registro retributivo al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro deberá contener la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa, datos desglosados siempre por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. En el punto 5 del Art. 5 del RD 902/2020, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad se comprometen a colgar en sus respectivas webs oficiales un documento en el que se establezca un formato idóneo de registro retributivo.

2. La auditoría retributiva: las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, lo que significa que a partir del 8 de marzo del 2022 -transcurridos los plazos transitorios establecidos en el RDL 6/2019-, esta obligación alcanzará a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras. A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva exige la realización de un diagnóstico previo para cuya elaboración es necesario

partir de una evaluación de los puestos de trabajo, y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades detectadas. Se prevé que el Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elabore una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

3. La valoración de puestos de trabajo: todas las empresas y todos los convenios colectivos están obligados a respetar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor; sin embargo, la obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo deriva de la elaboración de la auditoría salarial, imperativa para las empresas que elaboren planes de igualdad. Por tanto, el deber de realizar una valoración de puestos de trabajo afecta a las empresas que formalicen planes de igualdad, sean éstos de carácter obligatorio o voluntario. El RD 902/2020 establece tres criterios para una correcta valoración de los puestos de trabajo: adecuación, totalidad y objetividad. Dada la complejidad que un correcto proceso de estas características implica, los ministerios de Trabajo e Igualdad se comprometen a aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, es decir, antes del 14 de abril del 2021.

4. El derecho de información de las personas trabajadoras: todas las empresas están obligadas a facilitar información sobre el registro salarial cuando las personas trabajadoras o sus representantes lo soliciten. Pero el nivel de información que sobre el mismo proporcionen dependerá de si existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras o no y de si cuenta o no con plan de igualdad. **AS**

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA AVANZAR EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD



<https://www.ccoo.es/fc79f2a8de-05be865b1cebea200cc3a7000001.pdf>

CUADERNOS DE ACCIÓN SINDICAL: GUÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN

Como ya anunciábamos en la anterior revista hemos publicado y difundido la **Guía de Negociación Colectiva y Digitalización** y aunque la situación actual ha retrasado la puesta en marcha del plan de difusión que teníamos previsto, contamos ya con una herramienta que creemos puede ser útil como elemento de apoyo a la hora de concretar nuevas propuestas de acción sindical desde la negociación colectiva, tanto en lo que se refiere a mecanismos de intervención, como al planteamiento y desarrollo de los derechos digitales.

La digitalización era ya un hecho en la realidad de las empresas, pero la pandemia ha provocado una aceleración en la implantación y uso de las innovaciones tecnológicas que transforman los modelos, los procedimientos, las relaciones y las acciones de futuro de las empresas.

La unión europea ha lanzado unos presupuestos a largo plazo junto con la iniciativa next generation EU que pretenden paliar los efectos de la pandemia pero también lanzar un fuerte impulso de modernización y desarrollo económico en el que las transiciones ecológica y digital juegan un papel determinante.

Los próximos meses y años son fundamentales, estratégicos, si queremos que nuestro país, sus empresas y las condiciones de los trabajadores y trabajadoras den

un salto de futuro desde la sostenibilidad y la dignidad de todos.

El diálogo social jugará un importante papel y habrá que emplearse a fondo, para que los fondos que lleguen sean empleados de la manera más efectiva y útil para el bien común y todo esto deberá concretarse también desde la negociación colectiva modernizándola y haciendo que recoja las respuestas necesarias a las nuevas realidades. Por esto esperamos que la guía sea una herramienta útil en esta tarea y desde la secretaría de Acción Sindical nos podemos a vuestra disposición para brindar el asesoramiento y apoyo que puedan ser necesarios. **AS**



<https://www.ccoo.es/af6e35ab004a61334480e3b2bcae0e93000001.pdf>

AVANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020

Los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos durante los últimos diez años, muestran un incremento continuo a partir del 2013 que llega hasta el 2017, en franca recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de la reforma laboral del 2012. En 2018, sin embargo, ese incremento parece haberse detenido y 2019, con datos estadísticos aún provisionales, no parece que vaya a remontar los datos del 2018. Pero esa ralentización, quizás natural una vez alcanzada la normalidad perdida, se ha visto sobrepasada por lo acontecido en 2020.

El ritmo de registro de los efectos económicos correspondien-

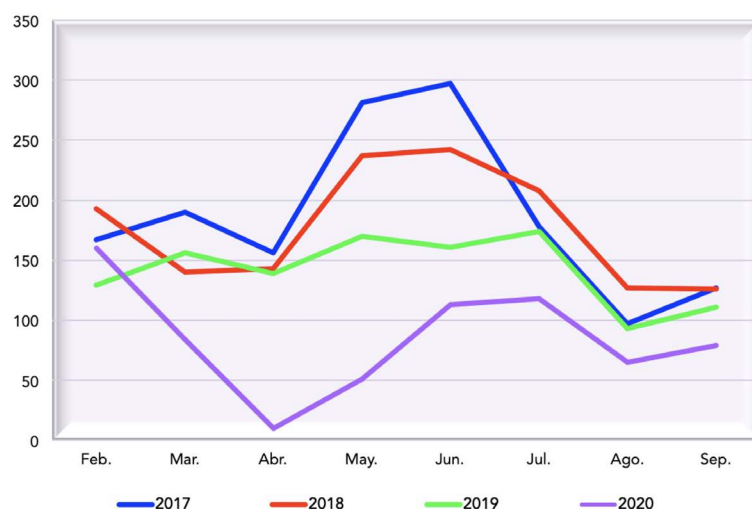
tes al presente año está siendo muy lento, comparado con lo acontecido en años anteriores. Tanto el número total de registros, como todas y cada una de las desagregaciones por ámbito funcional o territorial, así como en relación al número de las y los trabajadores afectados, arrojan cifras muy inferiores a las de los años previos.

De los 2.770 convenios que han registrado el incremento salarial para este año, 2.493 (el 90% del total) y que afectan a 6.810.812 trabajadores/as (el 96,5% del total) son convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2020 y que, en la mayoría de los casos, registraron una revisión salarial automática para el año en curso en el momen-

to en que se registró el propio texto convencional, es decir, antes del 2020. Los restantes 277 convenios, que afectan a 244.504 personas, corresponden a los que han iniciado su vigencia en 2020.

Si analizamos cómo se distribuye este registro por meses, resulta fácil comprobar que en el mes de enero, cuando se incorporan todos los efectos económicos registrados con antelación, las cifras correspondientes al 2020 eran superiores a las de los años previos. El gráfico muestra que en febrero los registros superan los de ese mismo mes del 2019 y que el ritmo de registro de efectos económicos se quiebra coincidiendo plenamente con el inicio del estado de alarma.

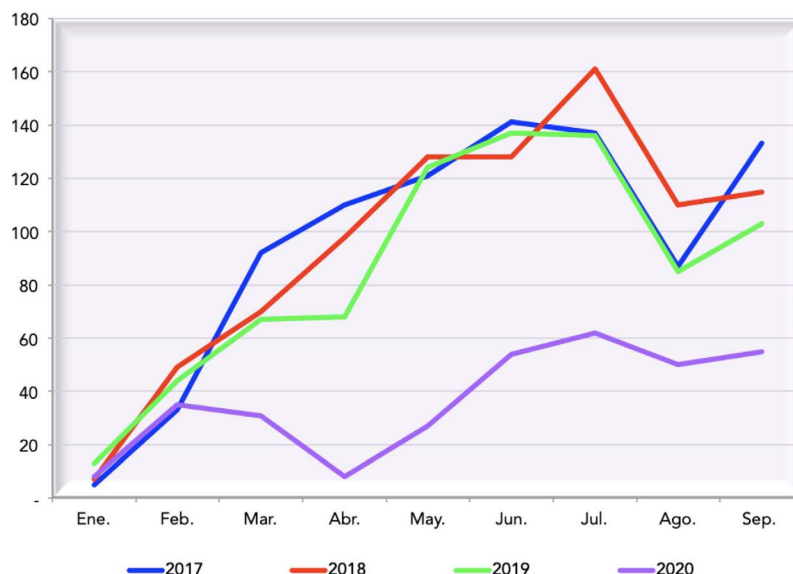
EVOLUCIÓN DEL REGISTRO DE EFECTOS ECONÓMICOS POR MESES Y AÑO



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

El gráfico que representa la evolución de la firma de convenios durante los nueve primeros meses de los últimos cuatro años, muestra un arranque casi común para todas las líneas en enero con un número muy escaso de acuerdos, se mantienen casi iguales en febrero, y en marzo se inicia el desmorone de la línea que representa al 2020 y que se consume en abril, igual que en el registro de los efectos económicos. A partir de ahí, la línea asciende hasta el mes de julio, desciende como consecuencia de las vacaciones veraniegas y vuelve a ascender en septiem-

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR MESES Y AÑO



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en los avances mensuales de Septiembre de cada uno de los años en las ECCT del MITES.

bre, pero en ninguno de los meses alcanza la cifra de los años previos. Y casi del mismo modo se han visto afectados los convenios de nueva creación o los acuerdos de inaplicación.

Aún cuando el estado de alarma finalizó y nos encontramos en la supuesta "nueva normalidad", los datos muestran que lejos de recuperar el retraso en la negociación colectiva durante el estado de alarma, la diferencia se

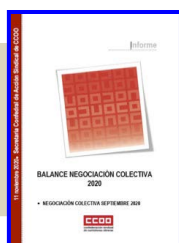
mantiene a lo largo del año y, por tanto, en términos absolutos sigue aumentando.

El incremento salarial medio pactado para este año es del 1,93%, una cifra inferior a la del 2019 y también inferior a lo esperado en base a lo pactado en el IV AENC. En cualquier caso, y considerando la evolución del IPC anual, en 2019 se produjo una recuperación de parte del poder adquisitivo perdido du-

rante los años de la anterior crisis económica y este año, con un IPC negativo (-0,8% en octubre), el incremento pactado también supondrá una cierta recuperación del poder de compra.

Desagregando los convenios colectivos por ámbito funcional, en los de empresa el incremento medio pactado para este año es del 1,62%, tres décimas por debajo del general y también tres décimas por debajo del pactado en 2019 en los convenios de empresa. Las empresas privadas siguen siendo las que registran el incremento salarial medio más bajo: un 1,57% frente al 1,97% del correspondiente a las administraciones autonómicas y locales o al 1,95% de las empresas públicas. El incremento en los convenios de ámbito sectorial se sitúa en una horquilla que oscila entre el 1,96% de los provinciales y el 2% correspondiente al único convenio interautonómico. Pero son los 53 convenios de grupo de empresa los que han registrado un incremento salarial medio más bajo para el 2020: el 1,43%, que les sitúa por debajo, incluso, del correspondiente a las empresas privadas. **AS**

AVANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020



Este artículo es un extracto del Informe de Balance de la Negociación Colectiva a septiembre del 2020, y que puede ser consultado mediante el siguiente enlace:

Balance Negociación Colectiva - septiembre 2020

FIRMADO EL VI ACUERDO DE 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



El 26 de noviembre de 2020 las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT hemos procedido a la firma del VI ASAC.

El acuerdo que estaba muy avanzado para su firma en el primer trimestre del año, tuvo que postergar su ratificación, como consecuencia de la grave crisis de la COVID-19 que entre otras medidas derivó en una apretada agenda social para intentar paliar socialmente los efectos de la misma.

Este importante Acuerdo que ahora se ratifica, se enmarca dentro del contexto del dialogo social en el ámbito de las relaciones laborales, pero para darle la debida relevancia es importante hacer un poco de historia.

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 y como consecuencia directa del primer acuerdo, 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 renovando los diferentes acuerdos, pasando de un acuerdo obligacional de libre adhesión, hasta un acuerdo de eficacia general y directa. Con la negociación de los sucesivos acuerdos, se fueron introduciendo mejoras en su aplicación y consolidación como verdadero organismo de solución de conflictos, quedando patente su madurez en el año 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 re-

laciones laborales. Asimismo, dicho 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 significativos y relevantes. 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 significativos 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, se extiende 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.
- 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 de solución de conflictos en las relaciones laborales y su incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto, hemos instado a los poderes públicos y al legislador al impulso y fortalecimiento de estos mecanismos y consiguientemente de la negociación colectiva, otorgando por nuestra parte con la firma de este Acuerdo una muestra de nuestro compromiso con unas relaciones laborales más democráticas y participativas. 

DIRECTIVA COMUNITARIA SOBRE SALARIO MÍNIMO

En la cumbre social de Gotemburgo, celebrada en noviembre de 2017, se proclamó el Pilar Europeo de Derechos Sociales con el objetivo de “dar a la ciudadanía unos derechos sociales nuevos y más efectivos”. Se basa en 20 principios, de los cuales el principio 6 está dedicado a los salarios:

“Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno”

Debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Debe evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.”

Para que el Pilar Europeo de derechos sociales sea efectivo, ha de convertirse en



iniciativas legislativas concretas a nivel europeo y su transposición a la legislación nacional, como se ha venido reclamando por parte de las organizaciones sindicales y la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Y por fin, en octubre de 2020, nos encontramos con una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

No ha sido sencillo llegar a esta propuesta de directiva, ya que existe una fuerte resistencia por determinados Estados miembros de la UE cuando se trata de alcanzar una armonización en materia laboral, por mínima que sea esta. Por tanto que la garantía de salarios justos para toda la clase trabajadora en Europa se formalice mediante una Directiva marco, es una buena noticia y ha formado parte de las reivindicaciones de la CES.

En cuanto al contenido de esta propuesta de Directiva, en opinión de CCOO, siendo una buena iniciativa es aún insuficiente para garantizar



unos salarios decentes. Es un paso hacia adelante para reducir el dumping social, pero debería establecer unos mínimos retributivos decentes, referenciados en un umbral salarial.

Entre los aspectos positivos cabe destacar que se involucre a los agentes sociales en su desarrollo y transposición y que se fomente aumentar la capacidad de la negociación colectiva, también en materia de salario.

Requiere a los Estados miembros que promuevan salarios mínimos adecuados así como el desarrollo de planes de acción nacionales de promoción de la negociación colectiva donde la cobertura de la misma no llegue al 70% de los trabajadores y trabajadoras.

Entre los aspectos negativos, no se ha puesto fin a la exclusión de determinados colectivos para el acceso al Salario Mínimo, como trabajadoras domésticas o jóvenes. Debe asegurarse la inclusión en el derecho de los trabajadores y trabajadoras de plataforma, así como del resto de trabajos atípicos.

El texto se encuentra en fase de negociación y desde la CES se han hecho propuestas de mejoras al texto actual.

Una de las imprescindibles es establecer un umbral de salario decente para que ninguna persona trabajadora pueda caer en la pobreza. Este umbral, a propuesta de la CES, debería situarse en el 60% del salario mediano de cada Estado o el 50% del salario medio. La propuesta de Directiva deja a criterio de los Estados los indicadores para fijar el salario mínimo que siempre debe tener en cuenta las condiciones de trabajo y vida decente, la cohesión social y la convergencia ascendente. A pesar de no aparecer el concepto "competitividad" como criterio, si lo hace la "evolución de la productividad laboral", lo que debería eliminarse.

Por primera vez la legislación de la UE introduce una definición de negociación colectiva, que a pesar de estar en la línea de la que determina la OIT, está fuera de contexto y podría ser peligroso por ejemplo en la definición de "organizaciones de trabajadores y trabajadoras". Elemento éste que debe ser eliminado de la Directiva. Así mismo la Directiva debería establecer explícitamente el respeto a la negociación colectiva y la protección a los sindicatos y su actividad.

Por otro lado, es necesario establecer la exigencia a las

empresas privadas de que respeten la negociación colectiva para tener derecho a acceder a contratación pública y a fondos europeos.

Desde CCOO hemos defendido firmemente la necesidad de un marco europeo para garantizar que todas las personas trabajadoras en Europa perciban un salario justo. La demanda de una Directiva sobre salarios mínimos en Europa ha sido apoyada abrumadoramente por los miembros de la CES, con la excepción de parte de los sindicatos nórdicos, que argumentan que se trata de una vulneración de la autonomía de los interlocutores sociales en la fijación de salarios. La propuesta de Directiva introduce una cláusula de salvaguarda de la negociación colectiva en todos los estados miembros, no solo en aquellos donde no hay salarios mínimos -6 estados de la UE en este momento-.

Este es el primer paso de un largo proceso hasta que la Directiva sea una realidad. A partir de aquí se inicia un proceso en paralelo en el Parlamento Europeo y el Consejo europeo, donde la CES plantearemos las enmiendas pertinentes para conseguir que el texto definitivo suponga la garantía de salarios mínimos justos en toda Europa. 

NOTICIAS BREVES

Jornada de la CCNCC. TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El pasado 25 de noviembre se celebró la XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, dedicada en esta edición al teletrabajo y su vinculación con la negociación colectiva. La jornada, inaugurada por María Amparo Ballester Pastor, Directora del Gabinete de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y por Jesús Cruz Villalón, Presidente de la CCNCC, se desarrolló en dos mesas de debate: en la primera de ellas, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como participantes en el proceso de diálogo social en el que fue acordado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, valoraron las implicaciones que los cambios introducidos por la nueva normativa suponen para la negociación colectiva. En la segunda mesa, de carácter más académico, fueron tratados aspectos más concretos en relación a las llamadas a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia; y sobre la relación entre la negociación colectiva del teletrabajo con la conciliación y la flexibilidad en el tiempo de trabajo, por una parte, y con la retribución y asunción de costes por la empresa, por otra. Con las ponencias se realizará una publicación que estará accesible en la web de la CCNCC a través del mismo enlace en el que podemos consultar en estos momentos el programa de la Jornada: http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

SENTENCIA GLOVO El Pleno de la Sala de lo Social del Supremo declara la existencia de relación laboral entre Glovo y un repartidor. El repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones como qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue. La sentencia no puede ser más clara: "El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral". <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Campaña Federación Construcción y Servicios, La Protección de los Sectores esenciales de atención domiciliaria y limpieza

Campaña Federación de Industria, Implantación de Proyecto TécniCCOOs, Pilar Fundamental de la Acción sindical

Campaña Federación de Servicios, En defensa del empleo y la profesionalidad del principal activo del Sector Financiero Español IMPRESCINDIBLES. En defensa del empleo y la profesionalidad del principal activo del sector financiero español. Rueda prensa en directo

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS DE 2020 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2020	Firmados en 2020
Convenios	2.856	2.534	322
Empresas	902.680	858.225	44.455
Trabajadores/as	7.277.879	6.962.842	315.037
Jornada media (horas/año)	1.754,14	1.754,31	1.750,35
Variación salarial media en %	1,91	1,92	1,67

CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS POR AÑOS (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2018	5.589	11.423,7
2019	4.425	10.452,5
2020	2.856	7.277,9
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2018	4.413	857,7
2019	3.394	736,5
2020	2.170	472,6
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2018	1.176	10.565,9
2019	1.031	9.716,0
2020	686	6.805,3

CONVENIOS REGISTRADOS POR AÑO DE FIRMA (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2018	1.907	4.635.943
2019	1.622	2.964.564
2020	386	492.321
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2017	1.482	271.723
2018	1.264	250.830
2019	313	78.718
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2017	425	4.364.220
2018	358	2.713.734
2019	78	413.603

NOTAS

(1)	Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MITES - Avance Mensual 2020 registrados hasta 31 de Octubre de 2020.
(2)	Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 20 de Noviembre de 2020.
(3)	Expedientes FOGASA del 1 de Enero al 31 de Octubre de 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 Octubre de 2010, Informe sobre la Actividad del SIMA Noviembre 2020.

EXPEDIENTES FOGASA 2020 (3)

Nº expedientes	45.084
Nº empresas	12.945
Nº trabajadores/as 64,3 % Hombres 35,7 % Mujeres	52.410
Total prestaciones (euros)	364.560.001
Prestaciones por salarios (euros)	140.134.337
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	224.425.664

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS REGISTRADOS EN 2020 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	459	406	14.921
Agrario	20	19	2.060
Industria	70	67	3.623
Construcción	75	67	1.479
Servicios	294	253	7.759
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	459	406	14.921
1-49 trabajadores	336	320	5.115
50-249 trabajadores	79	62	5.285
250 o más trabajadores	31	11	4.399
No consta	13	13	122
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	459	100,0	14.921
Cuantía salarial	240	52,3	4.146
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	56	12,2	1.708
Sistema de remuneración	16	3,5	1.571
Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	3,7	498
Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo	36	7,8	3.587
Jornada de trabajo	13	2,8	557
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	8	1,7	117
Resto de casos	73	15,9	2.737

DENUNCIAS, PRÓRROGAS Y NUEVOS CONVENIOS NOVIEMBRE 2020 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
Total convenios	2018	650	65	520
	2019	670	63	493
	2020	340	38	231
Empresa	2018	468	47	489
	2019	501	48	464
	2020	246	28	219
Grupo de empresas	2018	21	2	8
	2019	22	1	11
	2020	5	2	4
Sectoriales	2018	161	16	23
	2019	147	14	18
	2020	89	8	8

PROCEDIMIENTOS SIMA 2020 (4)

	Procedimientos 325		Trabajadores/as 2.028.650
ÁMBITO DEL CONFLICTO	número	%	número
Empresa	299	92,0	755.352
Sector	26	8,0	1.273.298
TIPO DE CONFLICTO	número	%	número
Interpretación y aplicación	280	85,1	1.749.810
Huelga	38	12,8	211.504
Impugnación Convenios Colectivos	3	0,9	33.489
Bloqueo negociación	1	0,3	18.000
Inaplicación del Convenio Colectivo	1	0,3	522
TIPO DE PROCEDIMIENTO	número	%	número
Mediación	323	99,4	2.027.650
Arbitraje	2	0,6	1.000
RESULTADO	número	%	número
Acuerdos en Mediación	64	21,2	522.522
Laudos arbitrales	1	0,3	1.000
Sin acuerdo	201	66,6	1.344.312
Intentado sin efecto	16	5,3	44.341
Archivado	20	6,6	93.562
En trámite	23	7,0	22.913