



acciónsindical CONFEDERAL

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

CCOO se mueve para transformar la realidad laboral y social	02
Objetivos sindicales para la negociación del IV AENC	05
Recuperar lo arrebatado	08
Acuerdo para el seguimiento de la negociación colectiva	11
Una solución estructural para los problemas endémicos de la Seguridad Privada	14
Aproximación sindical al debate sobre la transición energética	16
Legislación y negociación colectiva. Situación actual y desafíos ante el futuro	18
Evolución del Diálogo Social en la Unión Europea	20
El Tribunal Supremo ante la modificación unilateral de las condiciones de trabajo	23
El TEDH ante la vigilancia de la empresa sobre las comunicaciones de sus empleados	25
CCOO en lucha por los derechos de las camareras de piso	27
Estaciones de servicio: Tener o no tener (personal)	29
Pacto Nacional por la Industria en Cataluña	31
Estadística negociación colectiva	33

CCOO se mueve

Consejo Confederal 25 de octubre



El pasado 25 de octubre, el Consejo Confederal de CCOO, aprobó el informe presentado por el Secretario General, Unai Sordo, que incluía la identificación de las actuaciones prioritarias para CCOO en los próximos años, centradas en fortalecer el sindicalismo de proximidad, reforzar la negociación de los convenios para garantizar el cuadro de derechos laborales y situar las políticas sociales (pensiones, salario mínimo interprofesional y rentas mínimas) como elemento central en la lucha contra la desigualdad y por la vertebración social.

www.ccoo.es



accionsindical@cco.es

CCOO se mueve para transformar la realidad laboral y social

Mercedes González Calvo

Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO es la mayor red de apoyo a la clase trabajadora

El mundo del trabajo ha mutado, y aunque nos hemos dejado la piel combatiendo la destrucción de empleo y de derechos, la realidad, como tantas veces, supera la ficción y pasó por encima de la clase trabajadora como un tsunami y arrastró al trabajo a un rincón para dejar de ser vertebrador y factor de cohesión social. Para recolocarnos iniciamos el proceso de "repensar el sindicato" y lo concluimos con el proceso congregual, plasmando en las ponencias aprobadas nuestras conclusiones y compromisos. Llegó, ahora, el tiempo del hacer.

Nuestro compromiso es dar un salto cualitativo al trabajo que se viene desarro-

llando. El cambio del contexto laboral y social nos obliga a revisar la forma en la que estamos presentes en los centros de trabajo para transformarnos en un sindicato de oferta y propositivo que permita que las personas a las que aspiramos a representar nos vean como queremos ser: la herramienta que sirve para transformar la realidad laboral de las trabajadoras y trabajadores.

La transformación social que hemos vivido nos obliga a ser realistas y decirnos con claridad que el sindicato ha perdido músculo y si realmente queremos ser capaces de evitar la consolidación de este nuevo modelo social precarizado tenemos



que hacer un análisis valiente de la situación de nuestras organizaciones. Nuestro país aún se encuentra en una situación de emergencia social, que afecta a millones de personas, por lo que las CCOO estamos obligadas a reactivar todos nuestros recursos para combatir y darle la vuelta a la desigualdad.

Saquemos los papeles del repensar de los cajones para poner en marcha las acciones transformadoras de esa realidad. No nos frustramos marcándonos hitos que hoy son inalcanzables, empecemos por objetivos realizables, evaluémonos de forma progresiva para pasar a la siguiente fase y para poner en común experiencias que dan resultado y buscar soluciones a las debilidades que haya que salvar.

Este sindicato es la mayor red de apoyo de la clase trabajadora por lo que lo único que tenemos que hacer es poner esa red a funcionar también en el interno para aunar esfuerzos y recursos y ser la maquinaria imparable que hemos demostrado que podemos ser. Sabemos y podemos hacerlo. Seamos valientes y hagámoslo. El com-

**Organizamos,
negociamos y
movilizamos si las
situaciones lo requieren:
SOMOS ÚTILES**

promiso pasa por establecer claramente que esto no son sólo palabras, ha llegado el momento de la concreción, por lo que el reto de las CCOO, de la dirección confederal y desde luego, de esta Secretaría es ponerlo en marcha, sin interferir en la autonomía de las organizaciones pero también sin permitir que esa autonomía sirva de excusa para quedar resignados en espacios de confort.

Nuestro objetivo es poner en marcha de manera eficaz el desarrollo de los mandatos congresuales y las aportaciones del proceso de "repensar el sindicato" para implementar estrategias de sindicalismo de proximidad que nos permitan garanti-



zar la extensión de la presencia de nuestra organización a un mayor número de centros de trabajo, como una herramienta imprescindible para garantizar derechos y luchar contra la desigualdad, además de poner en valor el papel del sindicato, en las empresas y en la sociedad.

Pero este plan no será posible si no cuenta con la suma de voluntades, la participación y la definición de estrategias comunes del conjunto de la organización, desde las estructuras sectoriales y territoriales hasta la afiliación. Y además debemos considerarlo también como una potente herramienta de afiliación y participación porque "nos aproximamos para crecer y ser más fuertes".

Poner el sindicato a la ofensiva pasa por estar cerca de la clase trabajadora, por ser eficaces y útiles, no esperar a que vengan, acompañar a los "nómadas", estar donde están, tener rostros y compromisos, fiabilidad y constancia, escuchar y rendir cuentas.

**Nuestros objetivos
iniciales pasan por
reforzar los espacios
donde estamos, por
intentar llegar donde no
estamos y por coordinar
lo que tenemos**

Y para ello es imprescindible tener un mapa de la realidad de nuestros ámbitos de actuación, identificando espacios de acción prioritaria, definiendo el mapa de la estructura empresarial y económica para identificar los espacios desregulados donde queremos intervenir y desarrollando acciones sociopolíticas en alianza con todas las organizaciones sociales y políticas del ámbito de la izquierda.

Tenemos que dotarnos de un método de trabajo concreto y evaluable donde establezcamos elementos propositivos en materia de negociación colectiva en las empresas, porque mientras no derogamos las reformas laborales, nos toca trabajar con las normas y con las herramientas que tenemos. Y deberemos extremar nuestro compromiso con la participación de nuestra afiliación en los procesos de negociación de convenios colectivos.

Hay problemas sobre los que tenemos que incidir con más contundencia y eficacia, como son los bajos salarios, el abuso en la temporalidad, los riesgos laborales, las necesidades de formación y cualificación profesional, la lucha contra la precariedad y contra las discriminaciones en razón de género o de edad, etc. Con respecto a los bajos salarios, también es imprescindible reclamar al Gobierno subidas importantes y progresivas del Salario Mínimo Interprofesional, con el objetivo de alcanzar en 2020 la cantidad de 1.000 euros.

Nuestro reto consiste en personalizar el sindicalismo, realizándolo en espacios de acción sindical abarcables y realistas. Atendiendo y acompañando a las personas, atendiendo situaciones de conflicto, haciendo el seguimiento de los procesos y coordinando las estructuras del sindicato. Lo hacemos organizados desde equipos de trabajo estables, con la participación de Federaciones y Territorios, reforzando la confederalidad ■

Principales objetivos sindicales para la negociación del IV AENC

Ana Oller Alarcón

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

La negociación del próximo AENC debe ponerse como objetivo fundamental la lucha contra la precarización del empleo. Para ello es necesario una subida salarial significativa, un empleo más estable y de más calidad, y un mayor control de las jornadas de trabajo.

CCOO reclama un crecimiento significativo de los salarios y de la contratación indefinida a tiempo completo

Tras la ruptura de las negociaciones para el acuerdo económico de 2017 el pasado mes de septiembre, afrontamos ahora la negociación de un nuevo AENC. Esta ruptura se produjo por un incumplimiento por parte de CEOE y CEPYME de los compromisos alcanzados en el III AENC, donde los firmantes se comprometieron a tener en cuenta el PIB de 2016 y las previsiones del Gobierno para 2017 a la hora de fijar los parámetros

para la revisión salarial de 2017. Los datos eran positivos pero las organizaciones empresariales no han querido trasladar esa mejoría de la economía española a los salarios de trabajadores y trabajadoras. Con un PIB del 3,3% en 2016, una previsión de crecimiento del 3% para 2017 y un IPC creciente (en septiembre fue del 1,8%), no podíamos asumir un acuerdo que siguiera el camino de las subidas salariales moderadas.



Tras años de crisis, la economía española empieza a recuperarse y el futuro AENC y la negociación colectiva, sectorial y de empresa, debe permitir salir a la clase trabajadora de una situación de bajos salarios y precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. Han sido años en que las desigualdades se han agudizado y ya es hora de poner las bases para la recuperación de un mercado laboral estable y con derechos.

La erradicación de las prácticas empresariales abusivas son una prioridad para CCOO

Igualmente no podemos seguir con un mercado de trabajo en el que la mayoría de los contratos son precarios, a tiempo parcial, contratos por días o por horas, etc. Toda la clase trabajadora está sufriendo esta situación pero el problema se agudiza en los jóvenes.

Hay muchos temas a tratar en esta negociación pero desde CCOO consideramos que hay tres objetivos claves y que sin resultados en estos puntos un acuerdo sería prácticamente imposible: El crecimiento

de los salarios por encima de la inflación, la reducción de la temporalidad y de la contratación parcial y la eliminación de los alargamientos de jornada, decididos discrecionalmente por la empresa y que no son, en muchos casos, retribuidos ni compensados.

Salarios

En relación a los salarios, es imprescindible una subida salarial significativa que permita recuperar salarios. Tras años de contención salarial las organizaciones empresariales deben salir de esa posición de comodidad de subidas contenidas e incluso de bajadas salariales. Es cierto que el tejido industrial y productivo de nuestro país ha sufrido un destrozo importante, pero las empresas que se han mantenido, en muchos casos gracias al sacrificio de trabajadores y trabajadoras, están alcanzando niveles anteriores a la crisis e incluso superándolos. Los beneficios generados se deben repartir. Todo esto en paralelo a nuestra reivindicación de subida del Salario Mínimo Interprofesional y de la recomendación para que ningún convenio colectivo tenga salarios por debajo de los 1.000 euros.



Empleo

En relación a la eliminación de la precariedad en el empleo, tienen que establecerse compromisos efectivos para fomentar la contratación juvenil de calidad y que no se quede en papel mojado; igualmente es necesario incluir cláusulas específicas para el crecimiento de los contratos indefinidos y a tiempo completo. También deben controlarse las cadenas de subcontratación y poner límites a las sucesivas subcontratas que acaban con trabajadores explotados y sin protección.

Es cierto que en los AENC anteriores se alcanzaron acuerdos sobre empleo, pero debemos de redoblar esfuerzos para que lo que se acuerde en el ámbito interprofesional, se materialice en los convenios sectoriales y de empresa y se garantice su cumplimiento efectivo.

Jornada de trabajo

Hay que controlar la jornada de trabajo, no podemos seguir con jornadas interminables, sin control y sin cobrar. Se deben cumplir las jornadas máximas que marquen los convenios colectivos, hay que racionalizar los horarios y terminar con el presentismo. Hay que acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial, con alargamientos de jornada encubiertos. Para todo ello, es necesario establecer, por convenio colectivo, la obligación empresarial de llevar un registro diario de la jornada laboral ordinaria y extraordinaria, que debe ser público, accesible a los trabajadores afectados, a la representación sindical y a la inspección de trabajo.

Otro tema que consideramos importante y que hay que regular es el del derecho a la desconexión. Cada vez es más frecuente la disponibilidad total del tiempo de los trabajadores por parte del empresario. La jornada debe de estar bien regulada y el uso de nuevas tecnologías en el trabajo no debe de suponer jornadas laborales sin control.

La brecha de género es transversal en estos temas. Las mujeres son las que tienen menos salario, peores empleos y jornadas de trabajo más desreguladas. Son necesarios planes y medidas de igualdad efectivos, negociados con la representación legal o con los sindicatos, y en los que se haga un seguimiento que permita poner freno a estas situaciones.

El ponernos estos objetivos no quiere decir que olvidemos otros temas, tales como la seguridad y la salud en el trabajo, los derechos sindicales o los derechos a la formación y la cualificación profesional, pero creemos que es necesario incidir en la precariedad laboral que está fomentando la aparición de cada vez mayor número de trabajadores y trabajadoras pobres.

Este proceso negociador debemos de afrontarlo con la mayor transparencia y la máxima participación de todas nuestras organizaciones. Necesitamos su implicación para conseguir un acuerdo que nos permita dar respuesta a las necesidades actuales de la clase trabajadora y frenar la constante precarización del mercado de trabajo ■

Recuperar lo arrebatado

José Francisco Fernández

Secretario General de FSC y Coordinador del Área Pública de CCOO

Bajo el lema "Recuperar lo arrebatado", las trabajadoras y trabajadores públicos están desarrollando una amplia campaña de movilización y negociación en demanda de sus reivindicaciones en materia de derechos laborales, empleo público y poder adquisitivo de sus retribuciones.

Casi tres millones de trabajadoras y trabajadores públicos, de todas las administraciones y servicios, están pendientes de las negociaciones abiertas en septiembre entre CCOO, UGT, CSIF y el Gobierno, en la antesala de la presentación en el Congreso del proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2018, a los efectos de determinar las cantidades de empleo público, incrementos salariales, condiciones de trabajo y otros elementos de la negociación colectiva, que se interrumpió en 2010 de forma unilateral por el Gobierno y no ha sido repuesta hasta el día de la fecha.

Muchos años para un colectivo que ha sido especialmente golpeado por la crisis económica, además de los retrocesos que las

diferentes actuaciones legislativas de los Gobiernos de turno han venido imponiendo, lo que ha supuesto una reducción notable de efectivos (varios cientos de miles de puestos de trabajo eliminados), pérdidas de poder adquisitivo, degradación de las formas de contratación, empeoramiento de las condiciones de trabajo, destrucción de servicios públicos y deterioro sustancial de las condiciones de prestación laboral.

Desde el RDL 8/2010 de mayo de 2010, que redujo el 5% los salarios no ha habido diálogo del Gobierno con los sindicatos hasta el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 29 de marzo de 2017, representando, en palabras del sindicato, la primera negociación real con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, aunque siendo un paso importante, queda seguir avanzando en la eliminación definitiva de la tasa de reposición. La inflexión que se produjo con la firma este Acuerdo ha permitido sustanciales mejoras en las ofertas de empleo público, con una OEP extraordinaria, tal como venía reclamando CCOO desde junio de 2016, y la estabilización de centenares de miles de empleos temporales, entre 270.000 y 300.000 personas, a los efectos de reducir la temporalidad desde el 23'26% actual al 8%, lo que ha sido un punto y seguido en la recomposición del diálogo entre Gobierno y CCOO, UGT y CSIF, las principales organizaciones sindicales de las trabajadoras y trabajadores públicos.



La hoja de ruta acordada seguía con la constitución de grupos de trabajo sobre movilidad interadministrativa, formación, estudio de la evolución y situación del empleo en las Administraciones, análisis de otras cuestiones normativas que puedan afectar al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), analizar criterios en materia de igualdad de género, estudio de la situación de las mutualidades (MUFACE, MUGEJU e ISFAS) y el seguimiento de la implantación de la Administración Digital.

CCOO propuso en marzo que se abordara con el Gobierno un plan plurianual de recuperación de lo perdido, tanto en retribuciones como en jornada y otros derechos, además de exigir que no se produjeran nuevas pérdidas, ya que tras dos años de recuperación económica, esta no había llegado a las empleadas y empleados públicos.

En los Presupuestos Generales del Estado para 2017, aprobados en junio de este año, el Gobierno no atendió esta exigencia y no acometió el cumplimiento de la voluntad manifestada en marzo, a lo que las tres federaciones del Área Pública de CCOO respondemos con el lanzamiento de la campaña **Vamos a recuperar lo arrebatado** #RecuperarLoArrebatado, y junto a la Confederación, el 6 de septiembre,

se marcó el punto de salida, extensión y movilización. Una propuesta de campaña que se sostendrá a lo largo del tiempo y que tiene como primera manifestación la actuación en torno a los PGE 2018 y las reivindicaciones pendientes a tratar en temas laborales.

La plataforma reivindicativa que se ha elaborado propone medidas para reforzar los servicios públicos, como sanidad, enseñanza, servicios sociales y dependencia, entre otros, además de exigir un considerable aumento de las inversiones públicas con una clara apuesta por el avance de nuestras infraestructuras, carreteras, puertos, ferrocarriles, telecomunicaciones, que son vitales para el desarrollo social y territorial.

El repunte de la economía, la mejora y recuperación que se está observando, ha sido respondida por los sindicatos de clase con una exigencia generalizada de incrementos salariales que superen la inflación y recuperen el poder adquisitivo perdido en los años de crisis, en torno a un 14% según estimaciones de CCOO, para el periodo comprendido entre 2010-2017, con diferencias importantes según los colectivos afectados.

Además de las demandas económicas, se ha puesto encima de la mesa de negociación la recuperación de los diferentes ámbitos de la negociación colectiva, la devolución de la prestación del 100% en caso de IT, la acción social, políticas activas de conciliación e igualdad, recuperación y extensión de la jornada de 35 horas y otras medidas.

La propuesta que el ministro de Hacienda y Función Pública efectuó el 6 de septiembre, es la de ir a un acuerdo trianual en retribuciones de 2018 a 2020, que tenga una parte de incremento fijo del 1'5, 1'75 y 2%, además de una parte variable,

Presupuestos Generales del Estado 2018

**¡VAMOS
A RECUPERAR
LO ARREBATADO!**

Derechos laborales • Empleo público • Poder adquisitivo

CCOO
área pública

#RecuperarLoArrebatado

de primer tramo, que quedaría supeditada al cumplimiento de las previsiones de crecimiento del PIB del Cuadro Macroeconómico del Gobierno (crecimiento del PIB del 3, 2'6 y 2'5% en los años del posible acuerdo y otra de segundo tramo o mejora en función de que el PIB creciera cada año un 0'5% más de las previsiones en cada ejercicio).

CCOO hemos estimado que la propuesta salarial es "cicatera" y no llega ni de lejos al objetivo compartido por todos los sindicatos, de que es necesaria la recuperación del poder adquisitivo perdido, lo que pasa por el reconocimiento de la deuda que tiene el Gobierno con las empleadas y empleados públicos, que para CCOO no es incompatible con la graduación en el ritmo de la recuperación, si bien en el plazo trienal debe incorporarse una parte significativa.

El sindicato considera que uno de los objetivos esenciales es recuperar el pleno derecho a la negociación colectiva en todos los ámbitos, recuperando la estructura y capacidad de negociación que fija el EBEP, lo que exige derogar las modificaciones que han hecho indisponibles materias como la negociación de jornada, carrera profesional u otras, lo que implica la plena vigencia de los acuerdos que en esta materia se han alcanzado en varias administraciones y el Gobierno ha impugnado como ha sido en el caso de Castilla La Mancha, Aragón o Andalucía, entre otros.

Después de varias sesiones de discusión con el Gobierno, en la que consideramos oportuno suscribir un II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público que incorpora sustanciales avances en OEP para el Presupuesto 2018, se suspenden las reuniones por la imposibilidad del Gobierno de tener una mayoría de apoyo suficiente para poder presentar el proyecto en el Congreso, al manifestar públicamente el PNV que no asumiría ese papel ante el

Recuperar derechos laborales y mejorar los servicios públicos

conflicto desatado en Cataluña y el papel del Gobierno en la gestión y desarrollo de la crisis institucional.

No obstante, el Gobierno nos emplaza a los sindicatos a suscribir el escenario retributivo para los tres años, convocando a los efectos una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el 21 de septiembre, a la que no asiste el Ministro y en la que unánimemente, todos los sindicatos rechazamos la oferta salarial, reclamamos la reposición del derecho de negociación colectiva y demandamos que el Gobierno cumpla con las trabajadoras y trabajadores públicos, que les reconozca su aportación al funcionamiento y bienestar del país.

A la fecha de la redacción de este artículo, el Gobierno sigue sin tener proyecto de Presupuestos que presentar de inmediato en el Parlamento, lo que no ha paralizado nuestro trabajo sindical, seguimos extendiendo la campaña **Vamos a recuperar lo arrebatado**, que es un excelente instrumento que el sindicato está usando en todas las comunidades, con difusión de propaganda, realización de asambleas y movilizaciones específicas en las Administraciones Públicas.

CCOO está intensificando la campaña con movilizaciones en las comunidades autónomas a finales de octubre y la convocatoria de una acción estatal a mediados de noviembre, además de desplegar iniciativas con los diferentes partidos y grupos parlamentarios, ante cualquiera de las eventualidades que pudieran producirse con motivo de la crisis política en curso ■

Acuerdo de diálogo social sobre la información de la negociación colectiva registrada

Esmeralda Sanz Berzal y Rita Moreno Preciado
Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

Las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME culminan con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) el largo proceso de la negociación de un acuerdo tripartito para la constitución de un Grupo Técnico para el seguimiento de la negociación colectiva y el establecimiento de convenios de colaboración de cada organización con el Ministerio para garantizar la entrega mensual de datos y documentos de todos los convenios y acuerdos colectivos registrados ante la Autoridad Laboral en REGCON.

Desde hace más de veinte años, el Ministerio ha venido facilitando, con periodicidad mensual, datos relativos a convenios colectivos de trabajo que las partes firmantes registraban ante la Autoridad Laboral, para su control y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Esta información oficial era tratada, en CCOO, mediante una base de datos propia y

desde 2010 en la aplicación informática del Sistema de Información de la Negociación Colectiva de CCOO (SINC).

La aprobación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la posterior puesta en marcha del registro oficial mediante una aplicación



informática (REGCON), en octubre del 2010, supuso la habilitación de un acceso público a la información relativa a la negociación colectiva inexistente hasta ese momento, así como un incremento considerable de los diferentes tipos de acuerdos que son registrados y, por tanto, de los que se dispone de información. Sin embargo, en enero de 2013, y como consecuencia de una decisión unilateral de MEYSS, se produce una ruptura en la entrega mensual de datos procedente de las hojas estadísticas de convenios.

Tras una reclamación conjunta de patronales y sindicatos, se reiniciaron las entregas mensuales, pero con muy pocos datos y sin depuración suficiente, lo que implicaba una enorme limitación informativa además de un importante problema de inseguridad sobre la información facilitada a las organizaciones sindicales y empresariales.

En los años posteriores ha sido necesario conjugar el esfuerzo de adaptación de nuestra base de datos (SINC) a la nueva situación de la escasa información que

nos llegaba mensualmente, con la negociación -junto a UGT, CEOE y CEPYME- con el MEYSS, que tenía por objeto recuperar el nivel de información perdido, así como regular la transmisión oficial de datos y documentos relativos a los convenios y acuerdos colectivos registrados en REGCON y formalizar la participación de las confederaciones sindicales y empresariales en el seguimiento de la negociación colectiva registrada y en el desarrollo del REGCON y de las estadísticas laborales publicadas por el Ministerio.

El proceso de negociación ha sido largo y nada fácil; tras varias reclamaciones conjuntas de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME se inició, en el primer semestre de 2014, la negociación con la Secretaría de Estado de Empleo del MEYSS y sus organismos responsables en la materia, para establecer un Protocolo que regulara la entrega a los interlocutores sociales de la información mensual de los convenios y acuerdos colectivos registrados en REGCON. Cuando el acuerdo sobre el documento parecía inminente, la Abogacía del Estado aconsejó que el mismo fuera convertido en un

The image shows a screenshot of the REGCON website's search interface. At the top, there are logos for the Spanish Government and the Ministry of Employment and Social Security, along with the REGCON logo and the text 'Registro de Convenios Colectivos' and 'Hoja de la Negociación Colectiva'. Below this is a navigation menu with buttons for 'PÁGINA PRINCIPAL', 'ALTA USUARIO', 'ACCEDER A TRAMITACIÓN', 'CONSULTA PÚBLICA', 'CONSULTA INTERESADOS', 'BUSCAR EN TEXTOS', and 'ALTA AUTORIDAD LABORAL'. The main content area is titled 'Inicio | Consulta de Trámites' and 'Consulta de Trámites'. It contains a search form with the following fields and options:

- * Puede seleccionar más de un elemento de la lista manteniendo pulsada la tecla Control o Mayúsculas.
- Código del Acuerdo: [input field]
- Denominación: [input field]
- Tipo de Trámite: [dropdown menu with options: INICIO NEGOCIACIONES, DENUNCIA, NUEVO ACUERDO, TEXTO NUEVO]
- Estado: [dropdown menu]
- Fecha de Inscripción/Publicación Desde: [input field]
- Fecha de Inscripción/Publicación Hasta: [input field]
- Naturaleza: [dropdown menu with options: CONVENIO COLECTIVO, ADHESIÓN A CONVENIO COLECTIVO, LAUDO ARBITRAL, ACUERDOS DE MEDIACIÓN]
- Ámbito Funcional: [dropdown menu with options: CONVENIO O ACUERDOS FRANJA, UNO O VARIOS CENTROS DE LA EMPRESA, EMPRESA O TODOS LOS CENTROS DE UNA EMPRESA, GRUPO DE EMPRESAS / EMPRESAS VINCULADAS]
- Autoridad Laboral: [dropdown menu with options: Alava, Alicante, Alicante/Alicant, Almería]
- CNAE: [dropdown menu with options: 0 - TODAS, 01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas, 011 - Cultivos no perennes, 0111 - Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas oleaginosas]

convenio de colaboración que el MEYSS firmara con cada uno de los interlocutores sociales involucrados, con lo que el proceso de diálogo social derivaba hacia un acuerdo bilateral entre el Ministerio y cada una de las cuatro organizaciones, aunque recogiendo el mismo contenido.

La negociación se desatasca y cobra impulso a principios de 2017

Dado que en el documento remitido por el MEYSS, tras el informe de la Abogacía del Estado, se planteaban materias que trascendían claramente de un ámbito bilateral, al retomarse las negociaciones en febrero de 2017, se decidió dividir en dos el documento inicialmente denominado "protocolo": por una parte se llevaron al "convenio de colaboración" bilateral las cláusulas relativas a la cesión y uso de la información proveniente del REGCON; por otra parte, y en el ámbito del diálogo social, se redactaba un Acta de constitución del denominado Grupo Técnico Tripartito de Seguimiento y Mejora de la información relativa a la negociación colectiva, conformado por todas las organizaciones involucradas.

Finalmente, a mediados de julio, y ya con la negociación cerrada, el MEYSS confirmó que ya se habían enviado ambos documentos al Ministerio de Hacienda para un último trámite administrativo previo a la firma oficial del Acta de constitución del Grupo Técnico tripartito y de los correspondientes con-

venios de colaboración por lo que previsiblemente la firma podría hacerse en el mes de septiembre. No obstante, la convocatoria del Ministerio se ha retrasado hasta ahora, siendo finalmente el 7 de noviembre la fecha en que se producirá la firma de ambos documentos.

Tras la firma de los convenios de colaboración, el MEYSS hará una primera entrega de todos los datos registrados en REGCON desde el 1 de octubre de 2010 hasta el mes de la firma y, posteriormente, procederá a hacer entregas mensuales. Junto con los datos vendrá el acceso a los textos de los convenios y acuerdos colectivos que hayan sido objeto de publicación en boletín oficial.

La Secretaría de Acción Sindical considera de gran valor y utilidad sindical la información de la negociación colectiva de que dispondremos; ya que, hasta ahora, nunca habíamos dispuesto de tal cantidad de datos y documentos asociados a convenios y acuerdos colectivos y al conjunto de trámites que se registran ante las Autoridades Laborales, lo que permitirá que podamos hacer un mejor seguimiento de la negociación colectiva y análisis específicos de los contenidos que se negocian. Seguirá siendo necesario contar con la imprescindible colaboración y la aportación de información cualitativa por parte de las organizaciones de CCOO y de las secciones sindicales que participan en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos, pero podremos dar, a medio plazo, un salto cualitativo en el conocimiento de la realidad negocial que regula las condiciones de trabajo en todo el Estado ■



Una solución estructural a los problemas endémicos de la Seguridad Privada

Daniel Barragán Burgui

Secretario de Acción Sindical de CCOO de Construcción y Servicios

Como consecuencia de los últimos conflictos que se han desarrollado en el sector de la Seguridad Privada y coincidiendo con la Negociación del Convenio Estatal del sector se ha iniciado una mesa tripartita de trabajo con la presencia de Patronales, Ministerios de Interior, Fomento y Hacienda y CCOO y UGT.

Por parte de CCOO hemos exigido que el tema central de estas reuniones sea la búsqueda de una solución estructural a los problemas endémicos de la Seguridad Privada que tienen directa relación con las relaciones con las Administraciones Públicas, es decir, reclamamos políticas de

contratación responsable; cláusulas sociales; revisar la situación concreta de la Seguridad Privada en las infraestructuras críticas; la carrera formativa de los profesionales y las profesionales del sector y un largo etcétera que buscaría abandonar la senda de precarización que vive el sector en los últimos tiempos.

CCOO considera que buscar soluciones a estos problemas endémicos, debe ir de la mano de la firma y acuerdo de un convenio sectorial estatal fuerte y de recuperación de derechos económicos y sociales que llevamos reivindicando con fuertes movilizaciones que, en estos momentos,



continúan con la convocatoria de concentraciones y una hoja de ruta de medidas de presión continuadas en el tiempo.

CCOO entiende estas reuniones tripartitas como una línea de transmisión directa de los problemas y necesidades de los trabajadores y trabajadoras en el sector y como una oportunidad importante para lograr objetivos básicos en eliminación de la precarización, así como en la puesta en valor de la figura de los vigilantes, profesionales de amplia formación y con una función en la seguridad ciudadana básica e imprescindible en los tiempos actuales que debe tener una contraprestación adecuada en derechos y condiciones laborales.

No debemos permitir que estas reuniones se conviertan en una cortina de humo, una forma de escurrir el bulto mediáticamente. Estamos exigiendo acuerdos concretos que tengan consecuencias concretas en la vida y trabajo de los compañeros y compañeras del sector.

Por otro lado, la exigencia sindical de que los contratos públicos incluyan cláusulas de responsabilidad social que aseguren que en la contratación con las Administraciones Públicas no campen a sus anchas empresas piratas, empresas que usan las herramientas que les dan las úl-

CCOO exige responsabilidades laborales y sociales ante la deshumanización que se vive diariamente en sectores como el de la Seguridad Privada

timas reformas laborales para precarizar las condiciones de miles de trabajadores y trabajadoras. Requisitos como la exigencia del cumplimiento de los convenios colectivos deben ser condiciones de mínimos en la contratación de una Administración Pública responsable.

En resumidas cuentas CCOO está exigiendo a la Administración Pública que asuma las responsabilidades claras y directas que tienen en un sector tan atacado como el de la Seguridad Privada. Que asuman su situación de principal contratista de infinidad de servicios y tome las medidas adecuadas para evitar ser cómplice necesario de atropellos laborales como los que se ven todos los días en instalaciones públicas, con empresas que no cumplen ni los más mínimos derechos laborales. Que sirvan de ejemplo de cómo se deben hacer las cosas y no de justo lo contrario ■

Aproximación sindical al debate sobre la transición energética

Javier Fernández Prieto

Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 7 de julio de 2017, aprobó el Acuerdo por el que se crea una Comisión de expertos sobre escenarios de transición energética. Dicha Comisión inició su trabajo el pasado 6 de septiembre.

El cambio climático y sus consecuencias, la implantación de las energías renovables, la necesaria reforma del sector energético, el avance hacia un nuevo sistema productivo, hacen necesaria e inevitable la transición del modelo actual a un nuevo marco que dé respuestas a todos estos desafíos.

Definir los objetivos del cambio exige al mismo tiempo definir los "cómos", ya que la manera en que se aborde esta transición es de vital importancia para maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos que sin duda plantean los cambios.

La Organización Internacional del Trabajo, el sindicalismo mundial y el europeo, y por

supuesto CCOO, somos muy conscientes de la importancia de esta transición y de sus implicaciones para el mundo del trabajo, por ello compartimos los objetivos adoptados en el Acuerdo de París¹, para el nuevo modelo energético: Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero; Seguridad energética; Aumento de las cuotas de energías renovables; Mejora sustancial en eficiencia energética; Investigación, innovación y competitividad y trato justo a los consumidores.

Para llevarlo a cabo debe establecerse un periodo de transición que debe desarrollarse bajo el principio de sostenibilidad y seguridad en las cuatro vertientes fundamentales: Seguridad y calidad de su-



1 El Acuerdo de París fue negociado durante la [XXI Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático](#) por los 195 países miembros, adoptado el 12 de diciembre de 2015 y fue ratificado por España el 12 de enero de 2017.

ministro; Sostenibilidad medioambiental; Sostenibilidad económica y Sostenibilidad social.

En España, debemos concretar el modelo energético de país hacia el que queremos avanzar, para poder definir el modelo de transición energética que lo haga posible. Para CCOO, es necesario construir una política energética bien planificada y menos dependiente del exterior es una oportunidad para mantener el equilibrio entre el aspecto económico, industrial, medioambiental y social. Es preciso asegurar el suministro y el acceso al consumo a un coste razonable y asequible, fomentando la sostenibilidad y la competitividad y promoviendo el crecimiento económico, industrial y del empleo.

CCOO aborda, en un grupo de trabajo, el debate interno sobre la transición energética a adoptar en España

La reducción de emisiones en los sectores del transporte, residencial e industrial, tiene que ser un eje prioritario de la política energética del país, frente a la actual ausencia de políticas de impulso del ahorro y la eficiencia energética en muchos de estos sectores.

Considerar el suministro eléctrico como un servicio público esencial al que tienen derecho todos los ciudadanos, garantizando la capacidad planificadora del estado en el sector, erradicando de raíz la pobreza energética con políticas activas dirigidas a los sectores vulnerables.

La seguridad jurídica y la estabilidad regulatoria constituyen factores esenciales

para el funcionamiento del sistema eléctrico, por lo que es necesario crear un marco de la energía con transparencia en la formación de precios, donde los precios en la generación se adecuen a los costes reales, racionalizando los costes de peajes y adecuando la fiscalidad a su caracterización de bien esencial.

Políticas de ayudas a las tecnologías renovables, mediante la evaluación del sistema de apoyo a estas energías, cuya apuesta ha de centrarse en el desarrollo de I+D+I nacional que posibilite la creación de un tejido industrial propicio en este campo. Apostando también por tecnologías de combustión limpia en el camino de la descarbonización, posibilitando el mantenimiento de energías de respaldo necesarias para la estabilidad del sistema y una mayor independencia energética.

Las infraestructuras energéticas y, dentro de estas, las interconexiones con otros países constituyen piezas claves para la consolidación de un mercado europeo de la energía, que reduzca la dependencia de terceros países e incremente la competencia y eficiencia del sector.

Por último resaltar la necesidad de un Pacto de Estado que comprometa a todos los agentes, sobre el modelo energético para nuestro país.

En el curso del debate que estamos realizando en CCOO, iremos construyendo las propuestas e iniciativas sindicales que, una vez aprobadas a nivel confederal, serán llevadas a los espacios de interlocución que sobre los objetivos del Acuerdo de París y la transición energética se abran, en un futuro próximo, en el estado español ■

Legislación y negociación colectiva: situación actual y retos de futuro

Gemma Fabregat Monfort

Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia

El pasado 26 de octubre, la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia intervino en la XXX Jornada de estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Negociación Colectiva, celebrada en Madrid, en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su intervención completa estará disponible en la web http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

La negociación colectiva, como fuente específica del ordenamiento jurídico laboral ha desempeñado y continúa desempeñando un papel esencial en el marco de las relaciones laborales. De forma sintética y sin desmerecer otras de sus muchas funciones, puede afirmarse que ese papel esencial de la negociación colectiva fundamentalmente se materializa en su capacidad efectivamente constitutiva de derechos y obligaciones así como en su labor pedagógica, pues muchas veces las partes consideran que lo aplicable es lo que se regula en el convenio aunque éste solo recoja lo que ya decía la legislación.

Esa consideración del convenio como instrumento regulador de derechos y obligaciones tiene mucho que ver con el diseño del sistema de relaciones laboral español, en el que la ley contiene tres remisiones claras y diferenciadas a la negociación colectiva:

1. Remite a la negociación colectiva para que diseñe y cree la regulación de ciertas cuestiones, tales como la clasificación profesional, el sistema de infracciones y sanciones y similares; materias a las que solo se les puede dar contenido desde el convenio.

2. Se encuentran los mínimos de derecho necesario, preceptos legales cuya regulación convencional siempre es para mejorar el contenido que ya reconoce la ley.
3. La existencia de preceptos legales que pueden ser mejorados o empeorados en convenio.

Todo ello, obviando aquí, lógicamente, la existencia de normas imperativas que no pueden ser objeto de regulación en contra por convenio colectivo.

Ahora bien, en cualquiera de las posibilidades mencionadas en este juego de remisiones entre legislación y convenio no hay que desconocer una doble diferenciación entre regulaciones que tienen que ver con las reglas del juego, esto es, con la estructura, articulación y vigencia de convenios; y regulaciones que tienen que ver con el contenido de la negociación, con las materias a abordar, sin que ninguna de estas clasificaciones deba obviarse.

Centrarse solo en las reglas de negociación obligaría a dejar al margen muchas cuestiones de fondo que por su interés creo que deben ser objeto de reflexión; y al revés,

abordar solo las materias a regular obviando el juego de las reglas negociales supondría ignorar una parte importante de la relación entre legislación y negociación así como desconocer que lo que se defiende con ímpetu en una negociación puede resultar inaplicable por el juego de preferencias y temporalidad negociales, sobre todo tras la modificación que en ese sentido supuso la reforma producida por la Ley 3/2012.

En ese sentido, y abordando ambos bloques temáticos quiero subrayar que por lo que se refiere al primero, esto es, a las reglas de negociación, cabe referirse a la inaplicación convencional en los términos del art. 82.3 ET; a la preferencia del convenio de empresa en los términos del art. 84.2 ET y a la ultraactividad convencional ex. art. 86.3 ET, aunque el impacto de esta última finalmente haya sido en parte atemperado por la interpretación de los tribunales.

Cierto que la inaplicación ex art. 82.3 ET es causal, pero también lo es que se puede pactar con una comisión ad hoc que legalmente no ostenta la consideración de representación legal o sindical de los trabajadores. Por el contrario, la preferencia aplicativa del convenio de empresa, en los términos del art. 84.2 ET, si bien siempre supone la intervención y el acuerdo de aquellos que legalmente sí son representantes, no precisa concurrencia de causa.

Del acercamiento a la empresa que se deduce de la interpretación sistemática de ambos, esto es, de los procedimientos regulados en los arts. 82.3 ET y 84.2 ET, creo que

la negociación sectorial debe plantearse cual es su papel en este momento y cual se prevé que puede ser en un futuro próximo. Así, la falta de protección especial de los trabajadores que conforman la comisión ad hoc; la concurrencia desleal que entre empresarios se puede producir por el art. 82.3 ET y 84.2. ET; la conveniencia o no de distinguir en el tratamiento de ciertas cuestiones en función de las características de las empresas afectadas por el convenio; la existencia de posibles elecciones abusivas con la única pretensión de tener unos representantes de los trabajadores a fin de negociar ex. art. 84.2 ET, o la competencia desleal que supone la concurrencia de algunas empresas multiservicio, son cuestiones que entiendo no pueden obviarse.

Igual que me parece que no puede ignorarse como reto actual y de futuro inmediato, -entrando ya en lo que tiene que ver con el contenido- el tratamiento de ciertas cuestiones en materias como la contratación; la flexibilidad interna; la regulación de las causas constitutivas de infracción y sanción, esto es, de incumplimiento contractual y despido; y las medidas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres y frente a la erradicación de la discriminación por razón de género.

Todo ello sin perjuicio de la existencia de otras muchas cuestiones que no se abordan, no por falta de relevancia, sino antes al contrario, porque su trascendencia es tal, que son objeto de tratamiento monotemático en las otras ponencias de la XXX Jornada de la CCNCC ■



Una aproximación al diálogo social europeo

Ramón Baeza Sanjuán

Representante de CCOO en el Comité Europeo de Diálogo Social

.....

El 27 de septiembre, la Fundación 1º de Mayo organizó la jornada "El Diálogo Social Europeo" que ha contado con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. La jornada fue clausurada por Unai Sordo, Secretario General de CCOO, quien defendió el valor del diálogo social frente a las políticas de austeridad suicidas. En ella se presentó el libro que da título a este artículo.

El diálogo social se enfrenta a dos grandes paradojas. Si aceptamos la opinión casi unánime de que es un componente esencial de la identidad europea, sorprende que su contenido material esté lejos de coincidir en la mayor parte los países. La OIT, EUROFOUND¹ o la propia Comisión Europea dan fe de ello. Además, si bien su práctica es común – aun con importantes diferencias– en todos los Estados miembros, a escala estrictamente europea sus resultados son, en el mejor de los casos, magros.

En los siguientes párrafos nos vamos a referir precisamente a ese diálogo social de escala europea, al desarrollado por organizaciones compuestas por organizaciones representativas de los interlocutores

sociales nacionales. Básicamente la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de parte sindical y Eurobusiness, CEEP y UEAPME como encuadradoras de los empresarios.

Desde una perspectiva histórica el diálogo social surgió de forma efectiva con el proceso de Val Duchesse en 1985, se institucionalizó con el Acta Única Europea (1986) y experimentó su gran impulso con el Tratado de la Unión Europea (TUE, más conocido como Tratado de Maastricht, 1992). El TUE ha definido los procedimientos y competencias del diálogo social europeo hasta el momento actual y permitió que sindicatos y patronales pasaran de ser meros grupos de presión a potenciales agentes de regulación social.



1 Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

A pesar de ello el diálogo social interprofesional ha sido muy poco fructífero. El producto de los acuerdos vinculantes (2% del total de los acuerdos alcanzados) se ha traducido en cuatro directivas y cinco acuerdos autónomos cuya implementación se traslada al diálogo social nacional con resultados muy heterogéneos. El 98% restante son fundamentalmente declaraciones conjuntas dirigidas a las instituciones europeas o resoluciones no vinculantes.

Al diálogo social sectorial se le ha otorgado injustamente una menor atención, aun cuando sus resultados han sido más importantes que en el interprofesional. Todo ello a pesar de que las grandes empresas, en general, han preferido canalizar las relaciones con los trabajadores a través de los comités de empresa europeos más que mediante los comités de diálogo social sectorial. En todo caso, el diálogo social sectorial europeo también está lejos de haber desarrollado todas sus potencialidades.

Diversos factores explican este escaso rendimiento. El diálogo social siempre ha ido parejo al dinamismo de la integración europea y desde finales de los 90 se ha otorgado preferencia a la ampliación sobre la profundización. La dimensión social nunca ha sido una prioridad para el proyecto europeo y en la última década han prevalecido los enfoques neoliberales.

En todo caso, la responsabilidad mayor de este relativo fracaso recae sobre los actores del diálogo social.

El diálogo social nunca ha sido prioridad para las organizaciones empresariales: lo han percibido como un cortafuego o un instrumento de limitación de daños preferible a la legislación social. En el momento que han percibido que el peligro legislativo no existía su interés negociador ha caído a niveles mínimos.

La Comisión Europea ha pasado de ser la principal impulsora del diálogo social bajo la

presidencia de Jacques Delors², a la pasividad de Romano Prodi³ para bascular hacia posiciones de hostilidad con Durao Barroso⁴. En los últimos años, las instituciones europeas y gran parte de los gobiernos de los Estados miembros decidieron, ante la imposibilidad de modificar los tipos de cambio, combatir la crisis mediante la devaluación salarial y el deterioro de las condiciones de trabajo. Para tal fin era imprescindible la reducción de la capacidad contractual de los representantes de los trabajadores, torpedo en la línea de flotación del diálogo social y la negociación colectiva.

El movimiento sindical ha sido el más interesado en desarrollar un auténtico diálogo social para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los europeos, pero no ha sido capaz de vencer el pulso a patronal e instituciones. Ha debido enfrentar los límites de expresión de solidaridad, los ataques próximos a su criminalización pero también una cierta incapacidad para construir consensos entre culturas laborales diferentes o para responder a los cambios de las estructuras productivas.

Afrontamos un nuevo contexto. Después de casi una década parece que retorna el crecimiento económico. La llegada de Jean-Claude Juncker a la presidencia de la Comisión Europea, en noviembre de 2014, ha introducido un nuevo discurso más proclive al fortalecimiento del diálogo y la dimensión social. Por el contrario, las heridas provocadas por la gestión de la crisis (pobreza, desigualdad, desempleo, precariedad, deterioro de la calidad de la democracia...) siguen abiertas. Además, retos como el calentamiento global, los cambios en las estructuras de producción y en los mercados de trabajo provocados por la digitalización o la pérdida de confianza en el proyecto europeo deben ser respondidos sin dilación.

La construcción de alternativas no es tarea fácil pero el diálogo social puede reconstruir un nuevo pacto que lo facilite. Para ello habrá que actuar a diversos niveles y con valentía política.

2 Presidente de la Comisión Europea entre 1985 y 1995.

3 Presidente de la Comisión Europea entre 1999 y 2004.

4 Presidente de la Comisión Europea entre noviembre de 2004 hasta fin de octubre de 2014.

En primer lugar hay que revisar el paradigma de estabilidad presupuestaria tal y como hoy está concebido en la nueva gobernanza económica europea. Después, se tiene que recuperar una relación de confianza entre interlocutores sociales y poderes públicos. No es fácil: los que han sufrido las consecuencias de la gestión de la crisis son los que no tuvieron ninguna responsabilidad en su desencadenamiento.

Las políticas de austeridad son antitéticas al diálogo social

Las instituciones europeas deben comprometerse a impulsar el diálogo social, presionando a los menos proclives a hacerlo, además de asociar plenamente a los interlocutores sociales a la adopción de decisiones, reconociendo su relevancia y especificidad. Por su parte los empresarios deberán asumir que romper consensos básicos tiene consecuencias y valorar si les compensa poner en peligro el mercado interior del que han sido los principales beneficiarios.

Las organizaciones de trabajadores deben admitir con mayor convicción que Europa es un ámbito añadido de acción sindical, ineluctable para la preservación de derechos y la conquista de otros nuevos. Han de fortalecer sus estructuras tanto como las de las organizaciones europeas, sean sectoriales o intersectoriales. En todo caso, el mayor reto reside en construir consensos entre tradiciones y culturas diversas, sobre la premisa de profundizar en la construcción europea.

Asimismo es responsabilidad de los interlocutores sociales que el diálogo social de resultados tangibles, que se perciba su influencia sobre las mejoras de las condiciones de trabajo. Las nuevas realidades productivas y laborales también requieren de una transformación del diálogo



EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO Una guía

Ramón Baeza Sanjuán

social, particularmente de una más estrecha coordinación entre el sectorial y el intersectorial, entre los sectores y los comités de empresa europeos. Finalmente, hay que mejorar tanto la aplicación de los acuerdos autónomos, su evaluación y marco jurídico como la información y capacitación de los interlocutores sociales.

Tras casi una década de deterioro de derechos, que ha allanado el camino a las fuerzas de extrema derecha, xenófobas o nacionalistas y que ha tenido un impacto social devastador, podemos ser moderadamente optimistas. Es insoslayable la recuperación de valores fundamentales sobre los que se construyó el proceso de integración (democracia, solidaridad, justicia social...). El diálogo social no sólo es una pieza clave para la ampliación y protección de los derechos de los trabajadores, sino para la preservación del modelo social europeo y la recuperación de la credibilidad y legitimidad del proceso de integración en su conjunto. En ese empeño se va a contar siempre con el movimiento sindical porque, entre los mayores peligros que afrontamos en Europa, se encuentran tanto la falta de ambición como la nostalgia del pasado ■

Sentencia 2892/2017 del Tribunal Supremo sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Eva Silván Delgado

Responsable del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

El Tribunal Supremo, en su sentencia 2892/2017 de 29 junio confirma la de la Audiencia Nacional y anula la decisión unilateral de la empresas Altadis, Tabacalera e Imperial Tobacco España de modificar la "Política de viajes y gastos" como modificación sustancial de las condiciones de trabajo por estar regulada en el Convenio Colectivo.

El artículo 28.7 del Convenio Colectivo aplicable a las empresas ALTADIS SA, TABACALERA SLU e IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA SL regula las percepciones no salariales, entre ellas las dietas de viaje y gastos de locomoción, concretamente en su apartado c) se incluye para los supuestos de viaje, una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 13,34 euros para 2012.

En dichas empresas también resulta de aplicación una denominada "política de viajes y gastos" que determina, entre otras cuestiones, las cuantías máximas o límite de reembolso de gastos de comida y cena. En la sentencia comentada no se aclara si dicha "política" es resultado de un acuerdo de empresa o de una decisión unilateral de carácter colectivo, pero en cualquier caso no forma parte del convenio colectivo.

El 27 de enero de 2016, la empresa envió un comunicado a todos los trabajadores poniendo en su conocimiento que a partir del día 1 de febrero de 2016 cambiaba la denominada "Política de viajes y gastos", modificando no sólo las cuantías máximas o límite de reembolso de gastos de comida y cena sino también la compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional, cuyo importe, 13,34 euros era el fijado en el propio convenio colectivo, en concreto en el art. 28.7c). Dicho cambio se efectuó de forma unilateral por la empresa, sin ne-



gociación ni comunicación previa a la representación de los trabajadores. Pese a que son tres las empresas demandadas, la sentencia del TS siempre habla en singular, la empresa, sin aclarar si la decisión fue en las tres demandadas o en una sólo de ellas, en cualquier caso no afecta al fondo debatido en la sentencia.

Los sindicatos con representación en la empresa, entre ellos la entonces Federación Agroalimentaria de CCOO, interpusieron ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda impugnando la modificación de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por la empresa y pidiendo su nulidad, o en su caso, su declaración de injustificada.

La Audiencia Nacional estimó en parte la demanda y declara "nula la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016 en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, así como lo relativo a que el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo diario", reconociendo el derecho de todos los afectados a mantener, en lo que se refiere a tales extremos, "las mismas condiciones establecidas en el documento "política de viajes y gastos" de fecha 1 de julio de 2010", declaración que se fundamenta en que la empresa ha actuado de forma unilateral sin seguir los procedimientos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, desestima la pretensión de que también se declare nula la supresión de la compensación económica diaria para gastos extraordinarios, por considerar que en razón a su escasa cuantía, 13,34 euros para viajes dentro del territorio nacional, no tiene la naturaleza de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tanto los sindicatos demandantes como la empresa interpusieron sendos recursos de casación, dictándose por el Tribunal Supremo la sentencia comentada. Sentencia que estima el recurso sindical y por tanto revoca en parte la dictada por la Audiencia Nacional, en tanto que la cuantía de la compensación económica diaria, para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional que venía abonando la empresa, 13,34 euros/día, era la establecida por el propio convenio colectivo de aplicación. Razona el Tribunal Supremo que sea cual sea la cuantía de dicha compensación, al estar fijada expresamente por el convenio colectivo, sólo es posible su supresión siguiendo el procedimiento establecido en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores. Olvida por otra parte el Tribunal Supremo que al tener dicha compensación naturaleza extrasalarial en ningún caso, salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, es posible su supresión o modificación, pues dicho precepto legal sólo permite la modificación de las condiciones expresamente incluidas en el mismo y en consecuencia sólo permite la modificación de los conceptos salariales.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y en consecuencia desestima el recurso de casación de la empresa, respecto a la nulidad de la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016, en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, importes fijados no en el convenio colectivo sino en la denominada "política de viajes y gastos", modificación que exigía en cualquier caso seguir el procedimiento establecido en el art. 41 de Estatuto de los Trabajadores, precepto que al no contemplar un supuesto cerrado de modificaciones, al incluir el término "entre otros", si permite la modificaciones de complementos extrasalariales ■

El TEDH ante la vigilancia de la empresa sobre las comunicaciones privadas de sus empleados

Enrique Lillo Pérez

Responsable del Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha revisado, en sentencia dictada por la Gran Sala el pasado 5 de septiembre, sus criterios sobre la validez de la vigilancia del contenido de los correos electrónicos y de comunicaciones efectuadas por parte del trabajador en los ordenadores propiedad del empresario y habilitados por éste. La sentencia concluye que el Estado rumano violó el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, aceptando así el recurso planteado por un trabajador despedido contra la sentencia dictada por la Sala Cuarta de dicho Tribunal el 12 de enero de 2016 (Caso Barbulescu contra Rumanía).

La importancia de esta sentencia dictada por la Gran Sala en fecha 5 de septiembre de 2017 y donde se establece el alcance del art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos¹, sobre derecho a la privacidad y a la intimidad, es trascendental también en España porque afecta a doctrina de nuestro propio Tribunal Constitucional² y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo³ cuyos criterios jurídicos en materia de control de comunicaciones de los trabajadores por el empresario en ejer-

cicio de sus poderes de vigilancia y control deben ser rectificadas. Las sentencias citadas a pie de página se dictaron en materia de video vigilancia, es decir de control del trabajo y de las tareas desempeñadas por los empleados a través de cámaras de video instaladas, sin que su existencia haya sido comunicada previamente y de manera individual a los trabajadores y sin que, por tanto, se le haya advertido que podían ser utilizadas para detectar irregularidades laborales y sancionar a los trabajadores protagonistas de las mismas.



1 El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos, fue adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 y entró en vigor en 1953.

2 Sentencia del TC 39/2016 de 3 de marzo.

3 Sentencias del TS de 31 de enero de 2017, Rec. 3331/2015; 1 de febrero de 2017, Rec. 3252/2015 y 2 de febrero de 2017, Rec. 554/2016.

La doctrina de esta sentencia de la Gran Sala del TEDH se apoya en que el art. 8º del Convenio de Derechos Humanos, sobre derecho a la vida privada comprende, de manera extensa e íntegra, tanto el derecho a la intimidad como el secreto de comunicaciones y el derecho a la protección de datos de carácter personal y exige que, en ausencia de consentimiento previo del trabajador o trabajadores afectados, exista una transparencia y publicidad informativa previa para que los trabajadores conozcan adecuadamente que existen sistemas de vigilancia y control y que, por tanto, deben tener cautela o prudencia porque el resultado de los mismos puede ser utilizado incluso para sancionarles.

Hay que tener en cuenta, además, que el Reglamento Europeo de Protección de Datos (Reglamento 2016/679/-UE de 27 de abril) debe ser implementado, es decir traspuesto a nivel nacional, como si en realidad fuera una directiva y no un reglamento, en el mes de mayo de 2018, y en este Reglamento se exige con claridad y de manera explícita que para llevar a cabo el tratamiento de datos personales, entre ellos la imagen, o sus mensajes y correspondencias, los titulares de dichos datos personales deben ser informados previamente de manera específica y en algunos casos, resulta imprescindible la manifestación del consentimiento previo.

Evidentemente la sentencia no establece reglas jurídicas generales, que solo pueden formularse mediante una ley o reforma legal que sea consensuada y negociada con los sindicatos y que de manera objetiva establezca los requisitos, procedimientos y límites para la utilización de las nuevas tecnologías, video vigilancia y correos electrónicos entre otras, en el control de las tareas realizadas por los trabajadores.

En tanto no llegue esta regulación legal las empresas están obligadas a no invadir el secreto de las comunicaciones del trabajador y a respetar su derecho a la protección de datos personales como es la propia imagen, y si pretende utilizar estos instrumentos tecnológicos para vigilar el trabajo de sus empleados debe realizar una información previa suficiente y detallada y no genérica y abstracta, donde se establezca de manera transparente y objetiva en esa información previa que el resultado de la misma puede ser utilizado para fines de sanción u otros fines laborales.

No obstante, el empresario no puede acceder al contenido de los mensajes y comunicaciones del trabajador, salvo que haya motivos concretos y sospechas fundadas basadas en hechos e indicios que justifiquen este acceso al contenido de las comunicaciones.

De ahí por tanto que, en cada caso concreto deberá examinarse si la prueba del despido o de la sanción fue obtenida o no de manera lícita, es decir si el control mediante video vigilancia o el acceso a los correos por parte del trabajador está o no justificado, basándose siempre en la información previa, detallada y suficiente, sobre esta posibilidad y si se trata del acceso a las comunicaciones y, por lo tanto, se viola el secreto de las comunicaciones, se debe examinar también de manera adicional si hay o no indicios o hechos que justifiquen en cada caso concreto el acceso a estos correos.

De no reunirse estos requisitos la prueba debe declararse nula por violación de derechos fundamentales y, por lo tanto, en mi opinión, el despido debería ser declarado nulo puesto que está vinculado a la violación del derecho fundamental a la intimidad o al secreto de las comunicaciones del trabajador ■

CCOO en lucha por los derechos de las camareras de piso

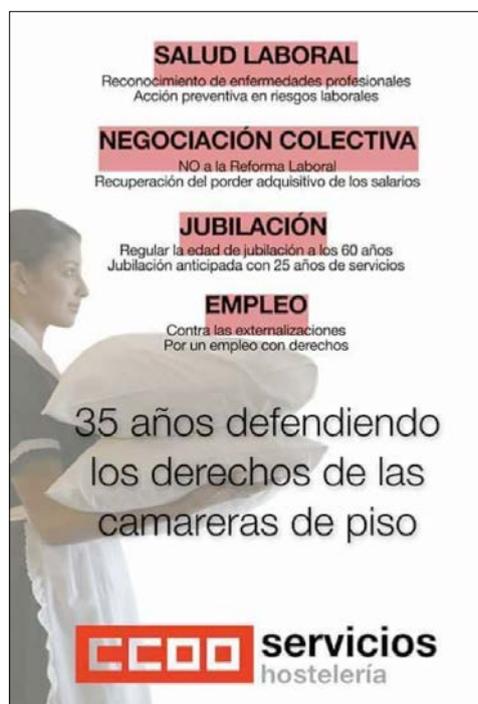
Gonzalo Fuentes Guerrero

Coordinador de Hostelería, Turismo y Juego de la Federación de Servicios de CCOO

Desde CCOO venimos denunciando la situación del colectivo de las camareras de pisos que, en los últimos años, es cada vez más precaria: inestabilidad, temporalidad, baja remuneración, sobrecarga de trabajo, contratación a tiempo parcial que a menudo deriva en fraude, subcontrataciones cada vez más extendidas, abusos de diversos tipos, situaciones flagrantes de discriminación y desigualdad para las mujeres, elevados riesgos en la salud tanto física como psíquica. Así lo pueden atestiguar las propias camareras de piso, el resto de colectivos laborales del sector y también muchos clientes que ven día a día las condiciones en que desempeñan su trabajo.

En España, las sucesivas reformas laborales han provocado una degradación sostenida de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo en general y, especialmente, del colectivo de las camareras de pisos. De ahí la necesidad de organizar una campaña en pro de la dignificación de las condiciones de trabajo y contra la externalización de este trabajo que están llevando a cabo las compañías hoteleras a través de las empresas multiservicio.

En el marco de esta campaña de CCOO, el Sindicato Provincial de Servicios de Málaga ha presentado a primero de septiembre 42 denuncias, ante la Inspección de Trabajo, a 42 establecimientos hoteleros, por tener subcontratado el servicio de limpie-



za de habitaciones a través de empresas multiservicio, de una manera ilegal, con el objetivo de reducir costes salariales al no aplicar el vigente Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Málaga; establecimientos hoteleros que abarcan unas 6.000 habitaciones y cerca de 500 trabajadoras afectadas, la inmensa mayoría con contratos temporales y una parte importante a tiempo parcial, involuntario y en fraude de ley.

Por otra parte, la Inspección de Trabajo también ha sancionado a cuatro hoteles de la Cadena Hotusa y a la empresa multiservicio TEAN a 2,6 millones

de euros por fraude en la contratación en cuatro hoteles sevillanos y que han afectado a 275 camareras de piso, ya que utilizaba falso contratos formativos. Sin duda una actuación ejemplar. Por ello, desde CCOO, ya tenemos preparados más denuncias antes las Delegaciones de la Inspección de Trabajo en otras provincias de Andalucía y en otras comunidades contra diversas empresas hoteleras y empresas multiservicio, con el objetivo de que la Inspección de Trabajo actúe contra lo que consideramos una clara cesión ilegal de trabajadores, además del fraude generalizado en los contratos y en la no aplicación indebida de los convenios sectoriales.

Toda esta degradación laboral se está llevando a cabo a pesar de que industria turística en nuestro país hace tiempo que salió de la crisis. Los datos turísticos alcanzan cifras records y, con ellos, los beneficios empresariales también. Pero, a pesar de la bonanza económica del sector, las empresas siguen apostando por abaratar los costes salariales, convertir los fijos en variables y externalizar, a través de empresas multiservicio, fundamentalmente los departamentos de pisos, lo que supone una pérdida de derechos y salarial que puede llegar al 50% de lo establecido en los convenios sectoriales.

Esta situación no solo afecta a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de estos departamentos, sino que supone una amenaza de futuro por la degradación de la calidad del servicio y su incidencia en la atención a los clientes.

Frente a esta realidad, CCOO y UGT, hemos impugnado todos aquellos convenios de empresa multiservicio de ámbito estatal negociados mayoritariamente por representantes de los trabajadores de centros de trabajo y sin legitimidad, por tanto, para negociar convenios para la totalidad de la empresa, obteniendo un éxito prácticamente absoluto tanto en la Audiencia Nacional como en el Tribunal Supremo.

Por otra parte, CCOO, junto con UGT, estamos elaborando dos proyectos para presentarlos a debate y aprobación en la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo: uno de anticipación de las jubilaciones (recogiendo la posibilidad de aplicar coeficientes reductores para este colectivo) y otro de reconocimiento de las enfermedades profesionales asociadas a este trabajo (fibromialgias, lumbalgias, túnel carpiano, etc.).

Asimismo, ambos sindicatos hemos elaborado propuestas de enmiendas a la Proposición de Ley del Partido Socialista de modificación del Art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras en las contrataciones y subcontratas.

Acudimos además al Parlamento Europeo con un grupo de representantes de las camareras de pisos consiguiendo una Declaración (0076/2016) sobre las condiciones de trabajo del personal de pisos de los hoteles en la Unión Europea.

Otro de los ejes priorizados en esta campaña es la política de Prevención de Riesgos Laborales. Insistimos ante las empresas en la importancia fundamental de desarrollar acciones preventivas orientadas a los riesgos laborales identificados, incluyendo algo que pocas veces se tiene en cuenta, y es la "política de compras", que debe incluir, por ejemplo, camas con ruedas que se eleven o material ergonómico de uso para la limpieza; además, participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización del trabajo, formación e información y reconocimientos médicos específicos para las labores a realizar.

En CCOO sabemos que los derechos de las camareras de pisos, que nos han arrebatado las reformas laborales, se consiguieron con las movilizaciones. Por lo tanto, la única posibilidad de recuperarlos está en la movilización y la presión a todos los niveles ■

Estaciones de servicio: Tener o no tener (personal)

Ángel Marinero Simil

Responsable de Estaciones de Servicio de CCOO de Industria

Las estaciones de servicio atendidas dan trabajo a 65.000 personas. Para proteger estos empleos CCOO de Industria acaba de poner en marcha una campaña de recogida de firmas con las que promoverá una Iniciativa Legislativa Popular a favor de estos puntos de venta. Colaboran en la iniciativa UGT-FICA y las patronales CEEES y Avecar.

¿En qué se diferencia una gasolinera atendida y segura de la que pone en riesgo la seguridad de los usuarios y usuarias? Unas carecen de personal y otras cuentan con trabajadores y trabajadoras que atienden la instalación.

CCOO de Industria, UGT-FICA, las asociaciones de consumidores, las patronales y las asociaciones de personas con discapaci-

dad pusimos en marcha, el pasado mes de septiembre, una campaña de recogida de firmas contra las estaciones de servicio desatendidas, que en breve presentaremos en el Parlamento.

La proliferación de este tipo de establecimientos sin personal no solo comporta riesgos evidentes para los usuarios. Las gasolineras "low cost" también incumplen



#YoNoMePongoLaGasofa

las obligaciones del resto de las estaciones de servicio. Desatienden a las personas con capacidades diferentes, carecen de hojas de reclamación al público, no suministran el carburante en envases y son incapaces de garantizar que los usuarios no fumen ni hablen por teléfono al repostar.

Esta situación se agrava y se vuelve especialmente difícil para colectivos con capacidades diferentes y con movilidad reducida, lo que genera un trato discriminatorio. También provocan riesgos evidentes en la seguridad de la ciudadanía ya que es imposible que la inspección realice su trabajo de la manera prevista.

Sindicatos, patronales, asociaciones de consumidores y de personas con discapacidad somos conscientes de ello. Por eso exigimos que las estaciones de servicio sean atendidas y seguras. Es la manera de garantizar que se pueda repostar en cualquier gasolinera con todos los derechos que otorga la legislación.

Para denunciar esta situación y exigir soluciones, CCOO de Industria y UGT entregamos un escrito al Ministerio de Industria en el año 2014. Su única respuesta fue asegurar que las comunidades autónomas son las que tienen las competencias en hidrocarburos.

Lo cierto es que la situación no tiene un tratamiento homogéneo. Castilla-La Mancha, Navarra y Canarias exigen la presencia de personal en las instalaciones durante el horario de atención al público; Aragón y Cantabria se sitúan en la misma línea pero con menor grado de detalle y Andalucía, Castilla y León y La Rioja solo inciden en la necesidad de disponer de personal para poder atender debidamente las obligaciones que recaen sobre la estación de servicio.

La Comunidad de Madrid no se pronuncia sobre esta materia y Catalunya es el ejemplo de ausencia de normativa al respecto.

En el díptico que se ha editado para dar a conocer la campaña de recogida de firmas se explica que las estaciones de servicio generan una economía social positiva y mejoran y enriquecen el entorno. También apuestan por la igualdad de género y mantienen un firme compromiso con el medio ambiente.

Entre sus funciones más importantes se encuentran las de velar por la igualdad de trato entre los consumidores; someterse voluntariamente y en todo momento a la inspección de las autoridades competentes; apostar por la formación de su personal y garantizar que los productos que dispensan cumplen la ley, tanto en calidad como en cantidad ■



Pacto Nacional para la Industria en Catalunya

Carlos del Barrio Quesada

Secretario de Políticas Sectoriales de CCOO de Catalunya

El pasado 5 de julio se ratificó, tras un año de negociaciones, el Pacto Nacional para la Industria, negociado por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya con las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales, Fomento del Trabajo, PIMEC y FEPIME.

Este pacto se ha llevado a cabo en 2017, pero viene de muy lejos, y es que allá por el año 2012 se conformaba el "Pacte + Industria" a propuesta de CCOO de Catalunya. Dicho acuerdo concluía con la resolución 251/XI, de 13 de Julio de 2016 e instaba al Govern de la Generalitat a elaborar el documento que hoy nos sirve de herramienta de trabajo y que pretende que la industria catalana, que actualmente supone el 20% del PIB, genere el 25% del PIB en 2020.

Poner el sindicato a la ofensiva, es uno de los «leitmotivs» del Xè Congrés de la CONC y a día de hoy es una evidencia que hay que hacer avanzar al sindicato en las transformaciones que el mercado de trabajo tiene y va a seguir teniendo con el avance de la tecnología en los procesos productivos y la entrada

de la economía circular. Y qué mejor forma de hacerlo, que con la firma de un pacto estratégico que supone 116 medidas concretas y pormenorizadas y con una inversión, para llevarlas a cabo, de hasta 1.814 M€ desde su entrada en vigor, hasta el año 2020.

Desde CCOO de Catalunya hemos centrado nuestras propuestas en conseguir que sea un acuerdo que garantice, como objetivos principales, la creación de ocupación en las diferentes industrias y en sus sectores tractores y la competitividad ayudando directamente a reducir el desempleo. En este sentido, al calor del pacto se ha creado un observatorio que se va a encargar de realizar estudios a petición del Consejo Catalán de Empresa, que es el órgano de gobernanza del pacto y en el que CCOO estamos presentes en la Comisión Ejecutiva.



Otro de los objetivos del pacto es el acceso a la financiación para las empresas que se dedican a la economía productiva, pues en un mercado en donde el acceso a la tecnología y la modernización resulta indispensable para ser competitivo, la capacidad económica es indispensable para obtener la tecnología necesaria y así poder competir en el mercado.

Asimismo, no puede darse un cambio en el modelo de la industria si no tenemos personas formadas para los nuevos empleos surgidos de la transformación digital. Y es en ese sentido que se recoge una necesaria adecuación del sistema formativo que dote a nuestros estudiantes de las herramientas y conocimientos necesarios para la incorporación a lo que se conoce como Industria 4.0 y que presenta nuevos escenarios desde un punto de vista industrial. Estas medidas, ayudan a la empleabilidad de las personas jóvenes, convirtiéndolos en mano de obra cualificada.

Estamos delante de un acuerdo programático entre Gobierno, agentes sociales y económicos, con la implicación de las universidades, centros técnicos, partidos políticos, colegios profesionales, asociaciones municipalistas

No es posible tampoco pensar en un nuevo marco industrial para Catalunya sin unas infraestructuras que alberguen todo el tejido industrial, le den soporte, las hagan más eficientes y eficaces. Es desde esa perspectiva que se han previsto la necesidad de construir las infraestructuras necesarias para la industria 4.0 y que puedan transformar el modelo energético

existente. Y es que sin áreas de actividad económica adaptadas para la revolución digital, sin trenes, sin carreteras, es imposible ese cambio de modelo productivo del que tanto hablamos. Es necesario, dentro de este apartado, hablar de modernización de polígonos y áreas de actividad económica que sean más eficientes, más modernas, que tengan una buena conectividad, una movilidad adecuada y que estén pensados para satisfacer a las empresas que albergan.

Existe también una mesa y apartado específico para el sector de la construcción. Ya que es indispensable, para un cambio de modelo producción y una mejor transición energética, el tener un sector de la construcción que se encamine hacia la sostenibilidad, la eficiencia energética y unos procesos productivos más novedosos y respetuosos con el medio ambiente y las personas.

En términos de sostenibilidad, el Pacto Nacional para la Industria incluye un apartado en donde se va a tratar de manera exclusiva la incorporación de la economía circular a los procesos productivos en la industria. Transformar los procesos productivos y hacerlos sostenibles, no es una necesidad sino que es una oportunidad, pues la Economía Circular no solo hace que se generen menos residuos, además crea empleo y generalmente empleo de calidad.

Tenemos medidas concretas, se han dotado recursos para hacerlas efectivas; ahora es importante exigir la aplicación de estas medidas y hacer efectivo el pacto con el objetivo de mejorar nuestro tejido industrial y productivo y de garantizar un futuro para Catalunya desde un punto de vista social y económico ■

Convenios registrados con efectos económicos de 2017 (1)

	Total convenios	Firmados antes de 2017	Firmados en 2017
Convenios	2.828	2.136	692
Empresas	846.389	572.715	273.674
Trabajadores/as	6.346.495	4.384.916	1.961.579
Jornada media (horas/año)	1.737,72	1.729,88	1.755,23
Variación salarial media en %	1,40	1,24	1,74

Convenios registrados con efectos económicos por años (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as (miles)
2015	5.642	10.227,3
2016	4.782	10.013,7
2017	2.828	6.346,5
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2015	4.493	846,9
2016	3.752	706,2
2017	2.146	413,7
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2015	1.149	9.380,3
2016	1.030	9.307,5
2017	681	5.704,7

Convenios firmados por año de firma (1)

	Total convenios	Total trabajadores/as
2015	1.606	3.548.975
2016	1.815	2.801.481
2017	833	1.989.581
	Convenios de empresa	Total trabajadores/as
2015	1.277	172.852
2016	1.440	277.785
2017	621	101.647
	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as
2015	329	3.376.123
2016	375	2.523.696
2017	212	1.887.934

NOTAS

(1) (Datos procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS - Avance Mensual 2017 registrados hasta 30 de Septiembre de 2017.

(2) Expedientes FOGASA al 30 de Septiembre de 2017, elaboración propia y datos de la estadística del Fondo de Garantía Salarial publicada en el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS.

(3) Procedimientos SIMA del 1 de enero al 30 de septiembre de 2017, Informe sobre la Actividad del SIMA 4 octubre 2017.

Inaplicaciones registradas en 2017 (1)

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	822	755	16.464
Agrario	11	11	1.039
Industria	132	126	4.076
Construcción	58	53	1.292
Servicios	621	565	10.057
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
TOTAL	822	755	16.464
1-49 trabajadores	700	651	7.335
50-249 trabajadores	81	71	6.860
250 o más trabajadores	18	13	1.920
No consta	23	20	349
Condiciones de trabajo inaplicadas	Nº inaplicaciones	% inaplicaciones	Nº Trabajadores/as
TOTAL	822	100	16.464
Cuantía salarial	498	61,3	9.017
Cuantía salarial y sistema de remuneración	110	13,4	1.447
Sistema de remuneración	34	4,1	940
Cuantía salarial y jornada de trabajo	28	3,4	360
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias Seguridad Social	18	2,2	478
Jornada de trabajo	17	2,1	1.398
Cuantía salarial, horario y distribución del tiempo de trabajo, y sistema de remuneración	17	2,1	325
Resto de casos	100	12,2	2.499

Acuerdos de Inaplicación de convenios registrados (1)

Periodo	Nº inaplicaciones	Nº trabajadores/as
2012 (marzo-diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017 (enero-septiembre)	822	16.464

Procedimientos SIMA 2017 (3)

ÁMBITO DEL CONFLICTO	Procedimientos 327		Trabajadores 2.926.612
	nº	%	nº
Empresa	294	90	831.518
Sector	33	10	2.095.094
TIPO DE CONFLICTO	nº	%	nº
Interpretación y aplicación	280	85,7	2.305.478
Huelga	36	11,0	388.816
Impugnación Convenios Colectivos	2	0,6	70.800
Inaplicación del CC (Descuelgue)	3	0,9	566
Discrepancias periodo consultas 44.9	1	0,3	452
TIPO DE PROCEDIMIENTO	nº	%	nº
Mediación	326	100	2.926.512
Arbitraje	1	0	100
RESULTADO	nº	%	nº
Acuerdos en Mediación	69	22	745.024
Sin acuerdo	212	69	1.661.936
Intentado sin efecto	18	6	402.491
Archivado	8	3	5.227
En trámite	20	6	111.934

Expedientes FOGASA al 30.4.2017 (2)

Nº expedientes	37.464
Nº empresas	16.403
Nº trabajadores/as 60,60 % Hombres 39,40 % Mujeres	49.388
Total prestaciones (euros)	330.760.687,97
Prestaciones por salarios (euros)	118.628.497,34
Prestaciones por indemnizaciones (euros)	212.132.190,63