Secretaría de Acción Sindical Confederación Sindical de Comisiones Obreras





### Vuelve nuestra revista

Tras unos meses de ausencia recuperamos la publicación de la Revista de la Secretaría de Acción Sindical Confederal, con un nuevo formato, con el fin de dar a conocer las acciones más relevantes y de mayor actualidad de la acción sindical de CCOO.

En estos momentos son muchos los temas de máxima actualidad que implican la actuación del sindicato fundamentalmente en materias tan relevantes como, el Salario Mínimo Interprofesional, el registro de jornada, la gobernanza de la digitalización, el registro salarial o el propio desarrollo de IV AENC que desplegamos en el interior.

Encontraremos como punto de partida, un artículo de la Secretaria de Acción Sindical Confederal, Maricruz Vicente, Diálogo Social y Negociación colectiva, que marca los retos y objetivos del sindicato en la acción sindical, así como un merecido homenaje a nuestra compañera Mercedes González que aunque hace un año se nos fue, nos dejó la fuerza y la sonrisa para continuar en la lucha sindical

Te invitamos a leerla

## **SUMARIO** MERCEDES NOS REUNIÓ OTRA VEZ DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. **NUEVOS RETOS** Maricruz Vicente Peralta. Secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2019 0 6 REFORZAR LA PARTICIPACIÓN SINDICAL PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA DIGITALIZACIÓN REGISTRO SALARIAL, NUEVA OBLIGACIÓN **EMPRESARIAL** PLANES DE IGUALDAD. REGISTRO REGCON REGISTRO SALARIAL. NUEVA REGULACIÓN LEGAL **NOTICIAS BREVES ESTADÍSTICA NEGOCIACIÓN COI ECTIVA**



E 'n

DIGITAL











# MERCEDES NOS REUNIÓ OTRA VEZ

Durante más de dos horas el pasado día 7 de junio, en el acto para recordarla, nos invito como siempre a ir al fondo de las cosas y hablando de ella, sin querer, nos miramos a nosotros mismos, al sindicato y lo hicimos con otra mirada, más humana, más fraternal, más radical, por eso se creó ese clima, esa chispa que aparece solo de vez en cuando de "TARDE EN TARDE" como en el título del maravilloso documental que los compañeros de Telemadrid prepararon para la ocasión con tanto cariño y profundidad.

Mercedes lo consiguió otra vez....., otro empujón, otra llamada de atención a lo esencial para recordarnos que con rigor, trabajo, con unidad y estando pegados a la realidad y a la clase obrera que representamos, este sindicato "Comisiones Obreras" seguirá siendo esa organización esencial para construir el futuro para todas y todos.

**Gracias Mercedes** 

De vez en cuando, en la vida, aparece alguien que nos pone de pie. Alguien que rompe las rutinas y dice y hace cosas que nos saben a verdad.

De vez en cuando de tarde en tarde volvemos a creer que es posible y.... una idea una sonrisa un gesto, nos despiertan y salimos de los grises.

Algunas veces una persona trasciende los agobios, los trantranes, los" siempre ha sido así", le da calor a la máquina, vida a la oficina, luz al desengaño.

De tarde en tarde, alguien lleno de humanidad de ganas de inteligencia de sentido colectivo de tesón de cariño Nos abre la ventana, para ver otro paisaje. Esta vez fue una MUJER SINDICALISTA se llamaba, se llama, se llamará MERCEDES y nos hizo soñar que era posible otra vez.

# DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. NUEVOS RETOS



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

Retomamos la publicación de la revista de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO tras la celebración de dos procesos electorales de gran relevancia política. El primero, elecciones generales, celebrado el 28 de abril para la renovación del Congreso y el Senado. Y el segundo, celebrado el 26 de mayo, con una triple convocatoria: la renovación de una gran parte de parlamentos autonómicos, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla; todos los ayuntamientos, juntas generales y cabildos; y la renovación del Parlamento Europeo.

Es importante impulsar el diálogo social para revertir las reformas de la austeridad, especialmente las reformas laborales y de pensiones

El proceso de elecciones generales ha estado acompañado de una movilización importante, de la cual el sindicato no ha sido ajeno, y fruto de esa alta participación y de la movilización de las trabajadoras y trabajadores con su voto, se ha impedido el ascenso de las tres de derechas, impulsando un voto progresista, mejorado los resultados de la izquierda y, de forma especial, los resultados del Partido Socialista con una mayoría clara. Este hecho han de tenerlo en cuenta a la hora de configurar el Gobierno, así como las políticas que deben llevar a cabo para no decepcionar la confianza que han recibido.

En esa línea, COOO apuesta por un Gobierno de España progresista, porque es posible y necesario un gobierno fuerte y estable, con un programa de izquierdas, que sitúe la lucha contra el desempleo, contra la desigualdad y la precariedad, así como la protección social, como objetivos prioritarios. Es necesario igualmente impulsar la importancia del diálogo y la concertación social, en la bús-

queda de acuerdos para modernizar el sistema productivo, revertir las reformas de la austeridad —en especial las reformas laborales y la de pensiones de 2013—, avanzar en una política fiscal progresiva y acometer en profundidad los retos estratégicos que tenemos por delante: la digitalización, la robótica, la transición energética justa, o la necesidad de una política industrial que incida en el cambio del modelo productivo. De ahí la necesidad de buscar los apoyos

necesarios para consolidar una

mayoría política progresista.

Las elecciones celebradas el 26 de mayo han arrojado unos resultados que a nivel general suponen una victoria también para el Partido Socialista, que gana ampliamente en las elecciones europeas, en la mayoría de las comunidades autónomas y mejora notablemente los resultados en las elecciones municipales. Sin embargo, no se ha mantenido la movilización y la tensión electoral de las elecciones generales y los resultados de la izquierda, en su conjunto, no han sido los deseados.

Para CCOO resulta especialmente preocupante la irrupción de la ultraderecha en las instituciones y, sobre todo, la normalidad con la que se dan por supuestos pactos con la extrema derecha, tanto por parte del Partido Popular como de Ciudadanos, en sitios tan relevantes como por ejemplo Madrid. Con estos pactos se puede provocar una profunda involución Es necesario promover acuerdos progresistas, claves para la gestión y organización de los servicios públicos, que merece la ciudadanía

en los derechos y libertades conquistados en 40 años de construcción democrática.

Es necesario que en los ayuntamientos y en las comunidades autónomas se promuevan igualmente acuerdos políticos progresistas, teniendo en cuenta que son claves en la gestión y organización de los servicios públicos, en especial la sanidad, la educación, la dependencia, el medioambiente o los servicios sociales, entre otros.

En el ámbito europeo podemos destacar como positivo que el avance de las fuerzas ultranacionalistas, eurófobas y extremistas, no han cumplido la peor de las expectativas y han avanzado menos de lo previsto. También es reseñable que los partidos tradicionales, populares y socialdemócratas, aunque mantienen un porcentaje alto, han tenido un gran desgaste en estas elecciones y el resultado final nos sitúa ante la posibilidad de poder configurar alianzas distintas en el parlamento que permitan revitalizar Europa y avanzar en la construcción social europea.

En este contexto, desde el sindicato seguimos desarrollando nuestra acción sindical hacien-

do frente a los retos que tenemos por delante. Apostamos de manera firme por el diálogo social, entendido éste como espacios con voluntad de acordar y hacer ejecutar acuerdos. Un espacio de mejora democrática cualitativa, en un sistema de legitimidades complementarias con el poder político e institucional, cuyo papel respetamos pero cuyo respeto exigimos y, por tanto, los textos que se cierren en ese ámbito han de tener un recorrido político.

Debemos desarrollar la negociación de los convenios colectivos, teniendo como referencia el IV AENC, que nos indica los incrementos salariales de referencia, tanto para el año en curso como para el próximo, con incrementos entre el 2% y el 3% y generalizando a finales de 2020 el salario mínimo de convenio de 14.000 euros. Este es un compromiso que el sindicato ha adquirido en la firma de este acuerdo, con el fin de mejorar los salarios de las trabajadoras y los trabajadores y, de forma especial, de quienes tienen salarios más bajos y a quienes más les ha afectado la devaluación salarial. De ahí el compromiso de materializarlo en los convenios colectivos.

**Objetivos** prioritarios de la acción sindical deben ser la mejora de los salarios, la regulación de jornada de trabajo, las políticas de igualdad y mejoras de las condiciones de trabajo

No menos importante es garantizar la aplicación correcta del salario mínimo interprofesional, 900 euros en 14 pagas, que han supuesto una subida del 22,3%. Estamos hablando del derecho a un salario suficiente y equitativo y de un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzca en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, como recoge la exposición de motivos del real decreto que los regula. Por tanto, partiendo de la base de que la cifra fijada no constituye el valor mínimo, único y universal del SMI, sino que la regulación garantiza salarios mínimos superiores en función de la estructura retributiva del convenio aplicable (como podréis comprobar en el artículo que trata sobre esto), toca ahora revisar bien los convenios colectivos en cada

ámbito para garantizar que no haya salarios por debajo del mismo y que este se aplique de forma correcta en los sectores y en las empresas.

No podemos olvidar la importancia que para CCOO supone la defensa de los servicios públicos, básicos para garantizar el Estado de bienestar y la iqualdad de oportunidades. Este sindicato está firmemente comprometido en la defensa de los derechos de las empleadas y empleados públicos, quienes realmente son los que deben velar por la calidad y equidad en la prestación de los mismos y que la ciudadanía merece. Por ello seguiremos exigiendo el desarrollo y mejora de los acuerdos firmamos en la Función Pública.

Otra materia de gran importancia para el sindicato es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. De ahí la apuesta inequívoca por desarrollar en todos sus términos el RDL 6/2019, muy especialmente en lo referente a la no discriminación salarial y al impulso de los planes de igualdad en las empresas. Hemos de tener en cuenta que estos se van a tener que realizar en las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores, una reivindicación antiqua de CCOO, y que tanto el diagnostico como el propio plan han de ser negociados con la representación legal de las y los trabajadores. Esto supone un reto importante de trabajo sindical en esta materia.

Por último, resulta necesario hacer una referencia expresa a la obligación por parte de las empresas de establecer un sistema de registro diario de la jornada laboral de cada persona trabajadora. Para CCOO, el registro de jornada constituye un derecho laboral de las trabajadoras y los trabajadores, orientado a eliminar la realización de jornadas superiores a las debidas. Y supone una herramienta imprescindible para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo y evitar los abusos que por parte de muchas empresas se están realizando.

Está sobradamente constatado que en nuestro país el volumen de horas extraordinarias que se obligan a realizar y no se abonan ni se compensan con descanso es inmenso. Al igual que está muy extendida la utilización abusiva y fraudulenta del trabajo a tiempo parcial. Con estas prácticas se deprecia el valor del trabajo, se deseguilibran aún más las relaciones laborales e inciden de forma directa en las cotizaciones sociales y en las arcas públicas. Por todo ello, debemos exigir ese registro horario, la obligación de negociar la ordenación y forma de documentar el registro y sus datos, así como la forma de acceso a la información por parte de la RLT, no solo porque lo recoge la ley, sino porque forma parte de nuestra labor de vigilancia y control en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras a quienes representamos.

# SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2019

La mal llamada crisis económica que irrumpe en el 2008, es aprovechada por los distintos gobiernos de nuestro país, a instancias de la Unión Europea, para imponer unas políticas neoliberales, con recortes de derechos laborales y sociales, así como una política austericidia en materia salarial.

La Reforma laboral del 2012, supuso un ataque sin precedentes al sistema de negociación colectiva con el fin de generalizar una importante devaluación salarial y deterioro de condiciones de trabajo. Devaluación que ha afectado de manera más virulenta a los empleos con retribuciones más bajas y donde la presión del desempleo ha sido mayor, estableciéndose en muchos casos, tablas salariales en base al SMI del año en curso.



El 27 de diciembre de 2018, se ha publicado el **Real Decreto** 1462/2018, fijando el Salario Mínimo Interprofesional para 2019 en 900 euros mensuales en 14 pagas, lo que supone un incremento del 22,3% respecto al 2018, dando así cumplimiento a las reivindicaciones que veníamos planteando desde CCOO, objetivos comprometidos además en el IV AENC.

Este importante incremento, ha traído como consecuencia un impacto como nunca antes se había producido sobre lo regulado en los convenios colectivos, evidenciando problemas para su interpretación o aplicación que hasta ahora habían permanecido velados, como por ejemplo:

¿qué conceptos de los regulados en cada uno de los convenios están afectados por el SMI? ¿este mínimo salarial se aplica sobre la jornada anual máxima legalmente establecida o para la estipulada en cada caso por los convenios colectivos? ¿cómo se calcula el SMI en relación a cada una de las diferentes modalidades de contratación: eventuales, a tiempo parcial, en prácticas, en formación...?

Son muchos los interrogantes a los que el informe Criterios de aplicación del incremento del SMI 2019 elaborado por el Gabinete Jurídico confederal de CCOO responde.

Del mismo podemos extraer muy brevemente las siguientes conclusiones:

Para calcular el salario mínimo legal que tienen garantizado las trabajadoras y trabajadores en 2019 debe de sumarse a la cuantía básica del SMI 2019, los complementos salariales del artículo 26.3 del ET, pactados por convenio colectivo o contrato individual, por tanto hay que tener en cuenta la estructura salarial de cada convenio.

- Estos pluses corresponden a los complementos personales y a los complementos por el trabajo realizado, como las primas por incentivos, nocturnidad, asistencia, penosidad, peligrosidad etc.
- Las retribuciones extrasalariales a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores no pueden ser absorbidas por el SMI.
- A la hora de determinar los conceptos salariales, complementos o pluses que deben integrarse en el Salario Mínimo legalmente garantizado, hay que examinar el supuesto concreto, en base al convenio de aplicación.
- La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.



https://quenotelajueguen.es/



# RESEÑA DE SENTENCIAS SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional implica una intervención del poder público en las relaciones laborales a fin de fijar un suelo mínimo retributivo que garantice a las trabajadoras y a los trabajadores el derecho a "una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia", como exige el art. 35.1 CE.

Este mínimo salarial debe responder a los valores superiores de justicia e igualdad que propugna la Constitución y definen al Estado social y democrático de Derecho (STC 31/1984), cuyos poderes públicos deben promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (arts. 1.1 y 9.2 CE). Con la determinación del salario mínimo interprofesional se complementa el sistema normal de fijación de las retribuciones que reside en la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios (art.37.1 CE).

El BOE del 27 de diciembre de 2018 publicó el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, con un incremento del 22,3 por ciento respecto a las cuantías del SMI vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

La importante afectación de la nueva cuantía del SMI ha puesto en evidencia aplicaciones incorrectas de este nuevo límite legal.

Por su relevancia jurisprudencial incluimos dos sentencias sobre aplicación e interpretación del SMI.

La primera de ellas es del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

SENTENCIA n° 000923/2018. En Santander, a 28 de diciembre del 2018.

Breve Resumen de la Sentencia: Se desestima el recurso de suplicación formulado por AMPROS contra la sentencia de fecha de 27 de julio de2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander en el proceso de conflicto colectivo nº 336/2018, sobre absorción y compensación del plus de actividad PAME, (prima de producción mínima exigible).

El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa.

Absorción del plus por la subida del SMI.

La práctica empresarial absorbe y compensa el plus de actividad mínimo exigible con la subida del salario mínimo interprofesional, de manera que en algunos supuestos esta prima se ha reducido y en otros ha desaparecido de las nóminas.

### Fundamentos de Derecho

Aunque es cierto que solo debe aplicarse la retribución superior en la diferencia necesaria para alcanzar el nuevo límite superior, y no en la totalidad del incremento, para determinar tal diferencia no puede computarse el complemento controvertido (Como parte de la retribución del Salario Mínimo Interprofesional), no solo porque se mantiene ajeno a la neu-



tralización sino también porque no se adicio**nó**, como exigen los Reales Decretos referidos para determinar dicha retribución superior nacida del salario mínimo mas complementos, sino que se consideró tan solo el salario mínimo en su cuantía anual...

### Fallo

Se desestima el recurso de suplicación formulado por AMPROS contra la sentencia de fecha de 27 de julio de2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander en el proceso de conflicto colectivo nº 336/2018,

La segunda sentencia es de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SENTENCIA N°: 51/2019 de 3 de Abril de 2019** 

Breve Resumen de la Sentencia: La AN estima la demanda frente AVANZA EXTERNALI-ZACIÓN DE SERVICIOS, S.A., el plus de transporte extra-salarial que se venía abonado y que traía causa de un Convenio anulado no puede ser compensado ni absorbido por los incrementos del SMI, dado que se trata de conceptos heterogéneos.

### Antecedentes de Hecho

...Se solicita se dicte sentencia en la que se declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa, consistente en la supresión del concepto "Plus Transporte" de la nómina de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, y subsidiariamente a la anterior pretensión, interesamos que se declare injustificada tal medida, reconociéndose el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo...

Hechos Probados.

El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada que el mes de diciembre de2018 percibían en su nómina el concepto 'Plus de Transporte', el cual ha sido suprimido en la del mes de enero de 2019 por decisión unilateral de la empresa. El alcance territorial del presente conflicto colectivo es estatal porque están afectados trabajadores que prestan sus servicios en más de una Comunidad Autónoma...

### Fundamentos de Derecho

...Hemos de concluir, que el plus de transporte que viene retribuyendo la empresa, carece de naturaleza salarial, con arreglo a lo dispuesto en el art. 26.2 ET, al tener una finalidad claramente indemnizatoria o compensatoria..... (Por lo que no puede ser tenido en cuenta su retribución a la hora de calcular el Salario Mínimo Interprofesional)

### **FALLO**

...Declaramos la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa, consistente en la supresión del concepto "Plus Transporte" de la nómina de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo.

# REFORZAR LA PARTICIPACIÓN SINDICAL PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA DIGITALIZACIÓN

Este es el título del **documento confederal** que tiene como objetivo impulsar la acción del sindicato en los procesos de transformación digital, para ello es necesario cualificar la acción sindical en la negociación colectiva, así como incorporar nuestras propuestas a los diferentes niveles del diálogo social.

Somos conscientes que las urgencias derivadas de la crisis y sus consecuencias, han orillado la atención sobre los efectos de la digitalización, sobre el futuro de las relaciones laborales y las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, pero ha llegado el momento de revertir esta situación, pues parece claro "que es necesario remarcar que la participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno democrático de los procesos de transición a la economía y sociedad digitales. La merma de dicha participación, a través por ejemplo de la marginación o erosión del diálogo social tanto bipartito como tripartito, sienta las bases para una gobernanza tecnocrática de la digitalización, con implicaciones muy negativas para las condiciones de vida y trabajo de las personas y para la propia salud democrática de las sociedades europeas.

En este sentido, se plantea reforzar la participación sindical con el objetivo de impulsar una transición justa a la digitalización, que favorezca una transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social. Para ello, se proponen tres ejes centrales de intervención:

- 1. Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas.
- Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.
- Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores."

La transformación tecnológica y su gobernanza son un reto de primer orden si queremos garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.





# REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO. NUEVA REGULACIÓN LEGAL

El pasado 12 de mayo ha entrado en vigor el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que establece como novedad, la obligatoriedad de llevar a cabo un registro diario de la jornada de trabajo. Así el artículo 10 del RDL 8/2019, modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para establecer esa obligatoriedad, antes contemplado sólo para supuestos especiales o para los contratos a tiempo parcial, en el artículo 12.4 del FT.

Este logro es fruto de la acción sindical y judicial emprendida por el sindicato, amparado por el propio Tribunal Supremo, en su Sentencia 246/2017, de 23 de mayo, que ya reconocía la inexistencia en nuestro marco normativo de tener establecida la obligación empresarial de llevar a cabo un registro horario de jornada de carácter general, contraponiéndose con ello a la Directiva Comunitaria 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, sobre ordenación del tiempo de trabajo.



Como decimos en el documento anexo, está sobradamente constatado que en nuestro país el volumen de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descansos es inmenso, estando en muchos casos aparejada a la utilización abusiva y fraudulenta del trabajo a tiempo parcial. Esto, como venimos denunciando, conlleva precarización laboral y fraude a la seguridad social por las horas dejadas de cotizar

Así, el preámbulo de dicho RDL, recuerda que las reglas sobre la limitación de la jornada laboral se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y que la realización de jornadas

superiores a las legal o convencionalmente establecidas inciden de manera sustancial en la precarización del empleo porque afecta al tiempo de trabajo, a la vida personal y familiar, al salario y a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En este sentido, se ha pronunciado ya el pasado 13 de mayo, el Tribunal de Justifica de la Unión Europea (TJUE), sobre una cuestión prejudicial, elevada tras demanda de nuestra Federación de Servicios de CCOO.

Por ello, desde el sindicato, valoramos la publicación de este RDL, aunque como ya hemos expresado en varias ocasiones, debería haber sido más contundente, por lo que estaremos especialmente vigilantes y activos en su desarrollo a través de la negociación colectiva, para ello hemos elaborado sendos documentos: Registro de la Jornada de Trabajo y el Registro de la Jornada de Trabajo: Especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos, que esperemos os pueda servir de utilidad. 🔼

# IGUALDAD EL CONTROLLE PROPERTIES DE LA CONTROLLE

# Registro en REGCON

La Administración Laboral estatal ha realizado un cambio en el sistema de registro de los Planes de Igualdad eliminando la doble opción que existía con anterioridad en REGCON, por el que unos planes de igualad se registraban como "Acuerdos sobre Planes de Igualdad" y, tras pasar el control de legalidad se procedía a su posterior publicación, y otros planes de igualdad se registraban como una opción dentro de los "Acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa para depósito", por lo que actualmente todos los planes de igualdad se deben presentar a registro por la vía específica de "Acuerdos sobre Planes de Igualdad".

La modificación en el registro de los Acuerdos sobre Planes de Igualdad viene a corregir uno de los problemas que CCOO había denunciado reiteradamente, al entender las Autoridades Laborales que sólo aquellos planes de igualdad que venían expresamente derivados de un convenio colectivo debían registrarse por la vía de "Acuerdos sobre Planes de Igualdad", mientras que CCOO consideraba que también los acuerdos sobre planes de igualdad negociados como consecuencia de la obligación impuesta por la Ley de Igualdad a las empresas de más de 250 trabajadoras/es debían ser registrados y publicados bajo esta modalidad.



Recordemos que el Real Decreto-ley 6/2019 fue objeto de negociación en el marco del Diálogo Social desarrollado con el Gobierno durante el segundo semestre de 2018 y los primeros meses de este año. Con él se ha modificado la Ley de Igualdad (apartado 2 del artículo 45) para establecer que la obligación de elaborar, aplicar y registrar un plan de igualdad está referida a todas las empresas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras, con una disposición transitoria para su aplicación (un año para las empresas de entre 150 y hasta 250; dos años para las de entre 100 y hasta 150 y tres años para las de entre 50 y hasta 100), a contar desde el 7 de marzo de 2019, fecha en que fue publicado el Real Decreto-ley. . 🔼

# REGISTRO SALARIAL, NUEVA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL

El pasado 7 de marzo fue publicado en el BOE el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce modificaciones significativas a la normativa laboral en parte coincidentes con las reivindicadas por CCOO en las mesas de Diálogo Social y negociación colectiva.

Entre los cambios operados destacan los del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET) dedicado a la igualdad de remuneración por razón de sexo en el que, además de la definición de "trabajo de igual valor", se incorpora la obligación empresarial de "llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iquales o de iqual valor".

En relación con este aspecto concreto, se producen dos modificaciones más: por una parte, en el artículo 64 ET se incorpora, entre los derechos de información del comité de empresa, el "derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que debe-



rá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo". Y, por otra parte, en la nueva redacción del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece en relación a la realización del diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad que "se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro

regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabaiadores".

Son, sin duda, cambios muy importantes que afectan directamente a la labor sindical en la negociación no sólo de los planes de igualdad sino también en la lucha contra la brecha salarial por género. Garantiza nuestra necesaria participación en la elaboración de un diagnóstico de situación en el que, obligatoriamente, la empresa deberá facilitar datos salariales desagregados por sexo y, además, obliga a facilitar anualmente esta información al Comité de Empresa lo que posibilita el seguimiento de las posibles desigualdades salariales por género al margen de la existencia o no de un Plan de Iqualdad en la empresa.

Es evidente que esta desagregación podría haberse establecido pro de la igualdad. As



Tras un largo proceso de presión y de denuncia sindical, continuamos con la laboralización y regulación de los falsos autónomo.

### Campaña #RecuperarLoArrebatado:

El Area Pública de CCOO en la defensa de los Servicios Públicos pone en marcha la tercera fase de la Campaña "Vamos a Recuperarlo TODO"

El TJUE reconoce como jornada de trabajo el tiempo de disponibilidad localizada, incluso fuera de la empresa.

Campaña contra los golpes de calor: "Protegerse de los golpes de calor es proteger la salud"



## AVANCE ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA





### CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS ECONÓMICOS DE 2019 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2019	Firmados en 2019
Convenios	2.601	2.355	246
Empresas	820.317	774.801	45.516
Trabajadores/as	7.450.275	7.069.856	380.419
Jornada media (horas/año)	1.756,31	1.759,22	1.702,24
Variación salarial media en %	2,21	2,20	2,29

### **CONVENIOS REGISTRADOS CON EFECTOS** ECONÓMICOS POR AÑOS (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)	
2017	5.180	10.604,3	
2018	4.286	10.292,7	
2019	2.601	7.450,3	
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)	
2017	4.053	783,6	
2018	3.273	665,0	
2019	1.948	464,9	
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)	
2017	1.127	9.820,7	
2018	1.013	9.627,8	
2019	653	6.985,4	

### **CONVENIOS REGISTRADOS** POR AÑO DE FIRMA (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as	
2017	494	105.602	
2018	442	72.515	
2019	70	6.852	
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as	
2017	473	46.173	
2018	416	45.125	
2019	65	6.275	
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as	
2017	21	59.429	
2018	26	27.390	
2019	5	577	

### NOTAS

(1)	Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2019 registrados hasta 31 de Mayo de 2019.
(2)	Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 12 de Junio 2019.
(3)	Expedientes FOGASA al 1 de Abril de 2019, elaboración pro- pia a partir de datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial.
(4)	Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 30 de Abril del 2019, Informe sobre la Actividad del SIMA de 16 de Mayo de 2019.

### **EXPEDIENTES FOGASA 2019 (3)**

	<u> </u>
N° expedientes	4.980
N° empresas	2.726
N° trabajadores/as 61,24 % Hombres 38,76 % Mujeres	5.728
Total prestaciones (euros)	259.888,58
Prestaciones por salarios (euros)	151.008,16
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	144.880,42

### **ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS REGISTRADOS EN 2019 (1)**

TOTAL       559       444       10.509         1-49 trabajadores       409       383       5.306         50-249 trabajadores       94       45       3.934         250 o más trabajadores       42       3       727         No consta       14       13       542         Condiciones de trabajo       N°       %       N°	Sector de actividad	N° inaplicaciones	N° empresas	N° Trabajadores/as
Industria         65         64         1.856           Construcción         101         79         1.724           Servicios         383         291         5.672           Tamaño de la empresa         N° inaplicaciones         N° empresas         Trabajadores/as           TOTAL         559         444         10.509           1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicaciones         Inaplicaciones         Trabajadores/as           TOTAL         559         100,0         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792           Cuantía salarial y sistema de remuneración         58         10,4         884           Sistema de remuneración         21         3,8         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         37         6,6         326           Cuantía salarial, porario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         3,4         255	TOTAL	559	444	10.509
Construcción         101         79         1.724           Servicios         383         291         5.672           Tamaño de la empresa         N° inaplicaciones         N° empresas         N° Trabajadores/as           TOTAL         559         444         10.509           1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicaciones         Inaplicaciones         Inaplicaciones         Trabajadores/as           TOTAL         559         100,0         10.509         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792         4.792           Cuantía salarial y sistema de remuneración         21         3,8         603         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         16         2,9         97           Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         19         3,4         255           Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social	Agrario	10	10	1.257
Servicios         383         291         5.672           Tamaño de la empresa         N° inaplicaciones         N° empresas         Trabajadores/as           TOTAL         559         444         10.509           1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicaciones         10         86         N° inaplicaciones         10           TOTAL         559         100,0         10.509         10.509         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792         4.792         4.884           Cuantía salarial y sistema de remuneración         58         10,4         884         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         16         2,9         97           Cuantía salarial, pornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         19         3,4         255           Horario y distribución del tiempo de trabajo         20         3,6         120	Industria	65	64	1.856
Tamaño de la empresa         N° inaplicaciones         N° empresas         N° Trabajadores/as           TOTAL         559         444         10.509           1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicaciones         N° trabajadores/as         N° trabajadores/as           TOTAL         559         100,0         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792           Cuantía salarial y sistema de remuneración         58         10,4         884           Sistema de remuneración         21         3,8         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         16         2,9         97           Cuantía salarial, pornado de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         19         3,4         255           Horario y distribución del tiempo de trabajo         20         3,6         120	Construcción	101	79	1.724
de la empresa         inaplicaciones         empresas         Trabajadores/as           TOTAL         559         444         10.509           1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicaciones         maplicaciones         mempresa         nº maplicaciones           TOTAL         559         100,0         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792           Cuantía salarial y sistema de remuneración         58         10,4         884           Sistema de remuneración         21         3,8         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         37         6,6         326           Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         19         3,4         255           Horario y distribución del tiempo de trabajo         20         3,6         120	Servicios	383	291	5.672
1-49 trabajadores         409         383         5.306           50-249 trabajadores         94         45         3.934           250 o más trabajadores         42         3         727           No consta         14         13         542           Condiciones de trabajo inaplicadas         N° inaplicaciones         Trabajadores/at           TOTAL         559         100,0         10.509           Cuantía salarial         304         54,4         4.792           Cuantía salarial y sistema de remuneración         58         10,4         884           Sistema de remuneración         21         3,8         603           Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social         16         2,9         97           Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         37         6,6         326           Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social         19         3,4         255           Horario y distribución del tiempo de trabajo         20         3,6         120				N° Trabajadores/as
50-249 trabajadores 94 45 3.934 250 o más trabajadores 42 3 727 No consta 14 13 542  Condiciones de trabajo inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones o inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones inaplicaciones Trabajadores/a:  TOTAL 559 100,0 10.509  Cuantía salarial 9 sistema de remuneración 58 10,4 884  Cuantía salarial 9 sistema de remuneración 21 3,8 603  Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social	TOTAL	559	444	10.509
250 o más trabajadores 42 3 727  No consta 14 13 542  Condiciones de trabajo inaplicaciones inap	1-49 trabajadores	409	383	5.306
No consta  14 13 542  Condiciones de trabajo inaplicaciones  TOTAL 559 100,0 10.509  Cuantía salarial 304 54,4 4.792  Cuantía salarial y sistema de remuneración 21 3,8 603  Cuantía salarial, sistema de remuneración 21 3,8 603  Cuantía salarial, sistema de remuneración 21 3,8 603  Cuantía salarial, sistema de remuneración 37 6,6 326  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Horario y distribución del tiempo de trabajo	50-249 trabajadores	94	45	3.934
Condiciones de trabajo inaplicadasN° inaplicacionesN° inaplicacionesN° trabajadores/asTOTAL559100,010.509Cuantía salarial30454,44.792Cuantía salarial y sistema de remuneración5810,4884Sistema de remuneración213,8603Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social162,997Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social376,6326Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social193,4255Horario y distribución del 	250 o más trabajadores	42	3	727
inaplicadasinaplicacionesTrabajadores/asTOTAL559100,010.509Cuantía salarial30454,44.792Cuantía salarial y sistema de remuneración5810,4884Sistema de remuneración213,8603Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social162,997Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social376,6326Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social193,4255Horario y distribución del tiempo de trabajo203,6120	No consta	14	13	542
Cuantía salarial30454,44.792Cuantía salarial y sistema de remuneración5810,4884Sistema de remuneración213,8603Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social162,997Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social376,6326Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social193,4255Horario y distribución del tiempo de trabajo203,6120				N° Trabajadores/as
Cuantía salarial y sistema de remuneración  58  10,4  884  Sistema de remuneración  21  3,8  603  Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Horario y distribución del tiempo de trabajo  20  3,6  120	TOTAL	559	100,0	10.509
de remuneración  Sistema de remuneración  21  3,8  603  Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  19  3,4  255  Horario y distribución del tiempo de trabajo  20  3,6  120	Cuantía salarial	304	54,4	4.792
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  19 3,4 255  Horario y distribución del tiempo de trabajo  20 3,6 120		58	10,4	884
remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Horario y distribución del tiempo de trabajo  2,9  97  6,6  326  326  37  4,0  255  3,4  255	Sistema de remuneración	21	3,8	603
y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Cuantía salarial, jornada de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social  Horario y distribución del tiempo de trabajo  20  37  6,6  326  326  37  4,6  326  37  4,6  326  38  29  3,4  255  3,6  120	remuneración y mejoras voluntarias Seguridad	16	2,9	97
de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad Social 19 3,4 255  Horario y distribución del tiempo de trabajo 20 3,6 120	y distribución del tiempo de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad	37	6,6	326
tiempo de trabajo	de trabajo y mejoras voluntarias Seguridad	19	3,4	255
Resto de casos 84 15,0 3.432		20	3,6	120
	Resto de casos	84	15,0	3.432

### DENUNCIAS, PRÓRROGAS Y NUEVOS CONVENIOS MAYO 2019 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios Nuevos
	2017	652	60	528
Total convenios	2018	650	65	520
	2019	63	33	221
	2017	451	42	509
Empresa	2018	468	47	489
	2019	55	24	215
Grupo	2017	25	1	5
de	2018	21	2	8
empresas	2019	2	0	1
	2017	176	17	14
Sectoriales	2018	161	16	23
	2019	6	9	5

### DEOCEDIMIENTOS CIMA 2010 (A)

PROCEDIMIENTOS SIMA 2019 (4)				
	Procedimientos		Trabajadores/as	
	180		25.552.564	
ÁMBITO DEL CONFLICTO	número	%	número	
Empresa	163	90,6	320.064	
Sector	17	9,4	25.232.500	
TIPO DE CONFLICTO	número	%	número	
Interpretación y aplicación	141	78,3	681.821	
Huelga	37	20,6	24.760.143	
Bloqueo negociación	2	1,1	110.600	
TIPO DE PROCEDIMIENTO	número	%	número	
Mediación	178	99,4	24.465.697	
Arbitraje	1	0,6	40	
RESULTADO	número	%	número	
Acuerdos en Mediación	49	31,0	66.353	
Sin acuerdo	96	60,8	24.277.554	
Intentado sin efecto	6	2,5	1.016.250	
Archivado	9	5,7	181.680	
En trámite	22	12,0	10.727	