



# acción sindical CONFEDERAL

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

Contra la pobreza y la desigualdad: cambiar las políticas de austeridad	02
Hicimos, hacemos, haremos historia	05
La organización del tiempo de trabajo	07
Vigencia de los convenios	10
Negociación colectiva 2016	13
Industria, transporte y logística	16
Plan Nacional de Reformas 2016	19
Industria Turística y reformas laborales	21
Diálogo social en torno al empleo	23
Europa a la deriva	25
Sindicatos y Semestre Europeo	27
105ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT	29
Consejo Estatal de la RSE	32
Doctrina judicial sobre negociación colectiva	35
Negociación colectiva sectorial estatal en FEAGRA	38
Plan Estratégico de Empleo para Extremadura	40
Estadística negociación colectiva	42

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



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

#esdeley

prestación de ingresos mínimos para

**2 MILLONES DE PERSONAS**

**INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR**

Lleva tu firma al Congreso

**ES DE LEY**

rescatar a las personas  
combatir la desigualdad

Los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Pepe Álvarez entregaron, el pasado 25 de mayo, en el Congreso de los Diputados las más de 700.000 firmas recogidas en todo el país en apoyo a la Iniciativa Legislativa Popular (ILP), para que en la próxima legislatura el Parlamento apruebe una Prestación de Ingresos Mínimos de 426 euros mensuales (el 80% del IPREM), que atienda a las necesidades de las personas que peor lo están pasando como consecuencia de la gestión neoliberal de la crisis. Una iniciativa con la que se pretende ampliar la protección social a cerca de 2,1 millones de personas que están en riesgo de pobreza por carecer de trabajo e ingresos.

## Contra la pobreza y la desigualdad: cambiar las políticas de austeridad

Ramón Górriz Vitalla

*Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La Encuesta de Condiciones de Vida de 2015, recientemente publicada, viene a coincidir con las conclusiones de los análisis y estudios llevados a cabo por CCOO en los últimos tiempos: la pobreza y la desigualdad se han disparado, a la vez que las políticas sociales, la protección de las personas en desempleo, las pensiones, la sanidad, la educación y las ayudas para combatir la exclusión, se han reducido. La encuesta refleja el aumento de la desigualdad que sufre la sociedad española y el incremento brutal de la pobreza, provocado por las políticas de austeridad.

**E**spaña está entre los países de la Eurozona con más pobreza y desigualdad, algo que tiene que ver con las políticas de recortes, el modelo de crecimiento económico y con la debilidad de los sistemas de protección social. Las personas con mayor riesgo de pobreza y exclusión social son las personas desem-

pleadas. El paro, pero sobre todo el deterioro del sistema de protección al desempleo, son las causas que más contribuyen al incremento de la pobreza.

Además, en España, tener trabajo no asegura dejar de ser pobre. La devaluación salarial y el aumento del trabajo a tiempo parcial, temporales y de muy corta duración, que llevan aparejados salarios indignos, horarios irregulares y condiciones de trabajo abusivas, están detrás del incremento de la desigualdad.

Es cierto que la situación económica apunta a una desaceleración, pero los ingresos y los beneficios empresariales ya han recuperado el excedente que tenían antes de la crisis, de aquí que el crecimiento económico y los mayores beneficios empresariales deban traducirse también en más inversión productiva, más empleo estable y de calidad, y en el incremento y mejora de los salarios, factores que sirven para consolidar el crecimiento económico y su sostenibilidad.

---

La puesta en marcha de medidas eficaces para cerrar la brecha de la pobreza y la desigualdad, no puede esperar más



**El derecho al trabajo**  
un derecho fundamental de la persona,  
**un derecho universal,**

según establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Las élites económicas y financieras plantean, sin embargo, nuevas vueltas de tuerca, aún más duras que la reforma laboral de 2012, reformas todavía más regresivas, que intentan provocar mayor devaluación salarial y precarización de las condiciones de trabajo, incrementando la individualización de las relaciones laborales y debilitando al máximo los sistemas de protección social.

La falta de empleo es el principal problema de la sociedad española. La precariedad laboral, en forma de temporalidad, tiempo parcial y rotación, es la auténtica lacra del mercado de trabajo, agravada por las políticas de austeridad y las reformas estructurales decretadas por el Gobierno del PP en estos últimos años y que no tiene intención de variar.

En las elecciones generales del pasado 20 de diciembre, la ciudadanía de este país dejó claro, con su voto, el rechazo a las políticas aplicadas por el Gobierno, que han generado una sociedad más injusta y desigual. Sin embargo, la gestión de los resultados de las elecciones por las fuerzas políticas de cambio, no sirvió para conformar un Gobierno de progreso.

Ahora, el 26 de junio, vuelve a haber elecciones generales, y la ciudadanía de este país debe elegir entre la continuidad de las políticas que han generado paro, precariedad y pobreza y aquellas que den solución a los graves problemas políticos, económicos, sociales y laborales que sufre la sociedad española; entre quienes quieren mantener las políticas de austeridad tanto en España como en Europa, o quienes consideran necesario cambiarlas para impulsar un crecimiento económico sostenible, recuperar el empleo y los salarios, y garantizar los niveles de cobertura y calidad del sistema público de servicios y prestaciones sociales.

Para CCOO, la lucha contra el desempleo tiene que ser el objetivo número uno del futuro Gobierno y de las instituciones públicas. Urge un plan de choque que aborde la lucha contra el paro en todas sus expresiones –jóvenes, mujeres, personas discapacitadas, parados de larga duración, empleo público–, poniendo al servicio del mismo el conjunto de los recursos disponibles; un plan que apueste por el afloramiento de la economía y el empleo sumergidos y luche contra la precariedad en todos los ámbitos y en especial donde



---

## La precariedad laboral, en forma de temporalidad, tiempo parcial y rotación, es la auténtica lacra del mercado de trabajo

más extendido está (empleo doméstico, camareras de piso, trabajo agrario, autónomos dependientes, comercio,..).

También son objetivos fundamentales para CCOO, el fortalecimiento de la negociación colectiva, su autonomía y la recuperación del diálogo social como instrumento fundamental; derogar las reformas laborales impuestas por quienes han gestionado la crisis, debilitado los convenios colectivos y desequilibrado, a favor del empresario, las relaciones laborales; elevar el salario mínimo interprofesional en línea con la Carta Social Europea; reforzar las políticas activas de empleo y ampliar el sistema de protección al desempleo; recuperar y ampliar el gasto público; realizar una reforma fiscal que sirva para crear empleo y mejorar la protección social de los colectivos más vulnerables; defender el Sistema de Pensiones; y establecer una Renta Mínima Garantizada, orientada a proteger a las personas que se encuentran en edad laboral y que, queriendo trabajar, carecen de empleo y de ingresos suficientes para garantizar un nivel de vida digno.

A la vez que damos a conocer nuestras propuestas ante las próximas elecciones generales, CCOO proseguirá la campaña contra la pobreza salarial y social, preparando las mejores condiciones para que el 7 de octubre, Día Internacional por el Trabajo Decente, sea una gran jornada de movilización, en los centros de trabajo y en las calles, resultado de las actividades del conjunto de las organizaciones confederadas.

Entre las actividades que podrían ponerse en marcha, están las de información y sensibilización sobre lo que implica, para una gran parte de la población, la precariedad y la pobreza laboral, la inseguridad

de ingresos, el aumento de la siniestralidad, las dificultades para el acceso a la protección por desempleo, a las pensiones, o el deterioro en la asistencia ante la enfermedad, la carencia de una vivienda digna, la pérdida de derechos de protección social y la exclusión social.

Sobre estos temas pueden organizarse jornadas con delegados y delegadas, realizar estudios sectoriales, pero lo más importante es la acción sindical constante para denunciar los fraudes en la actuación de las empresas, ya sea en la contratación o mediante la no aplicación de las condiciones establecidas en el convenio o en la ley, en "acuerdos de inaplicación" de convenios, en la firma irregular de nuevos convenios de empresa con salarios ínfimos y condiciones de trabajo abusivas, o en las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo de forma unilateral. Acción sindical que debe traducirse en denuncias ante la Inspección de Trabajo, las Autoridades Laborales, las Administraciones públicas y los medios de comunicación, demandas judiciales y movilizaciones laborales y sociales.

Y junto a esta importante actividad hay que mantener la negociación de los convenios. Convenios que han logrado mantener, en términos generales, el poder adquisitivo de los salarios pactados durante la larga crisis y que hoy es imprescindible incrementar por encima del IPC, tanto en los convenios del sector privado como del sector público, para recuperar la pérdida salarial que se ha producido en estos años por la destrucción y precarización del empleo y los recortes laborales realizados por los gobiernos en el sector público, dar solidez a la recuperación de la economía y ayudar a reducir la desigualdad y los niveles de pobreza ■

## Hicimos, hacemos, haremos historia

Fernando Lezcano López

*Secretario confederal de Organización y Comunicación de CCOO*

.....

Un año para reivindicar nuestra contribución a las conquistas democráticas.

CCOO contribuyó a la llegada de la democracia y a tejer el entramado de derechos sociales y laborales que hoy disfrutamos

**E**l 1 de abril de 2016 celebramos un Encuentro del Activo Sindical de CCOO con la asistencia de 2.200 representantes, en el que reivindicamos la historia y actualidad de nuestro proyecto sindical, como la mejor garantía para enfrentar el futuro. Decidimos poner en marcha una campaña de reivindicación del sindicato, que concluirá con la celebración del 11º Congreso Confederal de CCOO. Para desarrollar el objetivo hemos activado una página web específica con la que pretendemos hacernos eco de la más diversa y plural presencia histórica (sectorial y territorial) de CCOO desde sus primeras acciones reivindicativas en defensa de los derechos de los trabajadores/as hasta los albores de la libertad.

Y aunque tres fueron las citas con la historia que CCOO ha colocado en lo más alto de nuestra trayectoria confederal: la Asamblea de Barcelona de 1976, el 40 aniversario de los asesinatos de Atocha y el 40 aniversario de la legalización de CCOO, creemos imprescindible en este año de reivindicación del sindicato, completar una ambiciosa agenda de actividad descentralizada de aniversarios y citas con nuestra trayectoria histórica en todos los territorios y en todos los sectores. Nos hemos ganado un lugar en la historia. En todos estos años de luchas hemos protagonizado las mayores conquistas de derechos en un periodo histórico tan corto. Contribuimos a la llegada de la democracia y a tejer el entramado de derechos sociales y laborales de los que disfrutamos.



Foto Julián Rebollo

Pero hoy como ayer, lo que perseguimos es construir el futuro, para seguir haciendo historia.

De abril de 2016 a abril de 2017, todas nuestras organizaciones deberían hacer un esfuerzo para bucear en aquellos hitos de la historia especialmente relevantes en el devenir de CCOO, y que merezcan ser considerados en esta campaña: reuniones fundacionales, constitución por ramas (sectores), extensión territorial de CCOO, detenciones colectivas, presencia destacada de CCOO en acontecimientos de la época, constitución multisectorial del sindicato en cada territorio... Nuestro propósito no es otro que el de descentralizar la historia de CCOO para enriquecer su aportación a la lucha sindical y política por los derechos laborales, la democracia y la libertad.

---

## Hoy, como ayer, construimos el futuro para seguir haciendo historia

Con toda la información de hechos y acontecimientos sobre nuestra aparición y consolidación en la España de la dictadura y de la transición a la democracia, elaboraremos un amplio mapa de citas y fechas históricas en torno a la actividad de CCOO, de la que dejaremos constancia en nuestra web creada al efecto ■



Foto Julián Rebollo

## Preferencia del convenio de empresa en la organización del tiempo de trabajo

Amparo Merino Segovia  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo*  
*Universidad de Castilla-La Mancha*

---

El tiempo de trabajo es una materia que ha penetrado con intensidad en el territorio de la flexibilidad interna. Los interlocutores sociales confirman esta tendencia y declaran su compromiso de facilitar una gestión flexible del tiempo de trabajo, direccionada, no obstante, a través de técnicas de articulación de la negociación colectiva, que en los distintos sectores y ramas de actividad den coherencia y racionalidad al sistema.



**E**l debate abierto en torno a la necesidad de flexibilizar las condiciones de trabajo y su compatibilidad con medidas que garanticen la seguridad y protección de los trabajadores adquiere una significación singular en el contexto actual, donde los márgenes de flexibilidad, que en la ordenación del tiempo de trabajo la ley reconoce a la negociación colectiva, se instalan en el convenio colectivo, a través de fórmulas que, con elevados exponentes de flexibilidad, tienen reflejo, principalmente, en la distribución –por

lo común, irregular– de la jornada anual, pero también en el límite diario de nueve horas art. 34 ET. En efecto, el precepto legal ofrece amplias posibilidades flexibilizadoras con algunas referencias básicas. Además de la libertad para fijar la duración de la jornada de trabajo –sin rebasar el máximo legal–, así como el periodo de referencia que le sirva de cómputo, las partes pueden optar por su distribución regular o irregular a lo largo del año y por establecer un reparto del tiempo de trabajo diario que supere el número de nue-

ve horas ordinarias de trabajo, pudiéndose llegar a establecer jornadas laborales diarias de hasta doce horas, siempre respetando la limitación legal referida a los periodos de descanso.

Se detectan, no obstante, diferencias notables en los posicionamientos autónomo y heterónimo. Los agentes sociales firmantes de los AIENCs contemplan, en todo caso, la flexibilidad interna como una opción para el mantenimiento del empleo, su estabilidad y calidad, y la actividad productiva, que, siendo negociada y no de imposición unilateral, permita establecer un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. Consideran, asimismo, que la organización del tiempo de trabajo no ha de ir orientada en exclusividad hacia una de las partes del contrato de trabajo, debiendo buscarse un justo equilibrio que permita conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores. Con todo, y en las circunstancias actuales, la apuesta sindical por una mayor flexibilidad en la adaptación de las condiciones de trabajo que dé respuesta a las nece-

**Los firmantes de los AIENCs contemplan la flexibilidad interna como una opción para el mantenimiento del empleo y la actividad productiva**

sidades cambiantes del mercado, lo es, a fin de cuentas y ante todo, para evitar el recurso a medidas de ajuste de empleo. Desde el poder legislativo, en cambio, la flexibilidad, imbuida de dosis importantes de unilateralidad, no parece garantizar el puesto de trabajo, ni en clave de creación, ni de mantenimiento.

La empresa obtiene importantes concesiones de los AIENCs para gestionar flexiblemente los tiempos de trabajo, siempre que la labor sea colectiva y preferiblemente orientada desde el sector. Esta gestión flexible también inspira un proyecto legislativo en el que, sin embar-



go, la ordenación de la jornada, su distribución y modificación no tienen que abordarse necesariamente a través de instancias colectivas, ni estar en armonía con los postulados del convenio colectivo sectorial. Es sabido que la legislación vigente ha querido reforzar la voluntad unilateral del empresario poniendo a su disposición instrumentos que le permitan modificar determinadas condiciones laborales pactadas en convenio colectivo, que afectan a la organización del tiempo de trabajo.

## La organización del tiempo de trabajo debe buscar el justo equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores

Por otra parte, la preferencia aplicativa que el art. 84.2 ET reconoce al convenio colectivo de empresa, cuando este concurre conflictivamente con otros convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito menor, evidencia el propósito legislativo de transformar la negociación colectiva en una herramienta de gestión de la flexibilidad interna en el seno de la empresa. Los contenidos afectados por la técnica dispositiva del art. 84.2 ET son el horario y la distribución del tiempo de trabajo y del trabajo a turnos, y la planificación anual de vacaciones. También adquieren preferencia aplicativa los elementos que, por lo común, estrechamente vinculados a una gestión flexible del tiempo de trabajo, favorecen la conciliación de trabajo, ocio, familia y descanso, regulados en el nuevo convenio de empresa. Únicamente quedan extramuros del

precepto legal los criterios de naturaleza cuantitativa, esto es, la cuantificación de la jornada laboral ordinaria en cómputo anual, mensual, semanal o diario, y la duración de las vacaciones. Ha sido rotunda, en este sentido, la Audiencia Nacional cuando en Sentencia de 1-12-2014 declara que la jornada máxima anual y la duración de las vacaciones reguladas en un convenio colectivo de empresa no están amparadas por la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET, al no corresponderse exactamente con las materias contempladas en el precepto legal.

La ordenación del tiempo de trabajo es, por lo común, una materia cuyos componentes esenciales cualitativos son objeto de reenvío a las unidades inferiores de negociación: a los convenios provinciales de sector y a los convenios de empresa. No sucede lo mismo con la cuantificación de la jornada máxima de trabajo y la duración de las vacaciones, que suelen recibir un tratamiento exclusivo y excluyente del convenio nacional de sector. No se detecta, sin embargo, en la negociación colectiva una orientación predeterminada en referencia a la cuantificación de la jornada de trabajo máxima anual; en ocasiones el convenio de empresa sitúa el límite por encima del convenio sectorial, mientras que otras veces lo hace por debajo.

No son muchos los convenios colectivos que ofrecen una ordenación detallada de la distribución irregular de la jornada de trabajo, siendo habitualmente el convenio de empresa el que afronta su tratamiento desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa, con resultados que permiten concluir que la regulación convencional está más próxima al interés empresarial que al de los trabajadores, interesado aquel en prescindir de cualquier motivación razonada que pudiera aconsejar la distribución irregular de la jornada de trabajo ■

## Regulación de la vigencia en la negociación colectiva 2013-2015

Esmeralda Sanz Berzal

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La modificación de la norma estatutaria en materia de ultraactividad ha sido, sin duda, uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral de 2012 y que más preocupación generó a nivel sindical en el corto plazo. Fundamentalmente, por las consecuencias prácticas de la limitación de la vigencia ultraactiva de los convenios negociados y que hubiesen sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que fijó entre sus previsiones un año de plazo de ultraactividad.

La preocupación ante un potencial escenario de decaimiento masivo de convenios llevó a las organizaciones sindicales y empresariales a un proceso de diálogo

que culminó con la firma, el 23 de mayo de 2013, del Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios, en el que se recogieron una serie de recomendaciones sobre proce-





1 El estudio fue editado por Lefevre-El Derecho en mayo 2016. Las conclusiones del mismo pueden ser consultadas en Cuadernos de Acción Sindical de Mayo 2016 a través del siguiente enlace: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o100577.pdf>



dimientos de renovación y actualización de los convenios, incidiendo en particular en aquellos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia.

En este marco debemos situar el desarrollo de la negociación colectiva entre 2013 y 2015, del que se hace eco un estudio realizado por la Confederación Sindical de CCOO y la Fundación 1 de Mayo<sup>1</sup>, en el que, entre otras materias, se incluye un análisis de la regulación de la vigencia en una muestra de convenios negociados y firmados en este periodo, y del que podemos resaltar las siguientes conclusiones.

El 60% de los convenios analizados regulan expresamente la prórroga automática frente al 21% que incorporan la denuncia automática, mientras que el 19% restante no establece nada al respecto por lo que, tal y como la norma establece, también se prorrogan automáticamente si no hay denuncia previa.

La mayoría de los convenios que regulan la prórroga automática lo hacen reproduciendo los términos legalmente establecidos, es decir, por periodos anuales y sin limitaciones materiales, entendiéndose que el convenio completo está afectado por la misma. Sin embargo, se producen algunas excepciones en relación al incremento salarial, bien incorporando la obligación de negociarlo ante una supuesta prórroga o, por el contrario, especificando el incremento que debe operar en caso de producirse ésta.

En relación a la denuncia, todos los convenios sectoriales analizados y la inmensa mayoría de los de empresa que no establecen la denuncia automática, regulan los plazos para efectuarla y, casi todos, lo hacen fijando un periodo mínimo previo al vencimiento de la vigencia pactada o al de cualquiera de las prórrogas. Solo un porcentaje mínimo establece un periodo

de tiempo previo y determinado con respecto al vencimiento, una buena práctica que clausura la posibilidad de denunciar el convenio en cualquier momento a partir de su firma.

La ambigüedad del artículo 85 del ET al referirse a la forma y condiciones para efectuar la denuncia del convenio, se traduce en una gran diversidad de regulaciones convencionales en relación a los requisitos exigidos para poder realizar este trámite. Más de la mitad de los convenios incorporan la obligación de hacer una comunicación por escrito a la contraparte y casi todos ellos aluden, además, a la necesidad de registrar o comunicar este trámite a la autoridad laboral. Con menor frecuencia se incorpora la obligación de entregar a la contraparte una propuesta de modificación, revisión o relación de materias que se pretenden negociar. Y resulta sorprendente en este punto, el escaso número de convenios que aluden a la necesidad de justificar la legitimación ostentada para efectuar la denuncia, tratándose de un trámite que puede conllevar importantes consecuencias, fundamentalmente, para aquellos que no regulen la ultraactividad indefinida.

En cuanto a la regulación de la ultraactividad se refiere, casi el 65% de los convenios de la muestra contienen pacto expreso de ultraactividad, la mayoría de ellos hasta la firma del acuerdo que lo sustituya. Entre los que establecen un periodo de ultraactividad concreto, destacan numéricamente los que se ciñen al periodo legalmente establecido o con ligeras ampliaciones, por ejemplo, contabilizando el periodo a partir del inicio de las negociaciones y no de la denuncia; y, aunque escasos, también se han encontrado convenios que reducen este periodo por debajo del año.

El 56% de los convenios sectoriales y el 49% de los de empresa establecen algún

plazo para negociar, para iniciar las negociaciones o, al menos, para constituir la comisión negociadora; por lo común en términos muy similares a lo establecido en el ET. En sintonía con la inercia previa a las últimas modificaciones legales, un porcentaje importante de los convenios analizados contienen cláusulas genéricas de sometimiento a procedimientos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva. No llegan al 25%, sin embargo, los que se refieren a estos sistemas para resolver específicamente los conflictos derivados de la falta de acuerdo en la negociación, sin concretar en ningún caso un plazo para recurrir a los mismos. Además, cuando se menciona el arbitraje, prácticamente siempre se contempla como una opción voluntaria.

Dado que tras la reforma laboral del 2012 cualquier convenio que no tenga pactada

la ultraactividad indefinida, podría correr el riesgo de llegar a perder su vigencia en algún momento, resulta sorprendente que sólo uno de los convenios analizados contenga una tímida referencia al convenio que pasaría a aplicarse ante un supuesto decaimiento. Y sorprende, aún más, porque sí son relativamente frecuentes las menciones a la normativa aplicable o al convenio y/o acuerdo marco de referencia, para lo no previsto por el propio texto convencional.

Finalmente, cabe señalar que el III AENC recoge un conjunto de indicaciones que tienen como objetivo preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación regulando la ultraactividad en los propios convenios. Unos contenidos que, aunque insuficientes, limitan el alcance de los objetivos de la reforma ■



## Avance de situación de la negociación colectiva

Rita Moreno Preciado

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

Entre enero de 2015 y mayo de 2016, fueron registrados 1.467 convenios firmados en 2015, en los que destaca el elevado número de trabajadores y trabajadoras afectados por los de ámbito superior a la empresa: siendo 380 convenios menos que los firmados en igual periodo del 2014, afectan a 1.371.481 trabajadores/as más.

Los datos de 2016, con sólo cuatro meses de registros acumulados, son aún muy provisionales: los 199 convenios firmados este año afectan a 303.786 trabajadores y trabajadoras. De ellos, 60 son convenios de empresa de nueva creación, que afectan a un total de 3.576 trabajadores/as, no habiéndose registrado en estos cuatro meses ningún convenio de nueva creación de ámbito superior.

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE FIRMA. DATOS ACUMULADOS						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2014	1.847	1.512	335	2.107.867	248.660	1.859.207
2015	1.467	1.156	311	3.397.971	160.147	3.230.688
2016	199	154	45	303.786	18.613	285.173

Datos referidos a convenios registrados hasta abril de 2016. Se trata de datos provisionales, dado que son años aún no cerrados a efectos estadísticos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MEYSS Avance abril 2016.

La marcha de la negociación colectiva en 2016, en cuanto a la firma de convenios, puede valorarse mejor si se compara con los convenios firmados en el primer cuatrimestre de los dos años precedentes. Así, se advierte que en 2016, con 199 convenios firmados, mientras se mejoran las cifras con respecto al 2015, con sólo 184 conve-

nios registrados, queda muy lejos de 2014, cuando se registraron 256 convenios.

Por sector de actividad, de los 199 convenios firmados en 2016, 124 corresponden al sector Servicios, 63 a Industria, 7 a Construcción y 5 al Agrario; aunque, por volumen de trabajadores, el sector Agra-

rio es el segundo en importancia, detrás de Servicios, debido a que se han firmado 4 convenios sectoriales que afectan a 40 mil trabajadores/as, mientras que los convenios de Industria -53 de ellos de empresa y 10 de ámbito superior- cuentan con un número medio de trabajadores/as no muy elevado. En el sector Servicios, además de 95 convenios de empresa, se han firmado 29 de ámbito superior que afectan a 228.000 trabajadores/as.

En relación a los convenios que han registrado efectos económicos para 2015 y 2016 (convenios firmados y revisiones anuales de convenios plurianuales) hay que indicar que son muy significativos, tanto por el número de convenios como por el volumen de trabajadoras y trabajadores afectados, y por la evolución del incremento salarial pactado, que se aleja cada vez más de la congelación generalizada que hubo en los años precedentes, alcanzado ya el 0,81% para los convenios de 2015 y el 1,11% para los de 2016.

Tan sólo el 2,55% de los trabajadores/as de los convenios registrados en estos cuatro primeros meses del año, con efectos eco-

nómicos en 2016, han tenido congelación salarial, mientras que el 59,8% han tenido un incremento medio del 1,27%. En el extremo inferior, se encuentran 4 convenios de empresa que han tenido una disminución salarial media del 6,92%, que afecta a 558 trabajadores/as, mientras que en el extremo superior, 15 convenios de empresa han tenido un incremento medio del 4,43%, afectando a 1.202 trabajadores/as.

Profundizando sobre los datos que la estadística aporta, podemos destacar en materia salarial las siguientes situaciones: 4 convenios han tenido una disminución salarial que oscila entre el 4% y el 16%; de los convenios con más de 1.000 trabajadores/as: 4 han tenido congelación salarial, 75 un incremento superior al 0% e inferior al 1%, y 112 un incremento superior al 1%, entre estos últimos se encuentran convenios tan importantes por el volumen de personas afectadas como, por ejemplo, Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones; Industria Química; Oficinas de Farmacia; o Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.



Convenios con efectos económicos registrados hasta 30 de abril de cada año	Nº convenios	Nº trabajadores/as
2014	670	3.066.563
2015	783	2.412.960
2016	1.385	4.405.980

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MEYSS Avances mensuales de abril de cada año.

Tal y como la tabla muestra, el número de convenios que han registrado efectos económicos en los cuatro primeros meses de cada año ha ido creciendo, de forma muy importante en 2015 y, sobre todo, en 2016, crecimiento aún más significativo por el elevado número de trabajadores/as afectados/as.

A través de la consulta pública en REGCON<sup>1</sup>, podemos comprobar que en el mes de mayo han sido registrados 155 convenios, si bien algunos de ellos fueron firmados en 2015, que afectan, en su conjunto, a decenas de miles de trabajadores/as y cuyo reflejo en la estadística oficial se producirá en los meses de mayo o junio, ya sea como convenios de 2015 o de 2016.

Entre los convenios registrados en el mes de mayo, cabe destacar algunos por la importancia del volumen de trabajadores o por la actividad que abarcan: Convenio colectivo estatal ORA; Convenio estatal de Banca; Convenio estatal de Industria de Pastas, Papel y Cartón; I Convenio estatal de productores de obras Audiovisuales; Convenio estatal de Industrias del Frío Industrial; Adif y Adif Alta Velocidad; Schweppes; Agropecuario de Cataluña; Derivados del Cemento de Huesca; Comercio del Metal de Madrid; Industria del Metal de Cuenca; Industria Siderometá-

lúrgica de Lugo; Hostelería de Badajoz; Sector Extractivo de Piedra Natural de Pontevedra; Industria Transformadora del Plástico de Valencia...

Un aspecto muy preocupante del estado de la negociación colectiva es el número relativamente elevado de convenios colectivos de microempresas (con menos de 10 trabajadores/as), dado que la legislación vigente excluye la posibilidad de que existan Delegados de personal de plantillas con menos de 6 personas, y en las empresas o centros que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores/as sólo si así lo decidieran éstos por mayoría, y que sólo los Delegados de personal elegidos en un procedimiento oficial de elecciones sindicales están legitimados para la negociación de un convenio colectivo. Podemos estar, pues, ante posibles convenios ilegales que contengan, además, condiciones abusivas y muy por debajo de los mínimos sectoriales. Como ejemplo de este tipo de convenios y de la posibilidad de fraude o abuso en la concertación de los mismos, baste decir que, de los 1.385 convenios que han registrado efectos económicos para 2016 en estos cuatro meses del año, 60 convenios de empresa o ámbito inferior, tienen menos de 10 trabajadores/as y 13 de ellos menos de 6 ■

1 Registro oficial de convenios y acuerdos colectivos.

## La Industria, el Transporte y la Logística

*Máximo Blanco Muñoz*

*Secretario de Estrategias Industriales, CCOO-Industria*

Miguel Jurado Rodríguez,

*Secretaría de Política Sectorial, FSC CCOO*

---

Las Federaciones de Industria y de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, desde nuestra actividad sindical cotidiana venimos considerando la logística como factor fundamental de la economía, tanto desde el punto de vista del desarrollo tecnológico de los servicios (comercio electrónico), como de la actividad exportadora de las industrias manufactureras si quieren seguir siendo competitivas (transporte de mercancías).

Representa un factor fundamental de la apuesta que hacemos ambas organizaciones a la hora de fomentar el necesario

cambio de modelo productivo en el que juega un papel determinante y prioritario el transporte y la logística, tanto por sus implicaciones económicas como por su importancia laboral, social y medioambiental.

Por todo ello, FSC e Industria de CCOO, con la coordinación de la Secretaría de Acción Sindical confederal, hemos iniciado un trabajo cuyo primer resultado es el informe *"La Industria, el Transporte y la Logística como factores fundamentales de la competitividad en la economía española"*, en el que partimos de la idea de que el



cambio de modelo productivo precisa de reformas estructurales, desde un enfoque holístico e integrador por parte de las instituciones y del resto de agentes.

Desde ambas organizaciones, junto a la Confederación, venimos participando en un trabajo conjunto y colaborativo que consideramos esencial a la hora de enfrentar las graves agresiones que la clase trabajadora está sufriendo, al mismo tiempo que sirve para reforzar a CCOO en la defensa de los intereses de clase. Esta cooperación permite superar los compartimentos estancos y abre espacios de trabajo interfederal que van más allá de la acción sindical cotidiana, del día a día.

Dicha colaboración la venimos manteniendo ante el reto al que se enfrenta el mundo del trabajo, en el presente y futuro inmediato, dado el proceso de digitalización de la economía, lo que comporta una nueva revolución en la industria, los servicios y en el modelo social en su conjunto. Con cambios brutales en todos los ámbitos y sectores, por lo que nos hemos ofrecido a acometer un trabajo de anticipación, con propuestas y medidas que propicien el cambio estructural del que hablamos.

El informe que presentamos conjuntamente incorpora las propuestas de ambas Federaciones para propiciar un cambio de modelo productivo, tomando como referencia el incremento de valor añadido; elevando la competitividad de las empresas y sectores; consiguiendo mayor riqueza con un reparto más justo entre los beneficios que se obtienen y el empleo, así como la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

**Desde CCOO apostamos por un Pacto de Estado por la industria y la economía productiva que favorezca el cambio de modelo de crecimiento**



Para ello, se señala la imperiosa necesidad de mejorar el diálogo social y la negociación colectiva como pivotes para abordar las reformas necesarias en los diferentes sectores productivos que nos acerquen al cambio de modelo. CCOO lucha por la igualdad de trato de todas las personas involucradas en el sector de transportes, exigiendo un transporte justo en Europa y en España, que incorpore un marco legal coherente y sin vacíos jurídicos; que defienda la salud y la seguridad de los profesionales; el reforzamiento legal, en materia de faltas y sanciones, en el transporte ilegal por carretera; la recopilación de datos y estadísticas que permitan elaborar una política eficaz de reducción de los accidentes de tráfico; inversiones en zonas de estacionamiento y descanso seguras, accesibles y asequibles para los conductores.

CCOO entiende que debe ser referencia obligada para los gobiernos el posicionar políticas de infraestructuras de transportes y logística, desde una perspectiva integral y en sus diferentes modos: carretera, ferrocarril, mar y aéreo. Al mismo tiempo, las inversiones en investigación, desarrollo e innovación son esenciales para competir en el mercado mundial, creando nuevos y mejores productos. Donde, desde la innovación se generen nuevos diseños para diferenciar las capacidades de los productos y mejorar la calidad de los mismos para favorecer su internacionalización a través de la exportación. Para ello, se hace fundamental avanzar en un transporte y logística sostenible e inteligente, con una mejor eficiencia energética, que reduzca el perjuicio de las emisiones de gases de efecto invernadero, que aumente la cohesión social y el empleo en cantidad y de calidad.

---

**CCOO lucha por la igualdad de trato de todas las personas involucradas en el sector de transportes, exigiendo “un transporte justo en Europa y en España”**

Apostamos por avanzar con carácter de urgencia en la intermodalidad. Sobre todo, en el transporte de mercancías, dotando a las infraestructuras de intercambios modales y las conexiones entre ellos. En este marco, la inversión en la aplicación de las TIC significa una garantía para el incremento de la competitividad de la industria y el resto de sectores. Mientras que la inversión tecnológica en los transportes y la logística deben ir dirigidas a conseguir un intercambio modal eficaz, por lo que la implantación de la Industria 4.0 y el “Transporte Inteligente”, se convierten en piezas fundamentales.

Por todo ello, desde CCOO apostamos por un Pacto de Estado por la industria y la economía productiva que favorezca el cambio de modelo de crecimiento y se acerque a un nuevo modelo productivo, donde el transporte y la logística juegan un papel predominante y en el que participen las fuerzas políticas y los agentes sociales y económicos más representativos del país ■

## Plan Nacional de Reformas 2016

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

---

El elemento diferencial del Plan Nacional de Reformas de este año reside en que lo ha redactado un Gobierno en funciones.

**E**n la valoración del Plan Nacional de Reformas (PNR) del año pasado denunciábamos el hecho de que no se ajustaba a la normativa del Semestre Europeo, que establece que los PNR anuales de cada país deben contener las medidas que se van a recoger en los Presupuestos del siguiente año, así como las iniciativas a desarrollar por cada Gobierno en los doce meses siguientes hasta la redacción del consecutivo PNR.

Si ese incumplimiento se produjo por tratarse de un Gobierno al final de la legislatura, en el caso del PNR 2016 nos encontramos ante una situación inédita y mas grave, al haber sido redactado por un Go-

bierno en funciones. En este sentido, nos parece evidente que las limitaciones en la actividad gubernamental que la Constitución establece para los gobiernos en esta situación, impiden claramente desarrollar el contenido fundamental de estos PNR señalado en el párrafo anterior. Pero dichas limitaciones podrían haberse superado en alguna medida con un proceso reforzado de diálogo y participación, tanto social como política, es decir, contando con los interlocutores sociales y con el conjunto de las fuerzas políticas en la redacción del PNR.

Nada más lejos de la realidad, puesto que el proceso de redacción del PNR 2016 se ha desarrollado en la mayor opacidad y sin la menor participación social o política. Si durante la legislatura pasada del Gobierno del PP, esta participación se había mantenido en niveles mínimos, incumpliendo los compromisos en la materia, tanto a nivel de la UE, como los alcanzados a nivel nacional en el marco del diálogo social tripartito de julio de 2014, este año simplemente han ignorado esa participación.

Al tener conocimiento a través de los medios de comunicación de que el Gobierno estaba preparando el PNR, los sindicatos le



remitimos una carta reclamando la participación en el mismo y la celebración de una reunión, que se produjo unos días antes de la aprobación definitiva del PNR. En la misma, les mostramos nuestra preocupación ante la posibilidad de que se incluyeran en el mismo reformas que pudieran condicionar la actuación del futuro Gobierno, mientras que los representantes gubernamentales reconocieron sin problemas el incumplimiento de sus compromisos de participación y se limitaron a indicar que nos mandarían un documento con las líneas generales del PNR, sobre el que podríamos hacer observaciones que serían remitidas a la Comisión Europea acompañando a este PNR. CCOO procedió a remitir sus observaciones, que comenzaban denunciando esta ausencia de participación.

## Las limitaciones inherentes a un Gobierno en funciones podrían haberse superado en alguna medida con un proceso reforzado de diálogo y participación, tanto social como política

En cuanto al contenido del Plan aprobado finalmente, nos encontramos ante un sonrojante balance triunfalista de la legislatura que se puede resumir con la primera frase del documento: "En los últimos cuatro años, el Gobierno de España ha puesto en marcha una ambiciosa agenda de reformas que ha transformado la economía española". El resto del documento está en la misma línea, resaltando los supuestos cumplimientos de los objetivos marcados por la UE a nuestro país y omitiendo cualquier referencia a los avisos recibidos por parte de la Comisión Europea acerca de la necesidad de nuevos ajustes para compensar la desviación de los objetivos de déficit. Desviación que hay que recordar que ha sido causada en gran medida por la rebaja de impuestos electoralista aplicada el año pasado.

Estos avisos de la Comisión Europea, se han concretado en los últimos días con la exigencia para el próximo Gobierno de un recorte de gastos de 8.000 millones de euros, que difícilmente podría ejecutarse sin tocar de nuevo el gasto social, junto con la noticia de que la deuda pública ha superado el 100% del PIB, por primera vez en más de un siglo. El Gobierno no ha querido reconocer esta dura realidad en este periodo preelectoral, por lo que no hay ningún anuncio de cambio de políticas en su triunfalista documento, mientras que sí se ha incluido una referencia a una posible reducción de las cotizaciones sociales que nos parece especialmente preocupante, al tratarse del elemento central de la sostenibilidad de nuestro Sistema de Pensiones.

Desde CCOO consideramos que el próximo Gobierno debería rectificar el PNR, en el marco de un amplio proceso de participación e incluyendo en el mismo un cambio sustancial de las políticas seguidas hasta ahora, poniendo fin a la austeridad fiscal y laboral que ha agravado la crisis y aumentado el riesgo de deflación, y fijando como prioridad absoluta la lucha contra el desempleo, la pobreza y la desigualdad. Así mismo, hay que incorporar un impulso de la inversión pública productiva y de la reindustrialización, junto con la recuperación de los niveles de inversión en I+D+i y una transición energética consensuada con todos los agentes. Inversiones públicas que sólo pueden financiarse con un sistema fiscal más justo y progresivo, que aumente la recaudación y haga frente al fraude fiscal y a la economía sumergida.

Mientras que el crecimiento del consumo, indispensable para una recuperación real de la economía, sólo puede producirse con aumentos salariales y creación de empleo, para lo que es necesario desactivar las reformas laborales de los últimos años, recuperando la negociación colectiva y el diálogo social ■

## Los efectos de las reformas laborales en la Industria Turística española

Gonzalo Fuentes Guerrero

Secretario de Política Institucional de la Federación de Servicios de CCOO

La temporalidad de los contratos, la economía sumergida y los bajos salarios, pese al esfuerzo sindical para su reversión, han sido una constante en el sector turístico español desde sus inicios. En ese sentido, las últimas reformas laborales llevadas a cabo por el PSOE y el PP han hecho estragos en un sector que ya tenía una fuerte precariedad en el empleo, y en el que las personas que trabajan en el mismo nunca han contado con unas buenas condiciones sociales y económicas.

Todo ello a pesar de que la industria turística española fue de los últimos sectores afectados por la crisis económica y uno de los primeros en salir de ella, tal y como demuestran los principales indicadores turísticos de 2015, un año de récord turístico. Situación que se mantiene en lo que llevamos de 2016, con una tendencia muy positiva, donde los principales indicadores turísticos crecen dos dígitos mientras que el empleo apenas ha crecido en torno a un 5 %. A esto hay que añadir que el empleo que se está creando es precario, a tiempo parcial y, en muchos casos, fraudulento, ya que se trabajan más horas de las contratadas. Manteniéndose así la tendencia registrada en 2015, donde el crecimiento del empleo fue muy inferior al crecimiento de visitantes y pernoctaciones, lo que significa un aumento de las cargas laborales de las personas trabajadoras del sector.

Según la EPA, el 56,41% de los trabajadores y trabajadoras del sector tienen un contra-



to indefinido y el 43,59 % lo tienen temporal. A su vez, el 77,23 % de los contratos indefinidos son a tiempo completo frente al 22,77 % que lo son a tiempo parcial. Con el agravante de que entre los contratos temporales la parcialidad es aún mayor, el 40,47 % de ellos lo son de esta modalidad y el 59,53 % restante a tiempo completo.

Desde la Federación de Servicios de CCOO se advierte que el número de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales es tan elevado porque están en fraude de ley. Son contratos realizados con una duración temporal, pero que están cubriendo una necesidad permanente, e incluso los que están cubriendo una necesidad

## Consecuencia del elevado nivel de precarización es una pérdida de profesionalidad que incide directamente en la calidad de la oferta turística

temporal no están respetando los requisitos exigidos para la celebración de los mismos, ya que cubren regularmente las temporadas altas turísticas y, por tanto, su modelo contractual debería de ser de fijos discontinuos.

Este tipo de contrato, temporal y a tiempo parcial, el más utilizado por los empresarios del sector en los últimos años, supone que las personas que acceden al mercado laboral lo hacen de forma precaria y sin apenas derechos. Lo que les convierte en lo que se viene denominando trabajadores y trabajadoras pobres: personas que pese a tener un empleo, debido a sus condiciones laborales y bajos salarios, no pueden satisfacer sus más elementales necesidades.

Otra fuente de fraude, que busca aumentar la "flexibilidad", es el fenómeno denominado "falsos autónomos", trabajadores y trabajadoras que son obligados a darse de alta en el régimen de autónomos para que corran con el coste de la cuota de Seguridad Social. CCOO también denuncia el abuso de los contratos formativos en fraude de ley (tanto el de prácticas como el de becarios), ya que en muchos casos cubren puestos de trabajo habituales para ahorrarse el salario de un trabajador contratado, ejerciendo funciones propias de un contrato formativo.

A todo ello se suma el hecho de que, con el objetivo de abaratar costes, en la subcontratación y externalización, que afectan ya

a todos los servicios de hostelería, si bien con mayor intensidad al departamento de camareros y camareras de pisos, dejan de aplicar el convenio sectorial, precarizando aún más el empleo y rebajando los salarios en cerca del 40 %.

A este panorama se une la situación de bloqueo de la negociación de buena parte de los convenios sectoriales de hostelería: en este momento hay 18 convenios sin firmar entre provinciales y autonómicos, que afectan a 360.232 trabajadores y trabajadoras, a los que debemos sumar diez convenios más que se abordarán en el año en curso, y que afectan a 147.283 personas, haciendo un total de 518.515 trabajadores y trabajadoras con un convenio cuya vigencia inicialmente pactada ha finalizado.

Desde CCOO lo tenemos claro: si España quiere seguir siendo uno de los destinos turísticos más importante del mundo, los empresarios deben invertir, en primer término, en recursos humanos, afrontando la apuesta por más y mejor empleo a fin de mejorar la relación precio-calidad-servicio, con el objetivo de conseguir que los millones de turistas que nos visitan se vayan con un alto grado de satisfacción. Un objetivo que sólo puede alcanzarse apostando por un empleo de calidad y con derechos, basado en contratos fijos y fijos discontinuos. Hay que aspirar, en resumen, a la maximización de la calidad turística "trabajador satisfecho, turista satisfecho" ■



## Balance del diálogo social en torno a las políticas de empleo

Ana Hermoso y Ana Santana

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La evolución de los indicadores macroeconómicos y de actividad indican que la economía se recupera y esto debería permitir desarrollar políticas que aprovechen ese crecimiento para hacerlo más sólido e inclusivo, combatiendo la pobreza laboral y la desigualdad. Sin embargo, los índices de riesgo de pobreza no paran de crecer. Hacer extensiva la recuperación al conjunto de la sociedad es imprescindible para consolidarla.

La situación social y laboral en la que nos encontramos requiere un acuerdo de Gobierno que aborde con urgencia un plan de choque por el empleo, así como un plan de emergencia social contra la pobreza y las desigualdades que mejore las rentas salariales, sitúe el SMI en los 800 euros en el primer año de legislatura, y establezca una renta mínima garantizada. No obstante, estamos en un escenario político de incertidumbre con un Gobierno en funciones

desaparecido, dejando estancados muchos de los procesos abiertos.

En los años de gobierno del partido popular los resultados del diálogo social a nivel confederal en materia de empleo han sido bastante pobres, a pesar del *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo*, firmado el 29 de julio de 2014 por los interlocutores sociales y el Gobierno, en el que se establecía desarrollar un ambicioso calendario de negociaciones al objeto de impulsar medidas destinadas a consolidar la evolución positiva de la economía y el empleo, la garantía de nuestro modelo social, así como medidas que reforzaran y mejoraran el Estado del Bienestar y nuestra competitividad en el seno de la Unión monetaria.

Sin embargo, el único Acuerdo alcanzado ha sido el Plan de Activación para el Empleo para personas paradas de larga duración (aunque sólo se recogieran en parte nuestras propuestas). En el resto de las materias propias del mercado de trabajo y empleo lamentablemente no ha habido acuerdos ni se han pactado medidas, y en muchos casos el proceso seguido se ha basado en una mera comunicación de las propuestas donde las aportaciones de los sindicatos no se han tenido en cuenta, a pesar de nuestras reiteradas reivindicaciones e insistencia a través de los órganos donde tenemos representación institucional y de los procesos de consulta establecidos legalmente.



Esto ha tenido como resultado que la mayoría de las medidas se adoptaran de forma unilateral por el Gobierno. A título de ejemplo, podríamos citar la reforma del mercado laboral adoptada en 2012, pasando por el Programa de Garantía juvenil, la Estrategia de Activación por el empleo 2014-2016, los Planes Anuales de Política de Empleo, el Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con los servicios públicos de empleo en la inserción en el mercado laboral de las personas desempleadas, y la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Un elemento común en todas las iniciativas adoptadas es la carencia de un diagnóstico previo que se corresponda con la realidad sobre la que se va a actuar, que permita diseñar y adoptar las medidas necesarias para atender a las necesidades y déficit identificados de nuestro mercado de trabajo y de nuestra ciudadanía. Otro elemento común a todas ellas es la falta de evaluaciones reales, si bien en todas las medidas y actuaciones se prevén, éstas no son llevadas a cabo. Nosotros hemos insistido reiteradamente en la necesidad de realizar evaluaciones periódicas del conjunto de medidas adoptadas y puestas en marcha, para poder valorar si están funcionando o no y realizar los cambios oportunos.

Recientemente se ha celebrado una reunión del Consejo del Sistema Nacional de Empleo (SNE) para la presentación del Plan Anual de Política de Empleo para 2016, el cual, a pesar de ser uno de los principales instrumentos para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en toda España y que debería basarse en la programación, evaluación y financiación del mismo, en la práctica supone una mera recopilación de los servicios y programas a desarrollar y ejecutar por las comunidades autónomas (CCAA) y el Servicio Público de Empleo Estatal, tal y como ocurría con sus predecesores.



Por otra parte, el pasado 9 de mayo se celebró la reunión de la Comisión Permanente del SNE, que no se reunía desde 2011, en la cual se presentó el protocolo de desarrollo de la Cartera Común de Servicios, que debería definir los contenidos y requisitos comunes de los servicios mínimos a prestar por todos los servicios públicos de empleo; permitir el seguimiento y evaluación de los mismos; y garantizar la calidad de los servicios y el acceso en condiciones de igualdad en el conjunto del Estado.

En relación al diálogo social territorial en materia de empleo, sí se registra un cambio de tendencia tras los resultados de las últimas elecciones autonómicas en mayo de 2015, abriéndose mesas de trabajo sobre esta materia en casi todas las CCAA, y llegando a acuerdos en algunas de ellas. Entre las actuaciones adoptadas, merece destacarse la introducción de cláusulas sociales y medioambientales, mejora de los servicios públicos de empleo, mejora de la renta activa de inserción, la lucha contra la economía sumergida y la reducción de la temporalidad.

En este contexto, y pese a los obstáculos y reticencias por parte de la Administración Pública a nuestra participación activa en las políticas de empleo, desde CCOO seguiremos planteando, allá donde tengamos representación, que nuestro objetivo es que el empleo sea el centro del debate político y social, actuando desde la negociación colectiva con el III AENC y exigiendo la reversión de la reforma laboral ■

## Europa a la deriva

Francisco González Moreno

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

**E**l pasado 18 de marzo, los líderes europeos firmaron una declaración con Turquía que, además de ser vergonzosa e ilegal, pone en un mayor riesgo a las personas que quieren llegar a Europa huyendo de la guerra y buscando protección y refugio. Esta decisión de devolver a las personas desde Grecia a Turquía se toma justificando su devolución a un país que se llama seguro en el acuerdo, pero que ha demostrado que no garantiza los derechos humanos y la adecuada protección que merecen.

Este acuerdo vulnera la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Convención de Ginebra para los Refugia-

dos, así como diferentes Directivas europeas en materia de asilo. Un acuerdo que propicia el naufragio de la Europa social, abandonando los valores y los principios que configuran Europa como un espacio común de libertad, seguridad y justicia, fundada sobre los valores de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad a los que se refiere el Preámbulo de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Además, el acuerdo utiliza a las personas refugiadas como moneda de cambio que responde a intereses económicos y geoestratégicos y no a la protección a la que legalmente, tanto la UE como Turquía, están obligadas a garantizar. Hacer de las personas refugiadas una mer-

# SOS refugiados



**El 20 de junio,  
Día Mundial de  
los Refugiados,  
se realizarán  
manifestaciones y  
concentraciones  
en las principales  
ciudades de España**

cancia para el intercambio económico es inhumano, ilegal e intolerable. El acuerdo convierte a Turquía en un gendarme que se suma a la creciente militarización de las fronteras europeas.

Desde CCOO junto con las organizaciones sindicales y las fuerzas políticas y sociales, hemos formado una plataforma "SOS, Refugiados", en la que condenamos la actuación de la Unión Europea en esta crisis y mostramos nuestro apoyo y solidaridad con las personas refugiadas, por lo que hemos decidido realizar acciones para intentar sensibilizar a la sociedad contra los vergonzosos acuerdos entre la UE y Turquía.

Entre las muchas acciones que estamos llevando a cabo se ha acordado la elaboración de un manifiesto, que va dirigido a los poderes públicos y a la ciudadanía y que cuenta con la adhesión de numerosas organizaciones políticas, sociales y sindicales, además de diferentes personalidades del mundo social y cultural. Este manifiesto ha sido presentado a la oficina de la Unión Europea en España, a la oficina de la OIT en España y a la Defensora del Pueblo y está prevista su presentación a ayuntamientos y parlamentos autonómicos, para recabar su apoyo.

Igualmente, y como colofón de esta campaña, está prevista la convocatoria en el

conjunto del Estado de manifestaciones y concentraciones el 20 de junio, *Día Mundial de los Refugiados*.

Por ello es necesario que en todas las ciudades, con el conjunto de la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil, retomemos con más fuerza si cabe la concienciación y la movilización social.

Rechazamos la política de la UE con las personas refugiadas, condenamos la complicidad de sus Estados miembros -entre ellos el español-, y exigimos que se respeten los derechos humanos y la legalidad Internacional.

Es importante que se visualice la repulsa de la ciudadanía contra estas medidas y la solidaridad con las personas que vienen huyendo del horror de la guerra; por ello no dejaremos en nuestro esfuerzo por la defensa de los derechos humanos y de exigencia del respeto a la legalidad.

Por último exigimos igualmente que el Gobierno que salga de las urnas en las elecciones generales del 26 de junio, se comprometa a defender ante las instituciones europeas una postura que sea el reflejo de la sociedad española, defendiendo el cumplimiento de la legalidad y el respeto a los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas. ■



## La participación de los sindicatos en el Semestre Europeo

Begoña del Castillo

*Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

Los días 26 a 28 de abril se celebró en Madrid un seminario organizado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en el que participaron representantes de la CES, de sindicatos de distintos países, y de la Comisión Europea. El seminario tenía por objeto abordar el Semestre Europeo, debatir sobre la importancia de la participación e implicación de los sindicatos en el proceso, y establecer una serie de herramientas que facilitase su intervención.

La crisis económica diagnosticada en 2008 y la incapacidad de las Instituciones europeas para hacerle frente, pusieron en evidencia la debilidad del sistema de gobernanza europea que había venido funcionando hasta ese momento. Esta certeza provocó que la UE decidiera introducir cambios en el sistema de gobernanza e incorporase nuevas herramientas y métodos de trabajo.

Entre éstos nuevos métodos se establece a partir del 2011 el Semestre Europeo, que consiste en la coordinación de las políticas presupuestarias, macroeconómicas y estructurales de los países de la UE en el marco de la consecución de los objetivos de la Estrategia 2020.

De manera muy sucinta, el proceso del Semestre se organiza en cuatro etapas: 1) la Comisión publica sus prioridades para el próximo año y advierte sobre los países que pueden incurrir en desequilibrios macroeconómicos; 2) los países presentan sus planes destinados a cumplir los objetivos de convergencia y sus Planes Nacionales de Reforma (PNR); 3) la Comisión examina la

documentación presentada por los Estados miembros y en función del resultado, propone recomendaciones específicas a cada país; y 4) el Consejo aprueba las recomendaciones realizadas por la Comisión para cada Estado miembro.

**El Semestre Europeo influye de manera decisiva en la política de los Estados miembros, tanto en la política económica como en las relaciones laborales. De ahí, la importancia de una mayor participación sindical en el proceso**

Desde hace mucho tiempo, la CES está exigiendo una mayor participación de los sindicatos en todo el proceso, tanto a nivel nacional como europeo. En el seminario celebrado en Madrid se puso de manifiesto que la participación de los sindicatos varía de manera significativa según los países y el representante de la

Comisión Europea reconoció, por su parte, cierto déficit democrático en el proceso del Semestre Europeo y declaró estar trabajando para sistematizar la participación de los interlocutores sociales y admitió, asimismo, cierto desequilibrio entre las materias tratadas en el Semestre, particularmente las relacionadas con la política social y de empleo.

A pesar de las buenas palabras de la Comisión, la CES volvió a denunciar que la gobernanza europea sigue centrándose en la estabilidad económica y la consolidación fiscal, relegando al empleo y a las cuestiones sociales a un nivel secundario. En este contexto, la CES planteó nuevamente la necesidad de establecer un mecanismo de trabajo que nos garantizase una mayor participación en todo el proceso y que nos permitiese tener más presencia y, consecuentemente, mayor capacidad para influir en el Semestre. Nuestra actividad e implicación en la vida laboral, social y económica, nos coloca en una situación privilegiada para aportar ideas, colaborando así en la solución de los distintos problemas. Nuestra mayor implicación tendría consecuencias muy positivas de cara a la recuperación del diálogo social en Europa, tan deteriorado en estos momentos, y reforzaría el respeto por la autonomía de los interlocutores sociales en relación a la negociación colectiva, en particular en lo relativo a la política salarial y a las condiciones de trabajo.

El primer objetivo de la CES es gestionar las prioridades y acciones establecidas en relación a la agenda sindical para el crecimiento y el progreso social, de cara a conseguir un mayor equilibrio en el marco de la gobernanza, en el fomento del crecimiento y la creación de mejores empleos.

Sin embargo, si bien el establecimiento de una actuación sindical desde una perspectiva teórica parece sencillo, a la hora de abordar un método de trabajo efectivo en la práctica, no lo es tanto. Obviamente,



cualquier propuesta pasa por una acción coordinada de la CES con las organizaciones afiliadas. Este sistema basado en lo que desde la CES describen como "reaccionar a los documentos de política", consiste en preparar aportaciones y evaluar los resultados del Semestre Europeo en una etapa temprana.

Para desarrollar este sistema de coordinación, la CES propuso varias herramientas concretas, algunas de las cuales se corresponden con los distintos documentos que la UE emite en el marco del Semestre: 1) Encuesta anual de la CES para el crecimiento y el progreso social. Se trata de influir, evaluar y reaccionar a la Encuesta de Crecimiento Anual, al informe específico de la zona euro, al informe de mecanismo de alerta y al informe del empleo. 2) Informes por países. El objetivo es intervenir en los Informes por países de la Comisión Europea y reforzar la coherencia entre la consulta sobre los Informes por países y la participación en los Programas Nacionales de Reformas (PNR). 3) PNR y Recomendaciones Específicas por País (REP). Aquí la cuestión es hacer un seguimiento de la implicación de los sindicatos en el diseño de los PNR y los planes de estabilidad y convergencia y los objetivos presupuestarios a medio plazo. En definitiva, dar voz a las organizaciones afiliadas a la CES sobre las REP.

Finalmente, la CES también propone el establecimiento de un Barómetro de los derechos sindicales en Europa y una herramienta para mejorar la comunicación sobre esta cuestión ■

# Construir un futuro con trabajo decente: 105ª Conferencia Internacional del Trabajo

Alejandra Ortega Fuentes

*Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO*

---

El 29 de mayo de 2016 comenzará en Ginebra la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)<sup>1</sup>, reunión anual del órgano supremo de decisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que congrega a las delegaciones tripartitas de los 187 Estados Miembros. La 105ª CIT contará con la presencia del Secretario General de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, quien participará en una jornada específica dedicada al derecho de huelga el 2 de junio de 2016, que se detalla en este artículo.

En 2016, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ejerce, además, la representación de la Delegación de los Trabajadores de España. La Secretaria de Internacional y Cooperación de CCOO, Cristina Faciabén Lacorte, en su calidad de

Delegada intervendrá en la sesión plenaria del 3 de junio de 2016 en la histórica Sala de Asambleas del Palacio de las Naciones<sup>2</sup>, escenario que acoge a huéspedes de honor, entre ellos, Jefes de Estado y de Gobierno y donde se presenta el Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y la Memoria del Director General.

## Comisiones de la 105ª CIT<sup>3</sup>

La Conferencia es un espacio donde, a través de comisiones, se examinan los puntos de carácter técnico inscritos. Estas comisiones trabajan de manera simultánea y, al término de las tareas, presentan al plenario sus informes. Así del 30 de mayo al 10 de junio, representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de

---

1 Plan de trabajo provisional de la 105ª CIT:

[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/WCMS\\_471902/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/WCMS_471902/lang--es/index.htm)

2 Las intervenciones de las delegaciones pueden escucharse en directo en la web de OIT y se recogen en actas diarias.

3 Información de las diferentes comisiones de la 105ª CIT:  
<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/lang--es/index.htm>



los 187 Estados Miembros de la OIT discutirán sobre temas relacionados con el mundo del trabajo, entre ellos: las cadenas mundiales de suministro; el trabajo decente y su papel en la promoción de la paz, la seguridad y la resiliencia<sup>4</sup> ante los desastres naturales, y el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

La comisión que trabajará sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro brindará la oportunidad para incidir sobre la necesidad de contar con un convenio específico de la OIT sobre esta materia; la comisión del trabajo decente para la paz reviste un gran interés en el actual contexto de conflictos y devastación climática, y el consiguiente desplazamiento de personas como refugiados; y, por último, la evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) es un punto de interés para primar la responsabilidad de la OIT respecto al trabajo decente y la justicia social<sup>5</sup>.

En paralelo se produce el siempre intenso debate de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) que revisará en 2016, una lista de 24 países a partir del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ya disponible en la página de la OIT<sup>6</sup>.

En 2016, a diferencia de 2015, el caso individual de España no se encontrará en la lista de casos que se revisarán en la 105ª CIT. Sin embargo, se espera el seguimiento de las conclusiones de la anterior conferencia en que sí fue revisado el caso español (Convenio sobre la política de empleo, 1964, núm.122) y, por otra parte, el seguimiento de la queja interpuesta por CCOO y UGT en 2014 ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) por violación de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva y del derecho de huelga. En su momento las dos organizaciones sindicales españolas dejaron constancia de la necesidad de actuación del Comité de Libertad Sindical<sup>7</sup> dadas las gravísimas penas privativas de libertad a las personas encausadas.

4 La resiliencia es la capacidad de los humanos para sobreponerse a periodos de dolor emocional y situaciones adversas.

5 Elementos del análisis general sobre la CIT 2016 de la CSI.

6 Informe de la CEACR (2016) [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_448723/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_448723/lang-es/index.htm).

7 El tiempo estimado para obtener una resolución del Comité de Libertad Sindical está en torno a los 18 meses. Después el Comité de Libertad Sindical elevará su informe al Consejo de Administración de la OIT.



Hay que recordar que el derecho de huelga fue objeto de grave polémica en las CIT desde 2012 y años posteriores. En 2012, los portavoces del Grupo de Empleadores (GE) y del Grupo de Trabajadores (GT) se reunieron para seleccionar los 25 casos para debatir en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN). El portavoz del GE se negó a aceptar una selección que incluyera casos en los que el informe anual de la Comisión de Expertos formulara observaciones con respecto al derecho de huelga.

En los años posteriores se logró consensuar una lista de casos, pero la polémica surgida en 2012 condiciona todavía en gran medida algunos debates durante la CAN y otras posibles acciones en el marco de la OIT.

### **Huelga no es delito: El caso de Airbus en España, en la OIT**

Es en este contexto donde se organiza un acto específico durante la 105ª CIT 2016 en Ginebra dedicado al derecho de huelga. El caso de Airbus suscita un especial interés en los sindicatos de todos los continentes. Numerosos sindicatos, además de mostrar su solidaridad a lo largo del proceso, se han interesado a posteriori por el contenido de la sentencia y su resolución.

**El Juzgado de lo Penal número 1 de Getafe, en auto fechado el pasado 11 de marzo, declaró firme la sentencia que absolvió a los ocho sindicalistas a los que se les pedía más de 60 años de cárcel**

A iniciativa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se organizará un acto paralelo a la CIT en Ginebra el día 2 de junio en la sede de la OIT que contará con la presencia del Secretario General de CCOO y una representación de los trabajadores de Airbus en España.

El acto, público y abierto a todas las delegaciones de los trabajadores presentes en la 105ª CIT, recordará cómo transcurrieron los hechos en España desde la huelga general del 29 de septiembre del año 2010, en ese intento de criminalizar el derecho de huelga, por el que se produjeron numerosas imputaciones penales, siendo la de los 8 de Airbus la que mayor resonancia ha tenido ■

## Consejo Estatal de la RSE: ¿ético o estético?

Raquel Boto Gil

*Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

La Comisión Permanente del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas volvió a reunirse el pasado 19 de abril. Llevaba más de un año sin hacerlo. Un poco menos de tiempo de lo que el propio Consejo lleva sin convocarse. La nueva directora general del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE, Carmen Casero González, parecía dispuesta a desempolvar la Estrategia Es-

pañola de RSE aprobada hace más de año y medio por el Consejo de Ministros, y retomar los grupos de trabajo que quedaron pendientes de determinar en el Consejo para desarrollar la Estrategia.

La actividad del CERSE se había paralizado por segunda vez ante la actitud del grupo empresarial que decidió no participar –o dejar de hacerlo– en los grupos de trabajo



constituidos, y al tiempo "vetar" los acuerdos que se alcanzaban en ellos con la excusa de equiparar el principio de consenso a la unanimidad. Sin embargo, no podemos obviar que el Consejo es un órgano colegiado, y que como tal se rige por la Ley de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común<sup>1</sup>, en la que se dispone que "los acuerdos de los órganos colegiados serán adoptados por mayoría de votos". Es decir, de la misma manera que se había venido actuando hasta ahora, sin perjuicio de anexar los votos particulares que se manifestasen a los documentos aprobados.

Será imprescindible resolver esta situación antes de poner en marcha la Estrategia Española de la RSE y presentar el futuro portal que, para la misma, el MEYSS parece tener a punto. Y tendrá que hacerse con celeridad porque algunos asuntos no pueden esperar mucho tiempo para ser abordados: la Directiva Europea sobre divulgación de información no financiera -que debe ser transpuesta antes de finalizar este mismo año-, y los informes anuales de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad del sec-

tor público y privado, necesitan disponer de indicadores consensuados que permitan evaluar el impacto de las actividades de las empresas, garantizar la transparencia y la credibilidad de sus iniciativas mediante la participación de los trabajadores y sus representantes, junto a otros grupos de interés, y el contenido, la aplicación y la supervisión de los compromisos adquiridos.

La directiva europea, y anteriormente la Ley de Economía Sostenible, establecen compromisos de RSE dirigidos a las grandes empresas. No es posible seguir paralizando la aplicación de estas medidas por las consecuencias que pueden generar a las PYME españolas. El mantra que utilizaban una y otra vez desde el ámbito empresarial parece paralizar la aplicación de la RSE. En España, deberían informar más de 700 empresas según los datos extraídos de la base de datos de empresas del Instituto Nacional de Estadística. Los últimos casos sobre fallos en la RSE (Volkswagen, Coca-cola...) demuestran la importancia de conocer cuestiones sociales y medioambientales relativas al personal,



<sup>1</sup> Título I, Capítulo IV de la Ley 6/1997 y por el Título II, Capítulo II, de la Ley de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, especialmente en las grandes empresas.

La aprobación del Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y la activación del Punto Nacional de Contacto en España, aspectos también incorporados en la Estrategia Española de RSE, son más necesarias que nunca. La polarización entre ricos -cada vez más ricos- y pobres -cada vez más pobres-, tiene mucho que ver con los binomios beneficios/retribuciones y empleo/condiciones laborales; la concesión a los directivos de retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos -en especial si la empresa atraviesa dificultades-; las estrategias de evasión o elusión fiscal, etc., son actuaciones incompatibles con un comportamiento socialmente responsable.

La revisión de la Estrategia Europea de RSE se ha puesto en marcha en Bruselas y el CERSE, órgano asesor del Gobierno sobre esta materia, tiene la obligación de hacer aportaciones significativas a este proceso.

A pesar de que tanto la representación legal de los trabajadores como los sindicatos, hemos sido reconocidos como grupos de interés para las empresas en la Estrategia Española por nuestra estratégica situación para evaluar las condiciones sociolaborales en las empresas, **aún está pendiente** de una definición del concepto de grupo de interés que lo diferencie de los "grupos con intereses".

La crisis económica y sus consecuencias sociales han llevado a la opinión pública a interesarse cada vez más por el comportamiento social y ético de las empresas. Las empresas, sin embargo, no han

respondido a las expectativas generadas: falta de credibilidad; confusión de la RSE con la acción social, el mecenazgo, el voluntariado; su uso como mera estrategia de marketing; ausencia de medición de los resultados; falta de información y participación de los verdaderos grupos de interés (trabajadores, consumidores, clientes, inversores...); imposible autorregulación de las empresas que sólo buscan el máximo beneficio económico, etc.

La responsabilidad social de las empresas se sostiene en cuatro patas: impactos sobre la sociedad; participación de los grupos de interés; acuerdos compartidos y evaluación. Si falla una, se perderá la estabilidad necesaria para sostener la verdadera RSE y estará abocada al fracaso. Será mera estética en vez de ética. El mejor instrumento con que contamos en España para evitar que esto ocurra, es el Consejo Estatal de RSE en el que todas las partes implicadas participen, dialoguen y sean capaces de llegar a acuerdos que eliminen los impactos negativos que generan las actividades de las empresas en la sociedad. Finalmente, es la sociedad quien otorga el auténtico reconociendo como responsables a las empresas y la que penaliza cada vez más las actuaciones irresponsables, porque al final los afectados, directa o indirectamente, somos todos.

La convocatoria de las nuevas elecciones generales parece haber ralentizado la reciente activación del CERSE. Esperemos que el nuevo gobierno continúe, e incremente este impulso. En caso contrario, el CERSE acabará siendo un órgano "estético" para alardear ante Europa, y no uno "ético" que impulse y desarrolle un elemento fundamental como es la responsabilidad social de las empresas ■

## Doctrina judicial sobre la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012

Martín Gualda Alcalá

*Abogado Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO*

---

La reforma laboral del año 2012 introdujo importantes modificaciones en nuestro sistema de negociación colectiva, en un intento de desequilibrar la capacidad negociadora de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores frente a las posiciones empresariales.

Por un lado, con la modificación del régimen legal sobre ultraactividad de los convenios colectivos. En este punto, y de forma sucinta, la reforma supuso la derogación de la previsión legal que garantizaba la vigencia indefinida del contenido normativo del convenio tras su denuncia y durante

todo el procedimiento de negociación del siguiente, salvo que se hubiera pactado otra cosa por las partes negociadoras.

Respecto de los convenios colectivos sin cláusulas de ultraactividad que estaban denunciados a la entrada en vigor de la reforma, la literalidad de ésta ponía en marcha un mecanismo que conducía automáticamente a la finalización de su vigencia, salvo que se alcanzara un nuevo pacto por los sujetos negociadores. Esta solución resulta reprochable y es incompatible con la voluntad de los firmantes del convenio, dado que su negociación se



fraguó bajo el anterior marco legal que, ante la ausencia de pacto, garantizaba la ultraactividad por tiempo indefinido.

Y respecto de los convenios colectivos anteriores a la reforma que sí contenían cláusulas de ultraactividad, determinados sectores doctrinales mantuvieron que la reforma legal había supuesto de forma sobrevenida la pérdida de validez de tales cláusulas. Tan regresiva opción interpretativa fue discutida en sede judicial y, actualmente, se encuentra corregida por la doctrina de los Tribunales –Audiencia Nacional y Tribunal Supremo–, que han dado la razón a los planteamientos jurídicos de las organizaciones sindicales, y han concluido en la validez de aquéllas cláusulas de ultraactividad.

Pero el problema de fondo radica en el nuevo marco legal sobre el fin de la vigencia de los convenios sin cláusulas de ultraactividad. Y es que, la reforma también se interpretó aquí en el sentido más restrictivo posible, hasta el punto de que cierto sector de la doctrina mantuvo que, salvo pacto en contrario y cuando no exis-

tía un convenio de ámbito superior, tras el año siguiente a la denuncia del convenio tenía lugar la sustitución de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo por las condiciones legales mínimas y el puro decisionismo de la empresa. Aquí, ha de destacarse la labor desarrollada por el sindicato en múltiples frentes para contrarrestar estos criterios tan regresivos, en el plano de la acción sindical, de la negociación colectiva y de la directa confrontación jurídica en los diversos litigios en los que ha participado activamente.

La doctrina del Tribunal Supremo declaró la continuidad aplicativa de las condiciones de trabajo que establecía el convenio que perdió su vigencia, descartando que pudieran modificarse libremente por las empresas. Además, la doctrina judicial ha dado pautas sobre las vías procesales disponibles frente a las decisiones empresariales que alteran las condiciones del convenio que perdió su vigencia, y sobre las medidas cautelares que al respecto pueden plantearse. No obstante, quedan otros problemas muy importantes pendientes de resolver, como la compati-



bilidad con el derecho fundamental a la igualdad de la implantación de un marco de condiciones de trabajo distinto sobre los trabajadores ingresados con posterioridad a la finalización de la vigencia del convenio.

La eventual existencia de un convenio de ámbito superior no soluciona todos los problemas derivados del fin de la ultraactividad, cuando eran superiores las condiciones que establecía el convenio que perdió su vigencia, o cuando el convenio de ámbito superior no regula todas las materias que se trataban en aquél. Sobre esta última cuestión ya existe un pronunciamiento del Tribunal Supremo que garantiza la continuidad aplicativa del convenio que perdió su vigencia en las materias no tratadas por el de ámbito superior.

La reforma de la negociación colectiva también ha tratado de debilitar la eficacia de la negociación colectiva sectorial ante el reconocimiento de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre determinadas materias, como la cuantía salarial y aspectos relacionados con la distribución del tiempo de trabajo.

También aquí se ha tenido que concretar el alcance de la reforma y limitar determinados excesos cometidos en los convenios de empresa. Así, aun sin discutirse la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en la fijación de la cuantía de los complementos salariales, se ha declarado que ello no podía alterar la estructura retributiva del convenio de ámbito superior, por lo que no era válido el convenio de empresa que reducía a cero el importe de determinados complementos del convenio sectorial. En materia de jornada, se ha reconocido la posibilidad de que el convenio colectivo sectorial establezca dos regímenes distintos de jornada máxima anual, imponiendo una jornada laboral anual de número inferior en horas para



aquellas empresas que abonen a sus trabajadores un salario inferior al establecido en el convenio sectorial.

La reforma ha facilitado también los mecanismos de descuelgue de convenios, abriendo vías a la puesta en marcha de estos procedimientos en las empresas que no cuentan con representantes legales de los trabajadores, flexibilizando las causas motivadoras del descuelgue y regulando un procedimiento que, en última instancia, conduce a una solución arbitral sobre la inaplicación de las condiciones del convenio donde el criterio de la Administración resulta dirimente.

Pero la reforma no ha logrado que desaparezca el espacio con que cuenta la negociación colectiva sectorial a la hora de fijar garantías y requisitos adicionales en el procedimiento de descuelgue. A nivel de doctrina judicial, merece la pena destacar los criterios que se han asentado sobre la eficacia temporal de los acuerdos de inaplicación, con supuestos en los que se ha declarado la ineficacia de los acuerdos que contemplaban su aplicación retroactiva, al tiempo que se han constatado toda una serie de prácticas ilegales en la inaplicación de los convenios colectivos.

Ello obliga a conocer los criterios reales con arreglo a los cuales se viene interpretando y aplicando esta nueva regulación, por los juzgados y tribunales del Orden Social, lo que resulta decisivo a la hora de valorar el impacto de la reforma laboral ■

## Un impulso a la negociación colectiva sectorial estatal: sectores forestal y agrario

José Vicente Canet Juan

*Secretario de Acción Sindical estatal de la Federación Agroalimentaria de CCOO*

---

**CCOO consigue que se constituya la comisión negociadora del primer Convenio Colectivo estatal de eficacia general en el sector Agrario, el convenio es ya cuestión de tiempo**

La creación de espacios de negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, son un objetivo de todas las Comisiones Obreras. En la industria alimentaria, ya existen 15 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que dan cobertura a gran parte de las trabajadoras y trabajadores de este importante sector, con alrededor de 450.000 ocupados y más de 30.000 empresas. Sin embargo, en el sector agrario y el forestal, no disponíamos de marcos estatales para la negociación colectiva. Hecho que ha cambiado en 2016, dando un impulso desde FEAGRA-CCOO a la negociación colectiva estatal en ambos sectores, mediante la firma del I Acuerdo Marco del sector de Actividades Forestales y, por otra, con la constitución de la comisión negociadora del I Convenio Colectivo estatal del sector Agrario.

En el sector agrario trabajan más de 750.000 personas asalariadas en las más de 90.000 empresas. Junto al trabajo doméstico, es uno de los sectores más precarios, con salarios muy bajos y altísima eventualidad. Pero lo más grave, es que hay explotación laboral, economía irregular, discriminación y mucha desigualdad, tanto en condiciones de trabajo como en prestaciones sociales. Acabar con ello sólo será posible desde la convicción y compromiso de todos los actores: administración, jueces, inspectores de trabajo, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, sindicatos y patronos.

Una contribución para ir transformando esta indignante realidad de los verdaderos parias de la tierra, esto es de los jornaleros y jornaleras del campo, es mediante la creación del convenio colectivo estatal en el sector agrario. El cual debe tener un doble papel: el primero es cubrir todos los vacíos de regulación laboral, dado que actualmente, hay provincias y comunidades autónomas enteras sin convenio colectivo sectorial, y sin olvidar, además, que algunos convenios actualmente existentes pueden desaparecer por fin de la ultraactividad. El segundo, fijar reglas comunes para el conjunto de las empresas, con independencia del tamaño, ubicación o su mayor o menor nivel de sindicalización. Así pues, el convenio estatal debe ser el eje vertebrador de condiciones básicas y mínimas a aplicar en todas y cada una de las empresas, reduciendo la competencia desleal vía costes laborales, y contribuyendo a la homogenización y mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del sector.

Fijar un salario mínimo de sector, una jornada máxima anual, reforzar el contrato fijo discontinuo y establecer una clasificación profesional homogénea, son algunas de las materias que deben reservarse al ámbito de la negociación colectiva estatal. La salud laboral también debe tener un papel importante en el ámbito estatal, ya que el agrario es el segundo sector con más accidentes la-

## Con la firma del primer Acuerdo Marco del sector de Actividades Forestales, se consiguen cubrir todos los vacíos hasta ahora existentes en el sector.

borales mortales (vuelco del tractor, golpe de calor, espacios confinados, etc.).

Todas estas necesidades, se convierten en un reto para la comisión negociadora del primer Convenio Colectivo estatal de eficacia general en el sector Agrario. Una mesa ganada a pulso ya que, por una parte, CCOO tenemos la mayoría absoluta en la mesa por la confianza depositada por las plantillas a través de las elecciones sindicales en los tajos y, por otra, por conseguir sentar a la misma CEOE-CEPYME a golpe de Laudo Arbitral y, posteriormente, de una sentencia de la Audiencia Nacional para su cumplimiento. En definitiva, nos ha costado sentarles, pero ahora el convenio estatal es cuestión de tiempo, esperemos que no mucho por el bien de las trabajadoras y trabajadores del campo.

La otra buena noticia es la firma del primer Acuerdo Marco del sector de Actividades Forestales. Un sector con sólo 22.000 puestos de trabajo, pero estratégico e imprescindible para la conservación del medio ambiente natural. Múltiples son los informes que lo sitúan como un posible yacimiento de empleo, pero para ello hace falta voluntad política y conciencia ciudadana en materia de inversión de recursos en la defensa y mantenimiento de nuestros montes y ecosistemas.

Tras varios intentos, en 2015 las partes constituimos una comisión negociadora, la cual ha dado sus frutos un año después con

la firma de este Acuerdo Marco que, pese a su naturaleza jurídica, recoge los contenidos propios de un convenio colectivo.

La regulación de las condiciones laborales en este sector, hasta la firma del presente Acuerdo, ha sido muy dispersa. Por una parte tenemos convenios colectivos sectoriales específicos, pero sólo en tres comunidades autónomas, mientras que en el resto de territorios se regula, la mayoría de las veces, mediante la ampliación del ámbito funcional de los convenios provinciales del campo o, en otras ocasiones, mediante convenios de empresa, quedando amplias zonas sin convenio colectivo.

Por tanto, la firma del Acuerdo Marco, conlleva la garantía de que a todo trabajador o trabajadora se le aplicarán, a falta de convenio colectivo, las condiciones establecidas en el acuerdo marco. Por fuerte que parezca, hay empresas forestales que a falta de convenio colectivo de aplicación, concurrían a obras o contrataciones de repoblación forestal, silvicultura o prevención de incendios de la propia administración, es decir, con dinero público, pagándoles el salario mínimo y aplicándoles el estatuto de los trabajadores, puro y duro. El Acuerdo Marco para el sector de Actividades Forestales que acaba de nacer impedirá que vuelvan a producirse este tipo de situaciones. A partir de ahora, lo importante será seguir dándole forma al Acuerdo Marco e ir cargándole de más derechos sociales y económicos ■



## Plan Estratégico de Empleo para Extremadura

Miguel Coque Durán Gonzalo

*Secretario de Formación y Empleo de CCOO de Extremadura*

---

Extremadura recobra el Diálogo Social y la Concertación, tras cuatro largos años de paréntesis con el Gobierno de Monago en los que no solo pretendió acabar con esta práctica sino que criminalizó a aquellos que la pretendían, o intentó convertirla en simple cosmética de su inútil verso suelto. La Concertación Social supone un compromiso para alcanzar acuerdos que tendrá su desarrollo en la acción de gobierno o en otro caso en desacuerdos que deben vivirse con naturalidad y lealtad institucional entre partes que se reconocen. En su ausencia es cuando entendemos su valor y la trascendencia de lo acordado. Por eso, la eficacia de esta concertación integral está en la recuperación de una práctica que CCOO de Extremadura nunca ha estado dispuesta a desvalorizar con el actual posturo mediático.

Con la firma, el pasado octubre, de la Declaración para la Concertación Social de Extremadura se abre un nuevo periodo que ya ha posibilitado varios acuerdos. Entre ellos, el de "Medidas urgentes contra la exclusión social", el "Plan de impulso económico de Extremadura", el "VII Plan de Prevención de Riesgos Laborales" y un "Pacto por el ferrocarril", que marca la necesidad vital de poner a nuestra comunidad definitivamente en el mapa para alcanzar una posición de equilibrio con el resto de España. Este abanico de acuerdos se complementa con el Plan Estratégico de Empleo, con dos ediciones bianuales en el periodo 2016-2019, contando para este año con una financiación de 220 millones de euros.

El Plan Estratégico de Empleo para Extremadura parte de una realidad derivada de



la crisis y de unas políticas neoliberales que nos han llevado al incremento insostenible de las tasas de desempleo y a su cronificación, a la vez que se reducían políticas activas de empleo y servicios públicos que podían atemperar el "tsunami austericida". Se ha agravado enormemente la segregación laboral de género y el paro juvenil. Sufrimos un contexto de devaluación de la fuerza del trabajo con importante pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras y con una reducción drástica de la tasa de cobertura de las personas desempleadas.

Todo ello, para concluir que Extremadura ha retrocedido en su convergencia con España y Europa, ha aumentado su deuda y su déficit, y gran parte de su tejido productivo ha sido destrozado por la apuesta por reformas laborales desregularizadoras de la negociación colectiva, que nos han conducido a la precarización en toda su extensión.

La nueva estrategia concertada pone el acento en la necesidad imperiosa de la incorporación de las mujeres al empleo y en el carácter integral de la orientación, prospección e intermediación. También aspira a llenar el vacío y la desconexión en la difícil transición del mundo educativo al laboral en un territorio donde el fracaso escolar alcanza dígitos insostenibles. Se vigilarán los contratos de formación y prácticas no laborales y se pondrán en marcha escuelas de talento que vertebrarán proyectos novedosos. Está previsto el diseño de una Red de Centros Integrales que vinculen la educación y la formación con el contexto productivo del territorio, con la determinación de paliar una abrumadora tasa de desempleo juvenil del 55%. Además, se normalizarán las competencias genéricas y claves para los trabajadores y trabajadoras.

CCOO de Extremadura vuelve a situar su carácter sociopolítico en este Plan, defendiendo nuestro papel redistribuidor en las medidas acordadas. Desde el sindicato se quiere lograr otro servicio público de empleo, con nuevas políticas activas y una formación profesional más innovadora, con el incentivo al empleo de calidad y a la inversión productiva. Todo el Plan contiene de manera transversal una acción positiva en el terreno de la igualdad. Se apuesta por herramientas que luchen decididamente contra el fraude o prevengan riesgos laborales. Además se establecen planes sociales de empleo y medidas dirigidas a un emprendimiento que no sea sinónimo de suicidio.

Desde CCOO también se destaca la potenciación de los órganos de gobernanza de carácter institucional o la aplicación de las cláusulas sociales en las licitaciones de la Junta de Extremadura y contratos financiados con dinero público, que sirvan de referencia y marco de buenas prácticas en la negociación colectiva.

Sí, nada nuevo en esta recopilación de medidas, pero porque son y siguen siendo las demandas de siempre, para los de siempre. Sí, seguro que serán medidas insuficientes, pero sin duda son necesarias. En definitiva, concertación política y social para la defensa del salario diferido que complementa nuestra esencia en las empresas disputando el salario directo.

La reparación del maltrecho contrato social para resolver el estancamiento económico de Extremadura y sus déficits estructurales exige diálogo para la concertación. Esta estrategia, también, reclama la participación comprometida del Estado para que realmente pueda aspirarse a una situación de convergencia de la región con el resto de España ■

### Convenios registrados con efectos económicos de 2016 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2016	Firmados en 2016
<b>Convenios</b>	1.385	1.218	167
<b>Empresas</b>	468.376	442.425	25.951
<b>Trabajadores/as</b>	4.405.980	4.124.529	281.451
<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.759,07	1.758,04	1.774,10
<b>Variación salarial media en %</b>	1,11	1,11	1,12

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

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	5.048	10.191,4
<b>2015</b>	3.484	7.464,0
<b>2016</b>	1.385	4.406,0

  

	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	3.888	850,1
<b>2015</b>	2.730	567,3
<b>2016</b>	1.015	217,9

  

	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
<b>2014</b>	1.160	9.341,4
<b>2015</b>	754	6.896,6
<b>2016</b>	370	4.188,1

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

	Total convenios	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	1.847	2.107.867
<b>2015</b>	1.467	3.397.971
<b>2016</b>	199	303.786

  

	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	1.512	248.660
<b>2015</b>	1.156	160.147
<b>2016</b>	154	18.613

  

	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
<b>2014</b>	335	1.859.207
<b>2015</b>	311	3.230.688
<b>2016</b>	45	285.173

### NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2016 registrados hasta 30 de Abril de 2016.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 23 de Mayo 2016.

(3) Expedientes FOGASA al 30 de Abril de 2016, elaboración propia a partir de datos editados por el Fondo de Garantía Salarial y publicados en la correspondiente Subselección Electrónica del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Abril de 2016, Informe sobre la Actividad del SIMA N° 20-Abril 2016.

### Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2016 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>556</b>	<b>11.259</b>
Agrario	13	13	668
Industria	78	75	2.392
Construcción	48	46	845
Servicios	461	422	7.354

  

Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>556</b>	<b>11.259</b>
1-49 trabajadores	517	489	4.702
50-249 trabajadores	64	50	4.055
250 o más trabajadores	9	7	2.084
No consta	10	10	418

  

Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>	<b>100,0</b>	<b>11.259</b>
Cuantía salarial	380	63,3	4.948
Cuantía salarial y sistema de remuneración	64	10,7	980
Sistema de remuneración	34	5,7	403
Cuantía salarial y jornada de trabajo	32	5,3	503
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	21	3,5	170
Cuantía salarial, sistema de remuneración y jornada de trabajo	9	1,5	371
Cuantía salarial y horario y distribución del tiempo de trabajo	9	1,5	257
Resto de casos	51	8,5	3.627

### Expedientes FOGASA al 30.04.2016 (3)

<b>Nº expedientes</b>	<b>5.946</b>
<b>Nº empresas</b>	<b>3.548</b>
<b>Nº trabajadores/as</b> 63 % Hombres 37 % Mujeres	<b>8.367</b>
<b>Total prestaciones (euros)</b>	<b>62.906.575</b>
<b>Prestaciones por salarios (euros)</b>	<b>21.392.289</b>
<b>Prestaciones por indemnizaciones (euros)</b>	<b>41.514.286</b>

### Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Mayo 2016 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2014	733	110	752
	2015	789	70	593
	2016	80	33	238
Empresa	2014	510	78	714
	2015	587	54	570
	2016	71	23	224
Grupo de empresas	2014	16	3	24
	2015	28	2	9
	2016	2	1	7
Sectoriales	2014	207	29	14
	2015	174	14	14
	2016	7	9	7

### Procedimientos SIMA 2016 (4)

	Procedimientos 134		Trabajadores 968.300
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	124	93	259.876
Sector	10	7	708.424
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y aplicación	109	81,2	733.745
Huelga	21	15,7	111.000
Periodo de consultas	1	0,8	309
Impugnación Convenios Colectivos	0	0,0	0
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	2	1,5	2.700
Bloqueo negociación	1	0,8	120.546
Inaplicación del CC	0	0,0	0
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	134	100	968.300
Arbitraje	0	0	0
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	27	26	233.779
Laudos arbitrales	0	0	0
Sin acuerdo	72	68	347.857
Intentado sin efecto	5	5	24.750
Archivado	1	1	248.252
En trámite	29	22	113.662