



acciónsindical

CONFEDERAL

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

Para recuperar derechos:
negociación y movilización **02**

Empresas multiservicios,
un modelo pervertido **06**

Convenios colectivos e Igualdad **08**

Contra la pobreza energética **11**

Plan para la mejora del empleo
en Aragón 2016-2019 **14**

Garantía Juvenil en España **16**

Los salarios y el futuro del modelo
social **18**

XXIX Jornadas de Estudio de
negociación colectiva de la CCNCC **21**

Preferencia aplicativa de los
convenios infraempresariales **23**

La legalidad del I Convenio Estatal
de Restauración Colectiva **25**

Indemnización por terminación
de contratos temporales **27**

ERE de los Bancos Popular
y Pastor: 0 bajas forzadas **30**

Cláusulas sociales **32**

Estadística negociación colectiva **34**



Empleo de calidad • Salarios dignos

Pensiones con garantía de poder adquisitivo y sostenibles

Prestación mínima contra la desigualdad

DEFIÉNDELOS

15DIC MOVILÍZATE

#recuperarderechos

Es el momento de negociar, pero también de movilizar para exigir que el diálogo social se traduzca en resultados tangibles, que se atienda a la ciudadanía, que nos permita salir de la senda de la desigualdad y la pobreza, reducir sustancialmente el desempleo e impulsar un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mejores salarios –incluido un SMI de 800 euros para 2017– y garantía para las pensiones y su poder adquisitivo, así como recuperar las libertades y derechos democráticos.

www.ccoo.es



accionsindical@ccoo.es

Para recuperar derechos: negociación y movilización

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

El día 24 de noviembre se reunió el Gobierno (Presidente y Ministra de Empleo) con los Presidentes de CEOE y CEPYME y con los Secretarios generales de CCOO y UGT, para reabrir el Diálogo Social, en un acto que pretende ser un primer contacto para el inicio de un proceso de concertación social en la recién iniciada legislatura, y que se produce después de que CCOO y UGT hubiéramos hecho llegar al Presidente del Gobierno un documento con las demandas sindicales.

La evolución de los salarios es determinante para el futuro de este país

CCOO fue a la reunión consciente de que en la nueva etapa económica, política y social, es una necesidad impulsar el diálogo social y la negociación con el Gobierno y con las organizaciones empresariales para dar soluciones a las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, para que los efectos de la recuperación de la economía se noten en los salarios y las condiciones de vida de la

mayoría de la población, y acabar con los problemas más graves que han producido las políticas de austeridad y las reformas estructurales impuestas en estos últimos años. Y en este sentido, los acuerdos no pueden quedarse en meras declaraciones genéricas, sino que deben contener medidas concretas y tener efectos tangibles para los trabajadores y trabajadoras y para la mayoría social.

Foto Julián Rebollo



El Gobierno de Rajoy no cuenta con la mayoría parlamentaria, lo que le obliga a dialogar y negociar cualquier política que tenga que ver con la cuestión territorial, con la cuestión social y con cualquier otra que deba ser reafirmada por el Parlamento. Pero si, tal como expuso el Presidente Rajoy, el resultado del diálogo está condicionado y limitado por la "necesidad" de mantener la estabilidad presupuestaria y las reformas que ha realizado el Gobierno en los últimos años, este no puede conducir a buen puerto.

CCOO queremos impulsar el Diálogo Social alrededor de los Presupuestos de 2017, con unos objetivos claros: consolidar el crecimiento de la economía; reducir el desempleo y recuperar la calidad del mismo; atajar la pobreza en sus múltiples manifestaciones y sostener el modelo social con un alto nivel de calidad, al menos en los niveles previos a la crisis.,

A corto plazo, pensamos que hay que revalorizar las pensiones en la previsión de la inflación; situar el Salario Mínimo Interprofesional de 2017 en 800 euros y abordar la reforma del IPREM; iniciar la recuperación del empleo y los salarios en el sector público, convocando una oferta pública de empleo de carácter extraordinario y un incremento salarial en línea con lo planteado para el sector privado; puesta en marcha de la Renta Mínima avalada por la Iniciativa Legislativa Popular presentada por CCOO y UGT; e incrementar las partidas presupuestarias para 2017 destinadas a la inversión pública.

A medio plazo, a desarrollar durante la legislatura, es necesario poner en marcha un conjunto de actuaciones en relación a los siguientes elementos:

- Plan de choque por el empleo, dirigido especialmente a las personas que llevan mucho tiempo desempleadas y a los jóvenes, con el objetivo de situar la tasa de paro por debajo del 10%.
- Plan Integral contra la pobreza y la exclusión social, que debe unirse a otras medidas destinadas a combatir la pobreza infantil, alimentaria, energética,.. provocada por el desempleo masivo y la desprotección social.

En la negociación con el Gobierno y las organizaciones empresariales, hay objetivos a corto plazo y urgentes, y otros que pueden abordarse a lo largo de la legislatura



9 Recuperar el Pacto de Toledo

- Planes de actuación para combatir la brecha salarial y social de género y para luchar con mayor eficacia contra la violencia machista.
- Seguridad Social, tanto en lo que se refiere a Pensiones como en lo que respecta a la protección por desempleo.
- Marco de Relaciones laborales: derogación de la reforma para recuperar la calidad de la contratación; y eliminación de los aspectos más lesivos que afectan a la negociación colectiva y al tratamiento del despido.
- Aumento sostenido de las inversiones en los servicios públicos con el objetivo de recuperar la suficiencia y calidad de elementos centrales del modelo social (Educación, Sanidad, Servicios sociales, atención a la Dependencia...).
- Modelo productivo: apuesta por la industria, la innovación y la ciencia; y Plan de inversión en infraestructuras, rehabilitación urbana, vivienda, agenda digital...
- Formación y cualificación.
- Prevención de Riesgos laborales.
- Autónomos.

Para llevar a cabo estas actuaciones, es necesario renegociar el Plan de Estabilidad, unido a una profunda Reforma Fiscal, que permitiese disponer de tiempo y recursos suficientes para elaborar una política presupuestaria expansiva de acuerdo con las necesidades expresadas más arriba.

Por otra parte, hemos iniciado la negociación con las organizaciones empresariales para fijar los incrementos salariales para 2017, tal como se acordó a la firma del III AENC. La propuesta salarial que CCOO y UGT hemos presentado a las organizaciones empresariales, de una banda que va entre el 1,8% y el 3% de incremento, tiene en cuenta el crecimiento de la

El diálogo social debe ser real y tener resultados materiales concretos

economía y el cuadro macroeconómico presentado por el Gobierno y descansa en la necesidad de recuperar el poder de compra perdido por los salarios durante la crisis, continuando la senda que iniciamos a la firma del III AENC.

Los incrementos salariales que se negocien para 2017 deben garantizar una mejora significativa del poder adquisitivo de los salarios y ganar participación en el reparto de las rentas. Es necesario que el crecimiento económico y los mayores beneficios empresariales repercutan positivamente en los trabajadores en forma de más y mejor empleo de calidad y de salarios que ganen poder de compra.

En la negociación con las organizaciones empresariales hemos planteado también la posibilidad de negociar un Acuerdo General a varios años, que debería al menos incluir aquellos elementos de la negociación colectiva que deberían ser objeto de modificación legal, para volver al necesario equilibrio entre las partes, además de abordar los contenidos habituales para orientar la negociación de los convenios de los próximos años, así como para reforzar la estructura y la articulación de la negociación colectiva.

En esta negociación bipartita se podrían abordar otras materias que una vez acordadas entre los sindicatos y las organizaciones, pudieran ser objeto de tratamiento en un marco tripartito de concertación, como la reforma del mercado de trabajo, en lo que se refiere a la contratación, bo-

nificaciones, despido individual y colectivo; la formación; la financiación de los interlocutores sociales, la ley de participación institucional.

Para CCOO es el momento de acabar con las políticas de austeridad y recortes y las graves consecuencias sociales que han generado sobre las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y la mayoría de la sociedad en general.

Es posible y necesario cambiar las políticas con las que se ha gobernado el país en los últimos años. CCOO es un sujeto político y social fundamental, es un vector esencial para provocar el cambio de las políticas del Gobierno del PP. Para conseguir ese cambio, es necesario conectar con la mayoría de la sociedad y, en primer lugar, contar con un amplio respaldo en los centros de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, en todo el ámbito del Estado.

#recuperarderechos 15 y 18 de diciembre, MOVILÍZATE

Los escenarios abiertos de negociación conllevan, de manera simultánea, la movilización entendida en sentido amplio: asambleas, concentraciones, manifestaciones..., por lo que hemos iniciado este proceso con la convocatoria de concentraciones el próximo día 15 en todas las ciudades españolas, y una gran manifestación en Madrid, el domingo día 18 de diciembre. La realización de asambleas en centros de trabajo y a nivel sectorial y territorial es necesaria para asegurar el éxito de la movilización pública ■



Empresas multiservicios, un modelo pervertido

Encarni Bonilla Huete

Área de Desarrollo y Política Sectorial de la Federación de Servicios de CCOO.

Raúl Olmos Mata

Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Hace un año y medio, desde CCOO impulsamos una campaña conjunta de actuación con UGT frente a los convenios de empresas multiservicios existentes y a los nuevos que surgían masivamente al amparo de la Reforma Laboral de 2012, que daba prevalencia al convenio de empresa frente al convenio sectorial.

Para entonces, este tipo de empresas ya se habían hecho un espacio en un diverso abanico de actividades (limpieza, control de accesos, logística, informática, hostelería, reposición, procesos industriales, etc.), aunque la mayoría de ellas están bajo el amparo de convenios sectoriales, en algún caso sí hay dificultades para encuadrarlas claramente en el ámbito de un sectorial concreto.

Antes de la mencionada reforma, algunas empresas dedicadas a los servicios integrales de edificios, negociaron convenios de empresa para cubrir el vacío de cobertura que surgió en la actividad de servicios auxiliares de control de accesos con la nueva ley de Seguridad Privada. Para evitar que dichos convenios de empresa pudieran aplicarse al personal que ya tuviera unas condiciones reguladas en su convenio sectorial, algunos de ellos (ISS, ACCIONA, CLECE, etc) incluyeron, en el redactado del ámbito funcional, una cláusula de exclusión o de cobertura de vacíos en la que constaba expresamente que el convenio de empresa se aplicaría única y exclusivamen-

te a los trabajadores adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, dado que carecían en aquel momento de regulación convencional, y se añadía que de producirse tal regulación a nivel sectorial, se les aplicaría las condiciones establecidas en el convenio sectorial.

Tras la reforma de 2012 estas mismas empresas, forzadas quizás por la competencia feroz de las empresas multiservicios que surgían con convenio de empresa de mínimos, empezaron a incumplir la citada cláusula para ofrecer servicios en actividades reguladas por convenios sectoriales en los que nunca habían discutido su ámbito funcional (procesos industriales, logísticos, limpieza de hoteles, etc.).

Así es como se pervirtió la cláusula, con la manifiesta intención de incumplirla. Y así es como pierde sentido cualquier fórmula que se busque mediante la negociación colectiva que no sea con la voluntad y el compromiso de respetar los convenios sectoriales de cada actividad. Mientras persista la prioridad aplicativa del con-



venio de empresa en materia salarial, las empresas multiservicios seguirán buscando fórmulas para seguir rebajando los salarios y condiciones sectoriales.

Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en el caso de Acciona Multiservicios, con un convenio de empresa que contiene este tipo de cláusula desde octubre de 2013. En mayo de 2014, Acciona se hace con la adjudicación de la contrata de logística y mantenimiento de Nissan Motor Ibérica en Cantabria, inmediatamente comunica a los trabajadores que dejará de serles de aplicación el convenio colectivo sectorial provincial de Industria Siderometalúrgica y pasará a serles de aplicación el convenio de empresa, incumpliendo así lo especificado en la regulación del ámbito funcional del propio convenio. Alegaba para ello que la "actividad principal" del centro de trabajo era la logística, y que dicha actividad no tenía convenio sectorial de aplicación.

Presentada demanda por la que se solicita que les siga siendo de aplicación el convenio sectorial del metal, es estimada en el Juzgado de lo Social aludiendo a que el convenio sectorial del metal es anterior al convenio de empresa, sin entrar a valorar la reforma operada en el artículo 84.2 ET sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Presentado recurso por la empresa, el TSJ de Cantabria ratifica que es de aplicación el convenio sectorial del metal de Cantabria, pero no por las causas que se decían en primera instancia, sino por aplicación directa del artículo 44 ET (y la Directiva 2001/23/CE) sobre sucesión de empresa. La sentencia establece que las relaciones laborales seguirán rigiéndose por el convenio que les sea de aplicación hasta la expiración del mismo o la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Nótese que, pese a que en ambas instancias se alegaba por la representación legal

de los trabajadores la aplicación directa de la cláusula del convenio de Acciona Multiservicios para que ésta aplicara el convenio sectorial, ninguna de las dos sentencias entra a valorar dicho extremo resolviendo por causas diferentes. Acciona por su parte, se defendía alegando la inexistencia de un convenio sectorial de logística de Cantabria para poder aplicar su convenio de empresa (sustancialmente inferior al sectorial del transporte, que es el que acoge la actividad de logística; y más lejos aún del sectorial de la Industria Siderometalúrgica).

Lo mismo ha ocurrido con la misma empresa en los hoteles de Port Aventura donde, para aplicar su convenio de empresa, alega que la actividad de camareras de pisos no forma parte, en su opinión, de la actividad hotelera. Un auténtico disparate respaldado únicamente en mantener una rebaja salarial de casi un 40% entre su convenio de empresa y cualquiera de los convenios sectoriales de hostelería existentes. Estamos, por tanto, ante una cláusula en convenio de empresa que, si bien es teóricamente garantista, plantea problemas prácticos y voluntaristas para cumplirla.

La única forma de parar esta abusiva práctica, en tanto que no se logre variar sustancialmente la actual norma legal de referencia, es convencer a todos los agentes (empresas principales, clientes, administraciones, empresas de servicios y multiservicios) de que la devaluación de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa no puede ser el camino.

La externalización de actividades debe regularse, fijando criterios, condiciones y limitaciones, estableciendo mecanismos de control, asegurando la participación sindical en el proceso y, en definitiva, mejorando las condiciones de las plantillas subcontratadas ■

Convenios Colectivos e Igualdad

Esmeralda Sanz Berzal

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El verano pasado, la Subdirección General de Estadística facilitó a la Secretaría de Acción Sindical confederal, un volcado de las respuestas dadas en las hojas estadísticas en relación al contenido de las cláusulas de igualdad, de los 2.502 convenios firmados por CCOO en los años 2013, 2014 y 2015 y registrados hasta el 30 de mayo del 2016. Una enorme cantidad de datos que permite un análisis exhaustivo, y específico para nuestro sindicato en general o para cada una de sus organizaciones en particular, de una información de la que habitualmente no se hacen eco las estadísticas oficiales.

En este artículo no es posible hacer referencia a todas las materias tratadas, pero sí dar algunas pinceladas sobre las conclusiones que de este análisis pueden extraerse.

El 44% de estos convenios recogen medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, siendo más frecuentes las de adaptación de la jornada que las de reducción de la misma. Un

porcentaje que varía si atendemos al ámbito de aplicación de los convenios, siendo más habituales en el ámbito empresarial que en el sectorial y en las empresas grandes que en las de menor tamaño. También se advierten diferencias en base a la organización federativa de CCOO que ha negociado los convenios: las tres federaciones que muestran un porcentaje mayor de este tipo de medidas son Sanidad, Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía, tres federaciones



con una presencia relativamente importante de trabajadoras y, además, conformadoras del área pública.

Más de la mitad de los convenios, en torno al 55% en 2013 y 2014 y del 58% en 2015, contienen alguna medida de mejora sobre lo legalmente establecido en el capítulo de permisos retribuidos, siendo más frecuentes las mejoras relativas a la duración de los mismos que las referentes a la institución de permisos nuevos. En este apartado se observan diferencias significativas respecto a las últimas estadísticas oficiales, avance mensual correspondiente al total de los convenios firmados en 2015 y registrados hasta el 31 de diciembre del mismo año: los convenios firmados por CCOO incluyen en mayor proporción, con cinco puntos porcentuales de diferencia, mejoras en los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales, y otros tantos en mejoras en la duración de los mismos.

Menos frecuentes son las mejoras con respecto a lo establecido en el Estatuto en la regulación de la excedencia por cuidado de familiares, que se producen, dependiendo del año, en el 16 o 17% de los convenios sectoriales, mientras que en los de ámbito empresarial estos porcentajes suben en torno a seis puntos.

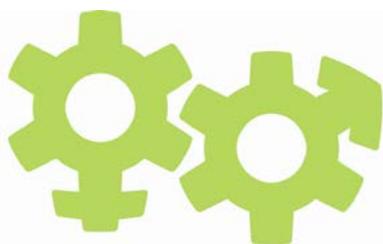
La ley deriva a la negociación colectiva el establecimiento de los términos para ejercer el derecho a la acumulación del permiso de lactancia o, si el convenio no lo hace, al acuerdo con el empresario. De la cumplimentación de las hojas estadísticas se desprende que sólo en la mitad de los convenios firmados por CCOO entre 2013 y 2015 se establece la posibilidad de acumular la lactancia. No queda claro, sin embargo, qué implica realmente este porcentaje dado que, como ocurre con la mayoría de las preguntas de la hoja estadística, puede ser interpretada de distintas formas por quienes

registran los convenios, y la valoración de ese 50% no es la misma si estos convenios han concretado el número de jornadas a las que equivale la acumulación del permiso de lactancia que si resultara que la mayoría de ellos se hubieran limitado a reproducir el texto legal, sin ningún tipo de desarrollo, tal y como ocurre con frecuencia. Este caso evidencia, y no es el único, que si bien los datos estadísticos aportan indicios importantes, no son suficientes para conocer realmente lo negociado.

De los 2.463 convenios de ámbito empresarial firmados por CCOO en el periodo considerado, un 35% responden en la hoja que cuentan con un plan de igualdad. Porcentaje que se eleva hasta el 70% de las que cuentan con más de 250 personas en plantilla, mientras que baja hasta el 29% para las que tienen entre 101 y 250 trabajadores y se queda en el 23% para las de menor tamaño. Se trata, sin duda, de porcentajes muy altos y que no casan en absoluto con los 153 acuerdos de planes igualdad registrados en el Regcon desde el 1 de diciembre del 2010. Aún contando con que los porcentajes expuestos han podido ser sobredimensionados por quienes han efectuado el registro de los convenios, y contando también con posibles errores en el proceso de registro de los planes de igualdad, se hace evidente la escasísima proporción de planes de igualdad registrados y, en consecuencia, la necesidad de seguir insistiendo para que este tipo de acuerdos sean registrados como corresponde.

Es de destacar que en 311 empresas de las que no cuentan con plan de igualdad, se ha contraído el compromiso de negociarlo en un futuro y, por otra parte, otras 86 empresas legalmente obligadas a negociar un plan de igualdad por el volumen de su plantilla, ni manifiestan tenerlo ni, al menos en la hoja estadística, muestran voluntad de negociarlo en un futuro.

De los 1.069 convenios sectoriales firmados por CCOO en este periodo, sólo 266 establecen los términos en los que las empresas por ellos afectadas deben negociar los planes de igualdad, la inmensa mayoría manteniendo esta obligación para las empresas con plantillas superiores a los 250 trabajadores/as, pero no es desdeñable el dato de los 77 convenios que la amplían a empresas más pequeñas, sobre todo, porque en términos relativos parece aumentar con cada uno de los años. Por ámbito de aplicación, son los estatales los que destacan en la regulación de los planes de igualdad, no sólo porque son los que en mayor medida establecen los términos para negociar este tipo de acuerdo, sino que son también los que más se involucran en la ampliación de la obligación de negociar los planes de igualdad hacia empresas de menor tamaño.



Planes de Igualdad en Empresas

En relación a las inclusiones de medidas de igualdad, y al margen de las establecidas en los planes, los datos reflejan que las más genéricas dirigidas a promover la igualdad triplican a las acciones positivas, en principio, mucho más taxativas, concretas y difíciles de pactar; y que esta concreción dificulta aún más su inserción en el ámbito sectorial: en torno al 6% de los convenios sectoriales firmados por CCOO en estos años manifiestan contener medidas a favor del sexo menos representado, mientras que en los convenios empresariales se duplica este porcentaje, situándose en el 13%.

Por materias, los porcentajes más altos de incorporación de medidas de igualdad se producen en relación a la contratación, seguidas por las de promoción, con porcentajes muy similares a las de formación y salarios, mientras que la estabilidad en el empleo se perfila como la materia con mayores dificultades para incluir medidas de igualdad, desplazando de esa última posición a los salarios; y, curiosamente, la contratación es la materia que mayor número de medidas de acción positiva concentra. Así pues, podemos concluir que las empresas están dispuestas a contratar, pero no a propiciar la estabilidad del empleo femenino.

El artículo 48 de la Ley de Igualdad establece la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando "procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Y los porcentajes de inclusión de medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo son ciertamente significativas, en todos los años y para todos los ámbitos funcionales por encima del 30%, sin embargo, no parecen acordarse con ese alto nivel de exigencia legal, si bien es cierto que, en términos generales, se aprecia un ligero ascenso en los tres años considerados.

En cuanto a la regulación de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, entre el 27 y el 29% de los convenios firmados entre enero del 2013 y diciembre del 2015 regulan medidas de protección de las víctimas de violencia de género. Los datos parecen indicar que si bien estamos avanzando en la inclusión de este tipo de medidas, este avance es bastante lento ■

Lucha contra la Pobreza Energética

Daniel López Montesinos

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Una de las características de la pobreza energética, un drama que afecta en sus diferentes grados a millones de personas en nuestro país, es su invisibilidad, aunque en las últimas semanas dos sucesos han situado en primer plano esta lacra social. Por un lado, el fallecimiento de una anciana en un incendio provocado por las velas con las que se iluminaba al encontrarse su vivienda sin luz por corte del suministro eléctrico y por otro, la anulación por el Tribunal Supremo del sistema de financiación del bono social eléctrico.

En el primer caso hay que señalar que no se trata de un hecho tan excepcional como parece, puesto que detrás de la mayor parte de los incendios con víctimas en

viviendas, causados por braseros u otro tipo de sistemas precarios de calefacción y que suelen pasar más desapercibidos, se encuentra también esta pobreza energética, al tratarse de familias sin recursos para calentar sus hogares con sistemas seguros.

Pero estos sucesos son únicamente la punta del iceberg de una problemática que afecta, con diferentes niveles de gravedad, a cuatro millones de personas en nuestro país y que provoca más de 7.000 muertes prematuras al año.

Desde el inicio de la crisis se ha multiplicado el número de afectados por este tipo de pobreza, al haberse acentuado los tres factores que la producen. En este perio-



do ha coincidido una gran reducción de la renta familiar, derivada de la crisis y de las políticas aplicadas durante la misma, con su correlato de desempleo masivo, recortes salariales, aumento del número de trabajadores pobres y pérdida de poder adquisitivo de las pensiones. Por otra parte, se ha producido un elevado incremento de los precios de la energía doméstica: las facturas de la luz y el gas han subido entre 2008 y 2014 un 73% y un 67%, respectivamente, lo que se ve agravado por el hecho de que, con carácter general, las viviendas ocupadas por las familias con menos ingresos están peor aisladas y cuentan con sistemas poco eficientes de calefacción e iluminación. Siendo el resultado de todo ello una privación total o parcial del acceso a los suministros básicos de energía, que resulta intolerable en un país avanzado.

En cuanto al bono social eléctrico, el único mecanismo puesto en marcha a nivel estatal para ayudar a los consumidores vulnerables, resulta muy ineficiente, ha dejado fuera a muchos de estos consumi-

La privación total o muy acusada del acceso a la energía doméstica resulta intolerable en un país avanzado

dores mientras se beneficiaban familias numerosas con rentas altas o segundas residencias. El ahorro es del 25% de la parte de esta factura que corresponde a la energía consumida, debiéndose abonar el resto de los conceptos que en la actualidad suponen la mayor parte del importe total. Según nuestros cálculos, de cada 100 euros que se pagan en la factura, 38 corresponden al coste de la energía, 40 a los costes fijos del sistema y 22 a impuestos. Con esta estructura, aunque se restrinja todo lo posible el consumo, las facturas siguen siendo muy elevadas.

A todo lo cual se suma un sistema eléctrico dominado por cinco grandes empresas, con un mercado mayorista diseñado por los gobiernos en beneficio de las mismas. Mercado que determina el precio final de la electricidad que consumimos a coste marginal, lo que supone que todas las energías que entran en la red, con independencia de su coste de generación, se retribuyen al precio de la más cara. Una sobrerretribución a las empresas que benefician en mayor medida a las que explotan los embalses, cuyos beneficios se denominan "caídos del cielo", así como a las propietarias de instalaciones amortizadas (nucleares).

Con este mercado no puede extrañar que la electricidad de nuestro país sea de las más caras de la UE, ni que las empresas eléctricas hayan tenido unos beneficios de más de 50.000 millones desde el inicio de la crisis.



La pobreza energética se dispara en España

El acceso a la energía, un derecho para tod@s

Por su parte, el Gobierno durante la anterior legislatura no sólo no puso en marcha iniciativa alguna para paliar la pobreza energética, sino que bloqueó con su mayoría absoluta las iniciativas presentadas por la oposición e, incluso, recurrió normas de los gobiernos autonómicos con ese objetivo.

Desde CCOO venimos realizando campañas para denunciar estas situaciones y presentando propuestas para hacer frente a las mismas. En este sentido, consideramos que las medidas sólo pueden ser eficaces si se actúa contra el conjunto de las causas que se encuentran detrás de este tipo de pobreza.

De forma muy resumida, y empezando por las medidas paliativas, habría que establecer de forma inmediata una moratoria invernal que impida los cortes de suministros de luz y gas. Además de la elaboración de una Ley contra la Pobreza Energética que afronte los diferentes elementos de la misma (definición de consumidor vulnerable, sus diferentes grados, diseño de auténticos bonos sociales de electricidad y gas, con tramos en función de la renta, sistema de financiación de los mismos, coordinación con los servicios sociales autonómicos y municipales,...). Ley que debería contemplar la consideración del suministro básico de energía como un derecho de todas las personas.

Junto a lo anterior, una reforma del mercado eléctrico, que beneficiaría no sólo a los consumidores vulnerables sino al con-

junto de consumidores domésticos e industriales y que debería acometer, entre otras muchas cuestiones, un cambio del referido tipo de mercado mayorista para que cada fuente de electricidad se retribuya según los costes reales de producción. Además de una revisión de los costes fijos de la factura eléctrica, muchos de los cuales no deberían financiarse por esta vía, junto con la reducción de la fiscalidad para este suministro esencial.

En cuanto al deficiente aislamiento de las viviendas, consideramos imprescindible la puesta en marcha de un ambicioso Plan de Rehabilitación centrado en la eficiencia energética, que vaya acompañado de la financiación necesaria para las actuaciones en las viviendas de las familias con menos recursos. Rehabilitación que no sólo mejoraría la calidad de vida de las personas beneficiadas, sino que al reducir las emisiones de este ámbito, sería fundamental para cumplir los compromisos en la lucha contra el cambio climático y, no menos importante, contribuiría de forma directa a la recuperación del empleo en el sector.

Sin olvidar que la reducción sustancial de la pobreza en general y de la energética en particular, sólo puede llegar con la recuperación de la renta familiar, con más empleo y de mayor calidad, incrementos salariales, en primer lugar del SMI, revalorización de las pensiones, recuperación del nivel de cobertura de las prestaciones por desempleo, Renta Básica... ■

Plan para la mejora del empleo en Aragón 2016-2019

Juan Carlos Cantin Abanto
Secretario de Empleo de CCOO de Aragón

Fruto del diálogo social ha sido firmado un Plan de Empleo en Aragón, cuya prioridad es la creación de empleo y que se dota de medidas concretas, compromiso económico, sistema de evaluación continua y flexibilidad ante los cambios que se susciten.

El pasado 28 de septiembre, tras un año de negociación, Comisiones Obreras y el resto de los Agentes Sociales firmamos con el Gobierno de Aragón un Plan de Empleo dotado con un presupuesto de 317.689.600 euros para el periodo 2016-2019.

Los firmantes de este acuerdo partíamos de un mismo diagnóstico del mercado de trabajo aragonés: la crisis económica ha disparado la brecha de la desigualdad; el empleo que se crea es un empleo precario; y un porcentaje significativo de la población activa es parada de larga duración o tienen empleos temporales con muy bajo salario que combinan con el desempleo.

Los objetivos marcados para alcanzar el acuerdo se basaron en favorecer la estabilidad y la calidad del empleo y reforzar la cohesión social.

En este marco, acordamos este Plan de Empleo, en el que fijamos la creación de empleo como prioridad absoluta del pacto y, en consecuencia, potenciar las políticas activas de empleo, con especial atención a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, parados de larga duración y otros colectivos con necesidad de inclusión.

El Plan de Empleo de Aragón se fundamenta en unos principios inspiradores, compartidos por todos los firmantes, que se corresponden con las demandas que la sociedad manifiesta cuando enjuicia las políticas de empleo. Estos principios se fundamentan:

- Conocimiento de las necesidades del mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma para diseñar actuaciones, programas y servicios que cubran realmente las necesidades de los trabajadores/as y de los desempleados/as.
- Analizar permanentemente el impacto de las actuaciones, en particular las orientadas a la inserción y a la mejora



PLAN PARA LA MEJORA DEL
EMPLEO EN ARAGÓN
2016-2019

28 de septiembre
de 2016

del empleo, y de este modo reorientar las medidas que no proporcionen el resultado esperado.

- Asegurar que los programas o servicios derivados de este Plan estén disponibles de forma continua durante los cuatro años de vigencia del acuerdo, de manera que toda la población ocupada y desempleada tengan acceso a programas y servicios especializados, integrados y segmentados según sus necesidades individuales.
- Establecer en todos los programas o servicios como colectivos prioritarios a aquellos que presentan mayores dificultades para insertarse en el empleo.

El Plan de Empleo se concreta en 42 medidas agrupadas en tres bloques: sistema de detección de necesidades, intermediación laboral y políticas activas. Para cada una de las medidas se describe el objeto y en qué consiste, se identifica a los destinatarios, tiene una cuantificación presupuestaria para el año 2016 y se fija su coste para el periodo 2016 al 2019, de forma que contiene un compromiso de gasto acordado entre los firmantes.

La primera medida, *Sistema de Detección de Necesidades*, es transversal y tiene por objeto detectar y observar permanentemente las necesidades en materia de empleo. Este sistema impulsará la planificación y la programación de las políticas activas de empleo, la intermediación y la formación.

Las medidas dos, tres, cuatro y cinco, son las diseñadas por los Agentes Sociales y el Gobierno, para la *Intermediación Laboral* del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) con planes de mejora en la gestión de las demandas de trabajo y con una minuciosa prospección en el tejido productivo.

Las medidas para el desarrollo de unas mejores *Políticas Activas de Empleo* están indicadas entre la sexta y la decimosexta,

en este bloque destaca la acción de mejora de la empleabilidad y la inserción para los colectivos con especiales dificultades (jóvenes, personas con discapacidad, personas en situación o en riesgo de exclusión, mujeres...)

Otra medida a destacar de este apartado es el programa especial de dos años de duración para atender la mejora de la empleabilidad y la inserción de los parados de larga duración, que prevé atender a 5.600 personas, realizar un itinerario individual para cada desempleado o desempleada y con un compromiso de inserción del 25% de los usuarios.

También se contempla una medida extraordinaria para aquellos colectivos con grandes dificultades y que no están encuadrados en grupos homogéneos.

Las iniciativas del Plan relativas a la formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las capacidades y cualificaciones profesionales para favorecer la empleabilidad de los desempleados/as y la permanente actualización de las competencias de los ocupados/as.

Las medidas de formación incluyen el compromiso de garantizar una programación a lo largo de todo el año, que se imparta formación específica en tecnologías de la información y la comunicación, formación en alternancia con el empleo, proyectos innovadores de formación y compromiso de contratación en algunas iniciativas.

Por último, las medidas de fomento para el empleo están centradas en tres aspectos: favorecer el emprendimiento; promover la creación del empleo en el ámbito de la economía social; y fomentar el empleo de calidad, sobre todo para aquellos colectivos que más dificultades presentan para incorporarse al mercado de trabajo ■

La oportunidad perdida de la Garantía Juvenil

Tania Pérez Díaz

Secretaria Confederal de Juventud de CCOO

Es momento de hacer balance del Plan de Garantía Juvenil y plantear las mejoras necesarias para su efectividad

Hoy tienen un empleo aproximadamente la mitad de jóvenes de entre 16 y 29 años que en 2008. En esa misma franja de edad, el 28% de quienes trabajan lo hacen a tiempo parcial, frente al 17% de hace ocho años; de hecho, mientras actualmente hay 424.300 jóvenes con una jornada parcial no deseada pero aceptada ante la imposibilidad de conseguir un trabajo a jornada completa, en 2008 quienes se hallaban en estas circunstancias eran sólo 271.200. La temporalidad juvenil se ha disparado en los últimos meses hasta situarse por encima del 64%, y el salario medio anual de los menores de 25 años no supera –según

la Agencia Tributaria– los 5.757 euros (14.276 euros en el caso de quienes tienen entre 26 y 35 años).

Estas cifras, sumadas al abuso –en muchas ocasiones fraudulento– de las prácticas no laborales, a la situación de absoluta carencia de derechos que rodea la figura del ‘falso autónomo’, al empleo sumergido, al paro –que aún afecta al 34% de los menores de 30 años– o al riesgo de pobreza o exclusión social (38,2%, según la Encuesta de Condiciones de Vida, lo que convierte a este grupo de edad en el más vulnerable), reflejan una creciente e inaceptable precarización social y económica que golpea en su día a día a la inmensa mayoría de las personas jóvenes, que se ven de este modo incapacitadas para planificar y desarrollar proyectos de vida a medio y largo plazo. Esta circunstancia se evidencia en el descenso constante de la tasa de emancipación juvenil: en la actualidad, según el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España, sólo dos de cada diez menores de 30 años viven fuera del hogar familiar.

Ante este panorama, hace tres años el Gobierno anunció la puesta en marcha del Plan de Garantía Juvenil, con el objetivo de paliar los efectos más graves que la crisis estaba produciendo en las personas más jóvenes, así como prestar una mayor atención a quienes presentaban más dificultades para incorporarse al mercado laboral.

¿pero qué *#+** es la Garantía Juvenil?



Transcurridos tres años desde la puesta en marcha del Plan, y tras la publicación el pasado mes de octubre del balance que ha realizado la Comisión Europea sobre sus resultados, volvemos a mostrar una vez más nuestra absoluta preocupación acerca de los malos resultados y la gran desinformación sobre la implantación del mismo en España:

- Según la EPA, a 30 de septiembre de 2016, hay 1.162.400 personas paradas menores de 30 años (31,46%).
- Según el MEYSS, a 30 de septiembre de 2016, hay 341.097 personas inscritas (con resolución positiva) en el Sistema de Garantía Juvenil.
- El número de posibles beneficiarios de la Garantía Juvenil asciende a 1.420.800 (personas paradas que no cursan estudios más personas inactivas que no cursan estudios), un 21,6% del total de jóvenes de 16 a 30 años.
- Esto supone que sólo el 24% de personas que no estudian ni trabajan se han inscrito en el programa de Garantía Juvenil.

A pesar de que el dato de inscritos ha ido aumentando a lo largo del último año, sigue siendo claramente insuficiente y, además, seguimos sin tener información acerca del número de personas que han sido atendidas en el plazo previsto (4 meses), ni disponemos de información relativa al tipo de actuación que se ha llevado a cabo con los inscritos, ni el tipo de oferta que han recibido (formación, prácticas o empleo) ni de su distribución por CCAA. Por otra parte, sigue sin constituirse la Comisión de Seguimiento, que es una de las recomendaciones planteadas por Bruselas para conceder las ayudas, así como uno de los compromisos recogidos en el Plan Nacional de Implantación de la Ga-

rantía Juvenil presentado por España en diciembre de 2013. En esta Comisión deberían estar presentes todos los agentes implicados en el desarrollo de la Garantía Juvenil, y tendría la función de hacer un seguimiento a las iniciativas puestas en marcha, así como evaluar sus resultados.

Junto a la falta de información sobre las actuaciones realizadas y los beneficiarios, se suman las noticias aparecidas recientemente acerca de la posible reclamación por parte de la Comisión Europea de una parte del anticipo recibido por Bruselas, al no haberse ejecutado el presupuesto comprometido.

Por último, destacar que el próximo mes de diciembre finaliza el período previsto para el desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 en la que se ha basado el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil.

Ante esta situación, hemos solicitado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social una reunión específica de evaluación en el seno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, y que se convoque de forma inminente la Comisión de Seguimiento, tal y como recoge el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España en su página 40: "La evaluación de la Garantía contará con la participación de los Interlocutores Sociales por medio del Consejo del Sistema Nacional de Empleo".

Creemos que éste es un buen momento para hacer balance del programa, estudiar las deficiencias que hemos venido denunciando reiteradamente a lo largo de los últimos años, y plantear cómo mejorar esta iniciativa que podría suponer una oportunidad para muchas personas jóvenes que no podemos dejar escapar ■

La subida de los salarios, factor determinante para el futuro del modelo social

Francisco González Moreno
Secretaría confederal de Acción Sindical

El pasado día 16 de noviembre se ha celebrado en la sede del Consejo Económico y Social, la Jornada *"Los salarios durante la crisis económica y su incidencia en el ASAC y los sistemas de solución de conflictos"*, organizada por la secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

La jornada se ha realizado justo al inicio de una nueva legislatura y está enmarcada en una incipiente, pero desigual, recuperación económica, después de una grave crisis económica y social que ya dura nueve años.

Los trabajadores hemos sido los grandes damnificados por esta crisis y con la realización de esta jornada, hemos querido analizar sus causas y sus consecuencias,

desde la reflexión y el análisis, dotar de herramientas para ayudar a revertir los efectos de la crisis y ayudar a que la recuperación económica sea una realidad para la mayoría de la sociedad.

Las políticas aprobadas en las reformas laborales, han facilitado la devaluación salarial y han sido acompañadas de altas tasas de desempleo, menores ingresos a la Seguridad Social, con el consiguiente



vaciamiento de la hucha de las pensiones y también a causa de una mayor precariedad laboral, de un aumento de la siniestralidad.

Por eso esta nueva legislatura exige un cambio, marcado por la necesidad de acuerdos políticos.

En este contexto, el objetivo de la jornada ha sido contribuir a enriquecer el debate y aportar soluciones ante los grandes retos a los que nos enfrentamos y, por ello, hemos contado con la participación de personas de reconocido prestigio, tanto en el ámbito académico, como en el social.

Carlos Martín, Responsable del Gabinete Económico confederal de CCOO, abordó la evolución macroeconómica de la retribución de los trabajadores durante la crisis, en la que quedó claramente reflejada la gran devaluación salarial que hemos sufrido los trabajadores y con ella la consiguiente precariedad laboral y el aumento de las desigualdades.

En el contexto económico y social actual, la acción del nuevo gobierno no debe mantenerse en el estrecho marco de la austeridad a ultranza que le ha caracterizado. Frente a esto, es necesaria una política presupuestaria expansiva que priorice el crecimiento, la sostenibilidad del modelo social y que refuerce las redes de protección.

Nuria Sánchez, Doctora en Sociología e Investigadora de la Universidad Autónoma de Barcelona, realizó su exposición sobre la brecha salarial por razón de sexo y los efectos que la crisis ha tenido sobre ella. La crisis ha aumentado la brecha y ha generado más desigualdad, ya que las personas más perjudicadas y quienes más han sufrido el aumento de la brecha y la precariedad laboral, han sido las mujeres

con trabajos más precarios y con menor retribución salarial. Lo que ha incidido doblemente en un mayor nivel de desigualdad y de pobreza en este colectivo de mujeres.

La jornada, la cerró Ramón Górriz, Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO, que centró su intervención en los criterios del III AENC en materia salarial y del V ASAC, como instrumentos para revertir los efectos de la crisis. *"Con la firma del III AENC el objetivo de la Confederación Sindical de CCOO, era paliar los efectos de las últimas reformas laborales, que han modificado el marco de relaciones laborales, cuestionando la negociación colectiva y debilitando el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo".*

Con el III AENC se inicia una senda diferente, con el objetivo de recuperar el poder adquisitivo perdido en los años de la gran recesión

La estrategia adoptada por CCOO obedece al convencimiento de que con salarios bajos no hay Estado de Bienestar, y que la evolución de los salarios es determinante para el futuro del modelo social, dado sus efectos sobre el sistema público de pensiones y la recaudación fiscal que financia el gasto público.

El reparto primario de la renta entre salarios y beneficios empresariales determina la capacidad del Estado para desarrollar políticas fiscales. Por ello, resulta clarificadora la coincidencia de aquellos que defienden la devaluación con los partidarios de un Estado mínimo".

Es el momento ya de incrementar las rentas salariales, tanto a través de la creación de empleo, como del incremento de los salarios reales de las personas en activo. De adoptar medidas para eliminar la brecha salarial por razón de sexo y, por supuesto, de elevar el Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros a muy corto plazo. Por todo ello, CCOO y UGT han acordado defender subidas salariales en el año 2017, en una horquilla que vaya desde el 1,8 al 3%, en función de la situación económica de la empresa o sector.

Finalmente, en su intervención también incidió en resaltar la importancia del V ASAC- Acuerdo Autónomo de Solución de Conflictos. El sistema pactado se basa en la autonomía de las organizaciones sindicales y patronales para regular las relaciones de trabajo y, como tal, es diferente de otros sistemas extrajudiciales como los servicios de mediación y arbitraje de carácter administrativo. El organismo del que nos hemos dotado los agentes sociales para llevar a cabo la solución de conflictos es la Fundación SIMA, de la que ya se han cumplido 20 años de su creación, con resultados positivos y aquellos défi-

cits que se hayan podido producir debemos resolverlos en la inminente negociación de un nuevo ASAC.

“Un futuro de relaciones laborales más fluidas y modernas requiere soluciones más negociables de la conflictividad. El conflicto es consustancial a las relaciones laborales, pero ha de encontrar cauces de solución, fundamentalmente en el marco de la autonomía de las partes”, manifestó Ramón Górriz.

El objetivo de esta jornada por parte de CCOO, ha respondido a un compromiso mantenido en el tiempo, por intentar paralizar o enmendar las políticas regresivas, que no solo no ayudan a terminar con la crisis económica que padecemos sino que, lejos de ello, han fomentando una gran quiebra social en nuestro país.

La jornada, que contó con una amplia presencia de sindicalistas, juristas, economistas y mediadores, sirvió para seguir dando respuestas, aportando alternativas e iniciativas y mantener el compromiso de CCOO para propiciar que esta nueva legislación sea definitivamente la del cambio del modelo económico y social ■



XXIX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Miguel Sánchez Díaz

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El pasado 10 de noviembre, se celebraron en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social las XXIX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

Las jornadas de la CCNCC, a las que asistieron cerca de 200 personas, entre representantes sindicales, empresariales, Administración y de otras instituciones, fueron inauguradas y presentadas por el Subsecretario de Empleo y Seguridad Social, Pedro Llorente Cachorro.

En la primera parte de la Jornada se celebró una mesa redonda de los interlocutores sociales, que tenía como título "Aplicación efectiva del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017", en la que participaron Gonzalo Pino Bustos en representación de UGT, Ramón Górriz Vitalla en representación de CCOO, Teresa Díaz de Terán en representación de CEPYME y Jordi García

Viña en representación de CEOE, siendo moderada por Javier Thibault Aranda, Director General de Empleo.

Gonzalo Pino Bustos manifestó que estos nueve años de crisis han dejado una profunda huella de grandes dificultades para los más débiles; se ha deteriorado la pobreza y la exclusión social, aumentado el paro de larga duración sin protección y existen altas cuotas de subempleo. Tenemos peor calidad de vida por las medidas impuestas en la reforma laboral de 2012, que sustraen derechos y reducen prestaciones. Manifestó que UGT exige un giro en las políticas económicas y sociales ya que el crecimiento no ha llegado a la mayoría, y predijo una regresión global de la economía si el presidente electo de EEUU cumple lo anunciado en campaña electoral.

Ramón Górriz Vitalla, en su intervención, manifestó que para CCOO el dialogo social no puede ser un decorado y que el dialogo y la concertación o son reales y tienen contenidos concretos o no sirven; enunció que los principales objetivos a plasmar en la negociación colectiva sectorial y de empresa han sido y siguen siendo la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, fuertemente devaluados por los efectos de la crisis económica y de las reformas laborales aprobadas por



los gobiernos del PSOE y del PP (2010, 2011 y 2012). Señaló que la creación de empleo debe ir pareja al crecimiento de los contratos estables y de calidad, como elemento indispensable para acabar con la fuerte precariedad laboral.

Respecto a la eventual apertura de un proceso de concertación social, dijo que para CCOO tiene diversos objetivos como son: revertir las reformas laborales; reducir las insoportables tasas de desempleo y precariedad; combatir la pobreza en sus múltiples expresiones; impulsar la igualdad entre mujeres y hombres; recomponer los sistemas de protección social; recuperar la calidad de los servicios públicos y sociales; garantizar a futuro el sistema público de pensiones y que el SMI crezca hasta los 800 euros en el primer año de legislatura.

Teresa Díaz de Terán, manifestó que el III AENC supuso un gran esfuerzo de negociación de ambas partes y que debe continuar ahora, y aludió a la necesidad de continuar el dialogo bipartito y también con la Administración. El AENC inició una nueva etapa de reactivación económica y creación de empleo, por lo que la valoración del mismo es claramente positiva. Y destacó, finalmente, que las PYMES también participan de la recuperación económica y que los incrementos salariales se mantienen en las recomendaciones del III AENC.

Jordi García Viña, por su parte, manifestó que los interlocutores sociales tienen la obligación de hacer las cosas con el dialogo y, por tanto, parece razonable que se legitime esa función de la concertación social, ya que se ha demostrado voluntad y esfuerzo para llegar a acuerdos y celebra que se vuelva a hablar de dialogo en los ámbitos políticos. En su opinión, hay que poner en valor el dialogo social en España porque funciona muy bien. Los AENC no se dan en otros países, la interlocución entre los agentes sociales funciona y la relación con la Administración también es

La recuperación del poder adquisitivo de los salarios y del empleo estable y de calidad, son esenciales para acabar con la precariedad laboral

fluida. Hizo una valoración positiva del III AENC y afirmó que la negociación colectiva requiere una modernización, pero con cautela.

En la segunda parte, se abordó un debate en torno a "Tiempo de Trabajo: Regulación, Negociación Colectiva y Control", con la presentación de tres amplias ponencias de especialistas en la materia, cuyos textos pueden consultarse en la página Web de la Comisión Consultiva.¹

La primera ponencia, titulada "Tiempo de Trabajo y Jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva", la presentó Juan Gorelli Hernández, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva. La segunda, titulada "Tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva", corrió a cargo de Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo. Y la tercera, centrada en el "Control del tiempo de trabajo. Tratamiento en la negociación colectiva. Jurisprudencia de los tribunales españoles y de la UE. Aplicación en la empresa", fue presentada por Víctor de Santos Sánchez, Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.

El coloquio final fue moderado por Javier Gómez-Hortigüela Amillo, Presidente de la CCNCC, quién también efectuó la clausura de la Jornada ■

1 Acceder a ponencias en el siguiente enlace http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

La preferencia aplicativa de los convenios infraempresariales

Eva Silván Delgado

Responsable Gabinete Jurídico de la Confederación Sindical de CCOO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de septiembre, ha resuelto sobre la preferencia aplicativa parcial del convenio colectivo de empresa y su afectación a los convenios colectivos infraempresariales.

La actual redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores ha cambiado las reglas clásicas de la concurrencia de los convenios colectivos: preferencia del primero en el tiempo salvo disposición en contrario por los acuerdos intersectoriales, convenios y acuerdos sectoriales estatales, o en su caso de comunidad autónoma. A partir de febrero de 2012, dichas reglas sólo son de aplicación respecto a los convenios sectoriales, no así respecto a los convenios de empresa que, en materias nucleares, tienen preferencias sobre los del sector.

Literalmente el art. 84.2 del ET sólo rompe las reglas clásicas de la concurrencia

entre convenios a favor del convenio de empresa, grupo de empresas y empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. No obstante pronto surgieron las discusiones doctrinales e interpretativas respecto a si la preferencia aplicativa parcial también era extensiva, aunque la norma no lo mencionara de forma expresa, a los convenios colectivos inferiores a la empresa: convenios de centro de trabajo y convenios franja.

Gran parte de la Doctrina consideraba que tal preferencia no era extensible a otras unidades negócias inferiores a la empresa. Por todos, María Emilia Casas señala en relación a los convenios infraempresariales, que el mutismo del Art. 84.2 del ET en este punto "no se ha debido al olvido, originando una laguna que el intérprete deba colmar con una argumentación extensiva o por analogía (artículo 4.1 del Código Civil). Como en tantos otros aspectos, el legislador ha confiado a la empresa como realidad económica, productiva y organizativa, titular del derecho constitucional a la libertad de empresa en sus diferentes personificaciones jurídicas (artículo 38.1 CE), la decisión de ajustar el coste del trabajo y de flexibilizar el tiempo de trabajo, en aras de su mayor competi-



vidad y productividad, mediante la negociación de un convenio colectivo propio, para la entera unidad de negociación, con prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o sectorial de ámbito inferior vigente, en las materias que el artículo 84.1 del ET relaciona".

Por el contrario, otra parte de la Doctrina se inclinaba por considerar que la preferencia aplicativa era extensible a cualquier convenio infraempresarial, y ello en razón a la finalidad de la reforma laboral del Gobierno del Partido Popular que atiende al principio de cercanía en la implantación de las medidas de flexibilidad, por lo que facilita una negociación de las condiciones laborales en el lugar más cercano y adecuado a la realidad de la empresa, sea este la totalidad de la empresa o un centro de la misma. Así, Ojeda Avilés señala que *"en definitiva, por convenio de empresa hemos de entender en sentido amplio, al que no se extiende más allá de tal delimitación"*.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 22 de septiembre, recurso de Casación núm. 248/2015, ha resuelto el debate disponiendo que la prioridad aplicativa que se establece en el citado art. 84.2 ET sólo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas, no respecto a un convenio de ámbito inferior, y a tal efecto señala: *"Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del art. 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos*

tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa -y no la unidad inferior- el término de referencia, como ocurre con el salario (apartado a) art. 84.2ET) o el sistema de clasificación profesional (apartado d) art. 84.2ET)".

El convenio colectivo objeto de la impugnación, primero ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que en su sentencia 469/2015, de 18 de mayo, ya se había pronunciado sobre su no preferencia respecto al convenio sectorial estatal de Empresas de Seguridad, y luego ante el Tribunal Supremo que confirmó la de instancia, es un convenio colectivo que se suscribe y registra como convenio de empresa, con la denominación de convenio colectivo de "Grupo Control Empresa de Seguridad, SA". Lo primero que analizan y declaran ambas sentencias es que dicho convenio es de ámbito inferior a la empresa, en tanto que ésta extiende su ámbito de actuación empresarial a todo el territorio del Estado, mientras que el ámbito del convenio se circunscribe a las relaciones laborales de los trabajadores en la Comunidad de Madrid y fue suscrito por el comité de empresa de la provincia de Madrid, razón por la que se declara la inaplicación de los artículos que concurren con el convenio sectorial estatal de Empresas de Seguridad.

Ya resuelto el debate por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre el alcance de la preferencia aplicativa de los convenios infraempresariales, se debería abordar, sindical y jurídicamente, una campaña para impugnar aquellos convenios de ámbito inferior a la empresa, aunque su denominación -como ocurre con el convenio colectivo de "Grupo Control Empresa de Seguridad, SA"- de lugar a confusión, que regulen condiciones laborales por debajo del convenio colectivo sectorial de aplicación ■

La legalidad del I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva

Armando García López

Responsable Asesoría Jurídica Federación de Servicios de CCOO

La Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta por ELA para impugnar parcialmente el I Convenio Estatal de Restauración Colectiva

El pasado mes de julio, el sindicato ELA interpuso una demanda para impugnar parcialmente el I Convenio Colectivo Estatal del Sector Laboral de Restauración Colectiva que fue suscrito, con fecha 17 de noviembre de 2015, de una parte, por FEADRS, en representación de las empresas del sector y, de otra, por CCOO-SERVICIOS y SMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado.

En la demanda se pide la nulidad de determinados artículos del convenio, por diversas razones, y se insta a la Audiencia Nacional a plantear cuestión de prejudicialidad ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con los artículos 84.3 y 4 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por si pudieran ser incompatibles con el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en relación con el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Además, se solicita al Tribunal que promueva cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional frente a los citados artículos por considerar que pueden vulnerar el derecho de libertad sindical.

La importancia de este proceso radica no sólo en las posibles consecuencias en las condiciones de trabajo y en el marco normativo del sector de restauración colectiva, sino también en su pretensión de una revi-

sión del marco legal en el que se desarrolla la negociación colectiva en nuestro país, y limitar la capacidad de los acuerdos intersectoriales y los convenios colectivos estatales de fijar contenidos vinculantes a nivel autonómico.

A lo largo del proceso quedaron acreditadas una serie de circunstancias que finalmente condujeron a la desestimación íntegra de la demanda:

- En primer lugar, el hecho de que la negociación colectiva provincial estaba decaída en el sector de colectividades, al perder vigencia la mayoría de esos convenios sin que se hubieran abierto mesas de negociación.
- En segundo lugar, que en el sector en general y en el País Vasco y Navarra en particular, no había tradición de convenios autonómicos.
- En tercer lugar, que el sindicato demandante fue llamado a participar en la negociación del Convenio, negándose a participar en la misma y manifestando no reconocer el ámbito estatal como propio.
- Y, en cuarto lugar, que la promoción de la unidad de negociación estatal se apoyó en razones objetivas y se ejecutó conforme a lo mandado por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (V ALEH) que ELA no impugnó.

El Tribunal estimó falta de acción de ELA para reclamar las pretensiones, incluidas en el suplico de la demanda, respecto a promover las cuestiones de prejudicialidad y constitucionalidad, porque la promoción de ambas cuestiones es potestad exclusiva del órgano judicial. Este hecho no impedía que la Sala se hubiera planteado promover las cuestiones aludidas, sin embargo, la Audiencia consideró que no concurrían las circunstancias requeridas.

La Sala concluyó que los preceptos impugnados que afectan a la estructura de la negociación colectiva, a las reglas de solución de conflictos de concurrencia y a materias concretas, reservadas al ámbito estatal por el art. 10 del V ALEH, se acomodan a lo dispuesto en los arts. 83, 84, 1, 3 y 4 y 85.3.e ET, puesto que dichos preceptos permiten al acuerdo de ámbito estatal la regulación de la estructura de la negociación colectiva en dicho ámbito, así como las reglas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y las materias reservadas a la negociación estatal.

Respecto a los arts. 83.2 y 84.1, 3 y 4 y art. 85.3.e ET, si vulneran o no lo dispuesto en los arts. 7, 28, 37 y 137 CE, en relación con los arts. 2.2.d, 6 y 7 LOLS y la normativa de derecho social europeo enumerada en la demanda, la Sala determinó que no existe tal vulneración, porque los sindicatos autonómicos pueden negociar en las unidades de negociación estatal la estructura de la negociación colectiva.

La Sentencia zanja la pretendida revisión del marco legal en el que se desarrolla la negociación colectiva

La Audiencia Nacional no comparte que los artículos 84.3 y 4 y 85.3.e ET vulneren lo dispuesto en el art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, en relación con el art. 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, toda vez que estas normas no impiden la negociación colectiva útil a ELA. El órgano judicial insistió en que la reserva que hace el artículo 83.2 no vacía de contenido el derecho a la negociación colectiva útil de ELA, puesto que tuvo ocasión de participar en la negociación del Convenio y decidió no hacerlo, con pleno conocimiento de que se iba a negociar en el mismo estructura, reglas de solución de conflictos y reserva de materias.

Para la Sala, si los sindicatos autonómicos pueden negociar en los acuerdos marco, así como en los acuerdos o convenios sectoriales estatales, porque así lo disponen los arts. 6.2.b y 7.1 LOLS, en relación con el art. 87.2.b ET, se hace evidente que el modelo de negociación colectiva, regulado en los arts. 83, 84, 1, 3 y 4 ET, no vulnera la libertad sindical de ELA en su vertiente funcional a la negociación colectiva.

Finalmente la Sala descarta la ilegalidad de los preceptos impugnados del Convenio, por cuanto que no lesionan derecho alguno.

Una vez más los Tribunales dan la razón a CCOO si bien la Sentencia ha sido recurrida ante el Tribunal Supremo que será finalmente quien decida la legalidad o ilegalidad del Convenio ■



Indemnización por terminación de contratos temporales

Francisco Gualda Alcalá

Responsable Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

El panorama de los derechos de los trabajadores y trabajadoras temporales, cuando finaliza su relación de servicio, fue alterado de forma relevante por la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la sentencia del pasado 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14.

Se trata de la primera sentencia que, aplicando el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, y que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28 de junio de 1999, reconoce el principio de igualdad y no discriminación de los contratos temporales, en relación con la indemnización por terminación del contrato.

La sentencia denuncia el tratamiento que nuestra legislación viene haciendo de esta materia, consagrando una discriminación contraria al citado Acuerdo del Diálogo Social europeo y a uno de los principios

del Derecho Social de la Unión. Considera que la terminación de un contrato temporal responde, tal y como dice la Directiva, a una circunstancia objetiva y, por tanto, debe merecer el mismo tratamiento que la terminación de un contrato fijo por razones objetivas. Recordemos que en un nuestro sistema, la indemnización por despido objetivo es de 20 días por año de servicio, con el máximo de una anualidad de salario. Por el contrato, en nuestra legislación actual, los contratos temporales, cuando finalizan, o no tienen ninguna indemnización, como el contrato de interinidad o los contratos formativos, o la tienen de 12 días por año de servicio (o inferior según la fecha de su celebración).



La sentencia del TJUE analiza el caso de un contrato de interinidad suscrito por el Ministerio de Defensa, que finaliza cuando se reincorpora la persona sustituida. Sobre esta base, considera que la persona que venía ocupando la plaza con el contrato de interinidad tiene derecho a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio, aunque la legislación no reconozca para ese caso ningún derecho indemnizatorio. En aplicación de este criterio, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, que promovió la cuestión prejudicial, dictó la sentencia de 5 de octubre de 2016, Rec. 246/14, condenado al Ministerio de Defensa al abono de la indemnización, que representaba en el caso la suma de 6.141 euros.

Los efectos de la sentencia del TJUE inauguran una nueva época en relación a los contratos temporales

Con ello quedaba inaugurada una nueva época en relación con la terminación de los contratos temporales, y se planteaban a su vez toda una serie de cuestiones prácticas relacionadas con los efectos que esta nueva doctrina debería de tener, con dos variables: el tipo de contratación que genera el derecho a la indemnización, y la posibilidad de fijar un tratamiento diferente entre las entidades públicas y las empresas privadas.

Ya disponemos de una incipiente doctrina judicial que va respondiendo a estas cuestiones.

1. La aplicación a las empresas privadas. Desde diversos sectores doctrinales se ha venido defendiendo la tesis de que al ser

una materia regulada en una Directiva cuyos destinatarios son los Estados, sólo se permite invocar la Directiva frente al Estado o en general, los poderes públicos, como sucede cuando prestan servicios para una Administración o entidad pública. Defiende que las empresas privadas no son sujetos obligados por la Directiva, de modo que sus trabajadores y trabajadoras sólo tienen acción para reclamar al Estado los daños que han sufrido por no haber cumplido la Directiva.

Conviene tomar en consideración que esta tesis ha sido rechazada en la doctrina judicial. En concreto, la STSJ Social del País Vasco, de 18 de octubre de 2016, Rec. 1.872/16, admite la aplicación de la doctrina del TJUE a entidades privadas, al poner en evidencia que estamos ante un principio del Derecho de la Unión, y de una aplicación de la prohibición de discriminación que tiene su fuente normativa propia en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Conviene insistir en que el TJUE pone en evidencia un nuevo estándar del derecho fundamental a la igualdad de trato, que ahora se proyecta sobre la indemnización por finalización de los contratos temporales, y la Constitución garantiza igualmente el principio de igualdad de trato, con lo que estamos, en realidad, ante un derecho fundamental.

2. La aplicación al contrato de interinidad por sustitución e interinidad por vacante. En la doctrina judicial ya se han venido dictando sentencias que han hecho aplicación de esta doctrina no sólo al contrato de interinidad por sustitución, como hizo la STSJ Social de Madrid, de 5 de octubre 2016, Rec. 246/14, que originó la cuestión prejudicial C-596/140, sino también al contrato de interinidad por cobertura de vacante, como se pronunció la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ourense de 11 de octubre 2016, Autos

523/16, que condena a la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia al pago de una indemnización de 5.415 euros a razón, como decimos, de 20 días por año de servicio.

3. La aplicación al contrato de obra o servicio determinado. La citada STSJ Social del País Vasco, de 18 octubre 2016, Rec. 1.872/16, en relación con un contrato para atender los servicios de conserjería y limpieza de una entidad privada, se cuestionaba -en un proceso por despido- la legalidad del cese. El Tribunal considera que el contrato no era fraudulento, pero que ello no impide reconocer la indemnización de 20 días por año de servicio, siguiendo la doctrina fijada por el TJUE. Dada la escasa antigüedad, la condena asciende a 458 euros.

4. La realización de proyectos de investigación en el ámbito docente. Otra sentencia del mismo TSJ del País Vasco, de fecha 18 octubre 2016, Rec. 1.690/16, en un proceso por despido frente a la Funda-

ción Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria, considera que procede recocer la indemnización de 20 días ante la terminación de esa actividad laboral, que tiene una naturaleza similar al contrato de obra, y merece el mismo tratamiento.

Como vemos, ha sido rápida la asimilación que algunos órganos judiciales han hecho de esta doctrina, y no dudan en aplicarla tanto a entidades públicas como privadas, y a modalidades de contratación distintas del contrato de interinidad por sustitución. Y lo que es más relevante si cabe, tampoco constan, de momento, posiciones de la doctrina judicial que rechacen, maten o restrinjan los efectos de esta doctrina. Como decimos, queda inaugurada una nueva época en relación con los derechos de los trabajadores y trabajadoras temporales que, esperamos, contribuya a sentar las bases por las que se corrijan, tanto los abusos en la utilización de estas formas de precariedad laboral, como la infraprotección de estas personas trabajadoras ■



ERE de los Bancos Popular y Pastor: 0 bajas forzosas

Juan José Giner Martínez

*Secretario General de las CCOO del Sector Financiero
de la Federación de Servicios*

El ERE del Banco Popular (B.Popular + B.Pastor) es el último ejemplo de que el sector financiero sigue en reestructuración continua. El número de trabajadores bancarios en España a 31 de diciembre de 2008 era de 280.000, mientras que nuestra estimación para final de 2016 es de 187.000, es decir una disminución de más de un tercio.

Se confunde a veces a la opinión pública con el número de oficinas, donde es cierto que aún tenemos lo que se viene en llamar "exceso de capacidad instalada" y se intentan justificar así cierres y más cierres, tocando ya a poblaciones donde no hay otra alternativa y profundizando en la exclusión financiera geográfica. La exclusión financiera vía comisiones y gastos por mantener y usar los servicios financieros básicos es otra cuestión. El Popular cerrará más de 300 oficinas de las 1.800 que tenía, un 17%.

Sin embargo, el dato importante es que España es el cuarto país por la cola de la Eurozona en número de bancarios en proporción a la población. En concreto, 42,3 por cada 10.000 habitantes cuando la media es de 59. Solo por delante de Finlandia, Eslovaquia y Estonia, porque en estos países no tienen su sede bancos multinacionales como el Santander o el BBVA en España.

En el Popular se planteó de inicio una reducción de 2.894 personas sobre una plantilla de 12.910, un 22%. Necesitamos más bancarios, no menos.

Los avances tecnológicos y de la banca digital tienen que ver con esta reducción, aunque estos avances también se hacen en otros países de Europa, así como la persistencia de la crisis económica, porque no hay recuperación palpable, o el mantenimiento de los tipos cero en el sistema, que lastra los resultados. Pero en España, además, ha aumentado aceleradamente la concentración de entidades, y esta es también una de las claves del ERE del Popular. CCOO defendemos que siga siendo un banco independiente, por la defensa del empleo y por la función que de servicio a la economía real del país debe cumplir el sistema financiero.

Necesitamos más bancos, no menos

Cuando se anuncia el ERE del Popular, la primera estrategia de CCOO consiste en deslegitimar el número de salidas, porque el número anunciado impide que el banco siga funcionando, es de tal calibre que ni siquiera el cierre de oficinas o la simplificación organizativa permiten pensar que el banco pueda seguir siendo operativo.

Es decir, que una reducción de plantilla en esos números es una preparación para integrarlo en otro banco. Con esta visión logramos consenso, de tal forma que se comparte por toda la plantilla, pero también por los medios especializados. Lo que obliga al banco a dar una nueva cifra, en este caso de 2.592.

El nuevo objetivo es importante porque en realidad dentro de ese número hay dos: por un lado la posibilidad de que las salidas para las personas con 57 años o más puedan asimilarse a una prejubilación, y en ese tramo hay 2.000 personas. Lo que se logra es que las salidas indemnizadas pasen de 894 a 592, una reducción de un tercio.

A partir de ahí, la negociación se centra en las condiciones de salida. Se suceden las concentraciones en las puertas de las oficinas, en todas las provincias, a la vez que se multiplican las visitas de explicación por todo el territorio, para presionar en la negociación. Para el desbloqueo final hay que convocar huelga, que finalmente no llegó a ser necesaria. El acuerdo se alcanza con CCOO dos días antes del final de plazo. Se instrumenta, para los asimilados a prejubilación, mediante un porcentaje sobre salario bruto anual, más el convenio especial de la Seguridad Social, hasta los 63 de edad. Con una nueva fórmula, propuesta por nosotros y ensayada en otros casos, de una excedencia por tres años, con garantía de retorno, con cómputo de antigüedad y con

una compensación anual de 15.000 euros. Y para las bajas indemnizadas se acuerda un sistema de voluntariedad con 35 días de salario, pero añadiendo una prima de 500 euros por año y otra prima de voluntariedad que va de 7.500 euros a 25.000 euros.

El acuerdo se suscribe por el 86% de la representación sindical. CCOO tenemos la mayoría de la confianza de los trabajadores con el 45%, firman también SEGRUPO, UGT, FITC y AMYC. Solo se quedan fuera los no-firmantes-permanentes: CGT, CIG, ELA y LAB. El liderazgo de CCOO en las propuestas, las movilizaciones y el acuerdo ha sido patente, pero también cuidando la imagen del banco, zarandeado en bolsa hasta el extremo, con pérdidas para los accionistas de casi el 70% de su valor desde primeros de año, hasta el punto de que el propio banco en su nota de prensa inusualmente destaca "la disposición positiva de la representación de los trabajadores, que ha demostrado gran profesionalidad y sentido de la responsabilidad en la defensa de los intereses de los empleados".

La demostración de que el acuerdo, siendo un ERE, es compartido por la plantilla se ve a las dos semanas, cuando el número de adscripciones voluntarias supera los cupos establecidos, de tal manera que hay que denegar más de doscientas peticiones de salidas vía prejubilación.

El Banco ejecutará las medidas antes de fin de año y todo el coste repercute en las pérdidas esperadas en 2016. CCOO hacemos un seguimiento de su correcta aplicación. Pero sobre todo vamos a cuidar de los 10.000 trabajadores que quedamos en Popular+Pastor, de su futuro, de su empleo, de su desarrollo profesional, de sus condiciones de trabajo... Vamos a seguir defendiendo, con los medios a nuestro alcance, un Banco Popular independiente, lo que es bueno para el empleo pero también es imprescindible para el sector financiero que necesitamos ■



Cláusulas sociales, una conquista sindical

Nuria López Marín

Secretaria de Política Institucional y Empleo de CCOO Andalucía

El 21 de octubre se publicaba en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el "Acuerdo para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía". Para CCOO este acuerdo materializa una reivindicación histórica que, aunque ha estado presente en la Concertación Social, nunca había llegado a concretarse por falta de voluntad política del Gobierno Andaluz, al que siempre le había faltado valentía para incorporar dichas cláusulas sociales en sus normas de contratación pública dando ejemplo como mayor "empresa" de nuestra comunidad.

En CCOO siempre hemos tenido claro que los servicios públicos deben ser gestionados desde lo público, dada la obligación que tienen las Administraciones de velar por la igualdad de oportunidades y la

prestación de los mismos desde la calidad; para ello es esencial garantizar el empleo y unas condiciones laborales dignas de los trabajadores y trabajadoras adscritos a estos servicios.

Sin embargo, los distintos gobiernos utilizan las externalizaciones como vía de escape para la gestión de las Administraciones Públicas. Así, bajo la excusa de la crisis, han acudido a estos procesos de privatización, lo que demuestra la actitud irresponsable de los mismos, que no sólo han cedido el control público de los servicios esenciales sino que, permitiendo licitaciones a la baja, han dado pie a una merma en la calidad de los servicios externalizados derivada del dumping empresarial con el que las empresas se presentan a los concursos. Su único objetivo es posicionarse en las mejores condicio-



nes económicas para ser elegidas, pero una vez conseguida la concesión, esta se traduce en reducciones de plantillas, descuelgues de convenios o aumento de las exigencias laborales, de manera que se produce un empeoramiento de las condiciones laborales, de trabajo y de salud de las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias.

Por eso creemos que con este Acuerdo se marca una hoja de ruta adecuada para que, sin perder de vista nuestra apuesta por lo público y el largo camino por revertir las externalizaciones/privatizaciones de antes y durante la crisis, podamos luchar contra las desigualdades y por la protección de los derechos laborales de quienes trabajan en las empresas que contratan con la administración andaluza, garantizando, entre otras cuestiones, salarios justos, mantenimiento del empleo, condiciones laborales dignas, medidas de conciliación, planes de igualdad, respeto al medio ambiente y acciones relativas a la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Por ello en el proceso de negociación de este Acuerdo, al que se ha aportado un paquete de propuestas elaboradas colectivamente por el conjunto de nuestras federaciones, ha sido una exigencia de CCOO Andalucía que el mismo recogiera compromisos claros destinados a favorecer el mantenimiento del empleo a través de la subrogación de las plantillas, el cumplimiento de las condiciones laborales a través del respeto a los convenios colectivos y reforzar la igualdad de oportunidades mediante la calidad de los servicios públicos en Andalucía.

Además, hay que destacar que las cláusulas sociales y medioambientales recogidas en el documento guía servirán para todas las contrataciones que realice la Junta de Andalucía y su Administración Instrumental y, por tanto, era indispensable para nosotros que éstas quedaran

incorporadas en un cuerpo normativo y se establecieran espacios de seguimiento donde estuviéramos presentes a efectos de garantizar su cumplimiento por parte de los órganos contratantes, a la vez que nos permita avanzar en la mejora de las cláusulas pliego por pliego.

Esta ha sido nuestra apuesta, y la que hemos trasladado desde el principio al Gobierno andaluz, que pretendía aprobar en exclusiva una guía de recomendaciones no vinculantes, sin incluir referencia alguna a los elementos en materia laboral que introducía la doctrina de la Justicia de la Unión Europea a partir de la Sentencia del TJUE de 17 de noviembre de 2015, en relación a las garantías sociales y laborales en los contratos públicos y que ahora sí contempla el Acuerdo.

Sentadas las bases, toca en cada una de nuestras federaciones hacer un trabajo de diagnóstico de los distintos contratos públicos, de su duración, de las plantillas afectadas, y de las distintas empresas contratadas por la Junta de Andalucía, para contrastar el cumplimiento de los compromisos recogidos en dicho acuerdo, y avanzar en los criterios de adjudicación, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y/o prescripciones técnicas, a la vez que en la revisión y adaptación de la normativa de la comunidad correspondiente a los contratos del sector público.

Por todo ello, y cumplido el plazo de un mes recogido en el Acuerdo para configurar la Comisión de Seguimiento y Control, es momento de reclamar que se ponga en marcha la misma, y de exigir que las cláusulas empiecen a estar recogidas en los distintos pliegos, se garantice su evaluación periódica y se gane en participación y transparencia. El reto que tenemos por delante es que este Acuerdo se cumpla en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras y de los servicios públicos de Andalucía. Para eso lo firmamos ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2016 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2016	Firmados en 2016
Convenios	2.725	1.898	827
Empresas	839.940	667.254	172.686
Trabajadores/as	6.776.559	5.405.209	1.371.350
Jornada media (horas/año)	1.757,06	1.757,37	1.755,83
Variación salarial media en %	1,08	1,10	1,02

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2014	5.185	10.304,7
2015	5.230	9.124,0
2016	2.725	6.776,6
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2014	4.004	867,2
2015	4.233	811,1
2016	2.069	411,0
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2014	1.181	9.437,5
2015	997	8.312,9
2016	656	6.365,6

Convenios registrados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2014	1.859	2.169.246
2015	1.566	3.513.435
2016	961	1.450.760
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2014	1.522	249.303
2015	1.238	169.211
2016	731	156.747
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2014	337	1.919.943
2015	328	3.344.224
2016	230	1.294.013

NOTAS

(1) Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2016 registrados hasta 31 de Octubre de 2016.

(2) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 28 de Noviembre de 2016.

(3) Expedientes FOGASA al 31 de Octubre de 2016, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.

(4) Procedimientos SIMA del 1 de Enero al 3 de Noviembre 2016, Informe sobre la Actividad del SIMA Noviembre 2016.

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados en 2016 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.152	1.008	26.657
Agrario	32	29	2054
Industria	140	128	4.624
Construcción	106	96	2014
Servicios	874	755	17.965
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.152	1.008	26.657
1-49 trabajadores	936	865	8.568
50-249 trabajadores	120	95	7.634
250 o más trabajadores	70	23	9.661
No consta	26	25	794
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	1.152	100,0	26.657
Cuantía salarial	712	61,8	12.441
Cuantía salarial y sistema de remuneración	139	12,1	2.043
Sistema de remuneración	66	5,3	772
Cuantía salarial y jornada de trabajo	45	4,0	795
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	29	2,5	265
Jornada de trabajo	28	2,4	1.668
Jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	18	1,7	410
Resto de casos	115	10,2	8.263

Expedientes FOGASA al 31.10.2016 (3)

Nº expedientes	83.581
Nº empresas	31.603
Nº trabajadores/as 63,2 % Hombres 37,8 % Mujeres	118.980
Total prestaciones (euros)	842.054.268,63
Prestaciones por salarios (euros)	288.580.912,90
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	553.473.355,73

Denuncias, prórrogas y nuevos convenios Noviembre 2016 (2)

		Denunciados	Prorrogados	Convenios nuevos
Total convenios	2014	733	110	752
	2015	787	69	595
	2016	458	61	481
Empresa	2014	510	78	714
	2015	587	53	571
	2016	322	44	452
Grupo de empresas	2014	16	3	24
	2015	28	2	9
	2016	12	3	17
Sectoriales	2014	207	29	14
	2015	172	14	15
	2016	124	14	12

Procedimientos SIMA 2016 (4)

	Procedimientos 303		Trabajadores 2.303.214
ÁMBITO DEL CONFLICTO	nº	%	nº
Empresa	274	90	631.515
Sector	29	10	1.671.699
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y aplicación	233	77	1.271.234
Huelga	60	20	455.404
Periodo de consultas	1	0	309
Impugnación Convenios Colectivos	2	1	2.975
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	1	0	800
Bloqueo negociación	6	2	572.492
Inaplicación del CC (descuelgue)	0	0	0
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	302	99	2.302.414
Arbitraje	1	1	800
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	66	23	343.033
Laudos arbitrales	1	1	800
Sin acuerdo	192	68	1.635.150
Intentado sin efecto	15	5	40.717
Archivado	7	3	250.941
En trámite	22	7	32.573