

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

Balance de situación 2018

Propuestas y criterios 2019



SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y EMPLEO

15 de marzo de 2019

| | |
|---|----|
| Contexto económico, político y social | 3 |
| Negociación colectiva: Situación de la población trabajadora | 6 |
| Evolución negociación colectiva en Euskadi | 10 |
| SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA | 14 |
| PRINCIPALES CONTENIDOS | 17 |
| LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO | 19 |
| OTROS ASPECTOS LIGADOS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 22 |
| El diálogo social en Euskadi | 26 |
| PLAN DE TRABAJO MDS PARA EL AÑO 2019 | 26 |
| Propuesta negociación colectiva Euskadi 2018/2021 | 28 |
| PROPUESTAS DE CCOO DE EUSKADI ANTE ESTA SITUACIÓN | 29 |
| Criterios de negociación para el 2019 | 32 |

Contexto económico, político y social

Antes de analizar el balance de situación de la negociación colectiva y diálogo social en Euskadi a lo largo del año 2018 y que presentamos en la II jornada de acción sindical y negociación colectiva de CCOO de Euskadi tras nuestro XI Congreso, es necesario contextualizar la situación económica, política y social en la que nos encontramos.

La primera gran respuesta social del 2018 la encontramos en el **8 de Marzo**. Con la primera convocatoria de una huelga feminista, donde trasladamos a nuestro espacio natural de actuación, en los centros de trabajo, asambleas y debates con el fin de visualizar y socializar los motivos por los que llamábamos a mujeres y hombres a un paro de dos horas por turno de trabajo, y el compromiso de CCOO de Euskadi de revertir la desigualdad de género a través de nuestra acción sindical los 365 días del año.

La respuesta masiva en todas las manifestaciones que se llevaron a cabo ese 8 de Marzo pasará probablemente a la historia como el punto de inflexión de la lucha feminista.

Arrancamos el primer semestre del año con el **III encuentro del activo sindical de CCOO** reuniendo en Madrid a dos mil delegadas y delegados de la CS de CCOO y un mes después, en Bilbao, a cerca de mil representantes de CCOO de Euskadi. Bajo el lema **Es el momento del sindicato, Aurrerantz CCOO**, trasladamos nuestra estrategia sindical: si no hay reparto del crecimiento económico, habrá conflicto. Nos sobran y sobran las razones. Con un crecimiento sostenido de la economía, el PIB se situó en el 2018 en el 2,5%, superior a datos del 2008, las empresas ganando 36.000 millones más que antes de la crisis y sin embargo los salarios cayeron el 7,5%.

Pocos días después del encuentro sindical que celebramos en Bilbao, el 1 de junio, se votó la moción de censura contra el Gobierno presidido por Mariano Rajoy y que con 180 votos a favor, 169 en contra y 1 abstención, eligió presidente al secretario general del PSOE, Pedro Sánchez.

El nuevo Gobierno anunció una batería de medidas; avanzar en una ley contra la brecha salarial de género, contra las violencias machistas y reactivar el diálogo social, las cuales valoramos positivamente, pero siendo conscientes que estas medidas iban a ser impulsadas por un Gobierno en minoría.

Tras el intenso proceso de movilizaciones que anunciamos después del fallido acuerdo con CEOE y CEPYME para alcanzar una recomendación salarial para el año 2017 y ante el bloqueo en las negociaciones del nuevo AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), la patronal movió su posición y el 5 de julio CCOO, UGT, CEOE y CEPYME **firmamos el IV AENC**. Un importante acuerdo no solo por su contenido (incremento salarial mínimo del 2% + 1%, salario mínimo de convenio 14.000 €/anuales, igualdad), sino que también abría la puerta al diálogo social con el Gobierno para revertir, entre otras, la reforma laboral, recuperar los derechos arrebatados durante la crisis y que han empobrecido a la clase trabajadora.

En septiembre iniciaron las negociaciones en el diálogo social de ámbito estatal que concluyeron, tal y como anunciamos el pasado 13 de diciembre, con **una serie de acuerdos que revertían** no solo **los efectos más lesivos y regresivos de la reforma laboral** (ultra actividad de los convenios, la preferencia aplicativa del convenio sectorial ante el convenio de empresa, modificación artículo 42 del ET, registro de la jornada horaria) sino que entre otras, también recuperamos las condiciones anteriores para el acceso al subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

Desde entonces **exigimos al Gobierno que pase de las palabras a los hechos** y que legisle urgentemente los acuerdos alcanzados con CCOO y UGT en el ámbito del diálogo social.

A día de hoy nos encontramos con la convocatoria anticipada de elecciones generales para el próximo 28 de abril y prácticamente un mes después, el 26 de mayo, elecciones europeas, autonómicas (forales en el caso de Euskadi). La irrupción de VOX en el mapa político ha llevado a retroalimentar aún más si cabe el discurso reaccionario y de extrema derecha entre los tres partidos: PP, Ciudadanos y VOX.

Debemos aprovechar las alianzas sindicales tejidas en el contexto del Congreso de la CSI, e intentar desde el sindicalismo europeo, especialmente del área mediterránea, reforzar el discurso ideológico en defensa de los valores fundamentales que son, a su vez, antagónicos a los “valores” de la extrema derecha.

Respecto a las **elecciones sindicales**, nos encontramos inmersas en pleno periodo concentrado de elecciones sindicales, donde desde septiembre del 2018 al 31 de marzo del presente año renovamos cerca del 30% de nuestra representación. **Nos marcamos un objetivo claro, consolidar la segunda posición de CCOO de Euskadi**, pero no solo no hemos alcanzado dicho objetivo sino que ha aumentado la diferencia respecto a LAB quien es a día de hoy quien ocupa ese segundo puesto.

Del periodo de concentración anterior, 31 de diciembre del 2014, al actual, 31 de diciembre del 2018, **hemos descendido un 0.75% nuestro porcentaje de representación, del 19.33% al 18.58%**. Por el contrario LAB, incrementa su representación respecto al periodo concentrado de hace cuatro años, pasando del 18, 51% al 19,11%.

El sindicato se relegitima a través de la afiliación y de nuestra representatividad y ello se traslada a nuestra capacidad para desbloquear la negociación colectiva de carácter sectorial y fundamentalmente, ganar poder contractual para defender y conquistar los espacios necesarios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora vasca, a la que aspiramos a representar en mayor medida. Por eso es necesario recuperar y consolidar el segundo puesto de representación de CCOO de Euskadi, y lo haremos a través de más organización y de un ejercicio de pedagogía en los centros de trabajo, trasladando a los y las trabajadoras que el voto en las elecciones sindicales en las empresas para elegir a las y los delegados que les representarán los próximos cuatro años, son también un voto al modelo

sindical que les representa en las diferentes mesas de negociación sectorial, y en los espacios de concertación de políticas públicas.

Negociación colectiva: Situación de la población trabajadora

Veamos una primera foto de la situación de la población trabajadora respecto a la evolución de la negociación colectiva en el sector privado en el año 2018, tanto en los convenios sectoriales como de empresa.

En estos datos recogemos todos los convenios colectivos con incidencia en la CAPV, es decir, los registrados en la CAPV más los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

Estructura de la negociación colectiva

| | Total | Mujeres | Hombres |
|--|----------------|---------|---------|
| Población Asalariada | 737.575 | 363.646 | 373.929 |
| Población trabajadora con convenios vigentes, prorrogados o decaídos | 577.433 | 255.143 | 322.290 |
| Función Pública y personal estatutario con acuerdo regulador (incluido personal laboral de diferentes administraciones y entes públicos sin acuerdo regulador propio) | 110.542 | 69.377 | 41.165 |
| Actividades no reguladas | 49.600 | 39.126 | 10.474 |

Datos CRL (datos a 31/10/2018)

Situación población trabajadora con convenios vigentes, prorrogados o decaídos

| Situación de la N. Colectiva a 1 de enero de 2018 Sector privado | | | | Situación de la N. Colectiva a 31 de diciembre de 2018 Sector privado | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|--|-------------------|------------------|-------------------|
| | Totales | Empresa | Sector | | Totales | Empresa | Sector |
| Personas con convenio decaído y pendientes de recuperar | 110.398 19,3% | 541 0,40% | 109.857 25% | Personas con convenio decaído y pendientes de recuperar | 86.027 14,9% | 503 0,35% | 85.524 19,69% |
| Personas con convenio con vigencia prorrogada y pendiente de renovar | 237.807 41,5% | 56.435 42,26% | 181.372 41,3% | Personas con convenio con vigencia prorrogada y pendiente de negociar | 221.223 38,35% | 62.046 43,51% | 159.177 36,65% |
| Personas con convenio con vigencia ordinaria | 224.697 39,2% | 76.813 57,4% | 147.884 33,7% | Personas con convenio con vigencia ordinaria | 269.664 46,7% | 80.027 56,13% | 189.637 43,66% |
| Total | 572.902 | 133.789 | 439.113 | Total | 576.914 | 142.576 | 434.338 |

Datos CRL. Elaboración CCOO de Euskadi.

Si en algo se ha caracterizado **la negociación colectiva en Euskadi a lo largo del 2018**, ha sido por el **aumento de la población trabajadora con convenios colectivos con vigencia ordinaria, un 7,5% más respecto al año anterior**. Este incremento ha sido gracias a la negociación sectorial que pasa respecto al año anterior a dar cobertura a un 9,96 % más de las y los trabajadores,

frente al descenso de la población trabajadora con convenios de empresa vigentes que desciende ligeramente en un 1,27%.

Este incremento de los convenios con vigencia ordinaria lleva a una descenso del 3,2% de las personas con convenio con vigencia prorrogada y pendiente de renovar, produciéndose el mismo efecto: en esta ocasión descienden en un 4,65 % las personas trabajadoras con su convenio sectorial con vigencia prorrogada y pendiente de renovar, frente a las y los trabajadores con cobertura de un convenio de empresa prorrogado y pendiente de renovar, que asciende en un 1,25%.

Pese a este dato positivo de incremento de la población trabajadora con convenios con vigencia ordinaria, debemos tener presente que **todavía un 53,25% de las y los trabajadores tienen su convenio con vigencia prorrogada o decaída**. De este total un 36,65% corresponde a los y las trabajadoras con convenio sectorial con vigencia prorrogada y pendiente de negociar, por lo que toma mayor peso la necesidad de trasladar el debate a los centros de trabajo ahora más que nunca en el período concentrado de elecciones sindicales, sobre el resultado de votar una candidatura respaldada por un sindicato que defiende o no la negociación colectiva sectorial.

Detalle de los convenios con vigencia ordinaria en la CAPV y Estatales con incidencia en la CAPV

| | CAPV | | ESTADO | | TOTAL | |
|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Nº de convenios | Trabajadorxs | Nº de convenios | Trabajadorxs | Nº de convenios | Trabajadorxs |
| Sector | 40 | 96.582 | 78 | 93.055 | 118 | 189.637 |
| Empresa | 453 | 54.857 | 145 | 25.170 | 598 | 80.027 |
| Total | 493 | 151.439 | 223 | 118.225 | 716 | 269.664 |

En este cuadro vemos desglosado donde se ha producido en mayor medida el aumento de los convenios colectivos con vigencia ordinaria en la CAPV y Estatales con incidencia en la CAPV.

El incremento de los convenios sectoriales corresponde a los negociados en el ámbito de Euskadi que pasan de 31 convenios sectoriales vigentes en el 2017 a 40 en el 2018.

Este importante aumento modifica la situación respecto al balance que hicimos hace un año. Si por entonces, fueron los convenios sectoriales estatales quienes dieron mayor cobertura a las y

los trabajadores sujetos a negociación colectiva, un 37,9% frente al 27,9% de los negociados en Euskadi, **en el 2018 se invierte y son los convenios sectoriales del ámbito de Euskadi quienes dan mayor cobertura, a un 35,82% de los y las trabajadoras con convenio vigente.**

Comparativa 2017/ 2018 convenios sectoriales con vigencia ordinaria en la CAPV y Estatales con incidencia en la CAPV

| | CAPV | | ESTADO | | TOTAL | |
|-------------|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|
| | Nº de convenios | Trabajadorxs | Nº de convenios | Trabajadorxs | Nº de convenios | Trabajadorxs |
| 2017 | 31 | 62.707 | 75 | 85.177 | 106 | 147.884 |
| 2018 | 40 | 96.582 | 78 | 93.055 | 118 | 189.637 |

Evolución negociación colectiva en Euskadi

Situación de los convenios sectoriales a 1 de enero de 2019

| Territorio | Vigencia ordinaria | Ultra-activos | Decaídos | Total |
|--------------|--------------------|---------------|-----------|-----------|
| Araba | 13 | 6 | 2 | 21 |
| Bizkaia | 12 | 15 | 10 | 37 |
| Gipuzkoa | 15 | 11 | 9 | 35 |
| Total | 40 | 32 | 21 | 93 |

Datos CRL: Datos 31-12-2018 Elaboración CCOO de Euskadi.

Convenios registrados durante 2018

| | EMPRESAS | | SECTOR | | TOTAL | |
|------------------------------------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------------|-----------------------|
| | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras |
| Araba | 47 | 5.685 | 4 | 8.823 | 51 | 14.508 |
| Bizkaia | 89 | 7.891 | 9 | 41.003 | 98 | 48.894 |
| Gipuzkoa | 63 | 6.067 | 8 | 17.385 | 71 | 23.452 |
| Autonómicos | 2 | 1.306 | 0 | 0 | 2 | 1.306 |
| Estatales con aplicación en la CAV | 63 | 8.963 | 31 | 45.852 | 94 | 54.815 |
| TOTAL | 264 | 29.912 | 52 | 113.063 | 316 | 142.975 |

Fuente CRL.

Han sido 316 los convenios colectivos registrados en el año 2018 de los negociados en el ámbito de la CAPV más los estatales con aplicación en la CAPV, 16 convenios más respecto al balance de hace un año.

En cuanto a la población trabajadora, **aumenta en un 16,73% las y los trabajadores con convenios colectivos registrados a lo largo del año pasado respecto a los registrados en el 2017**. Este aumento se produce sobre todo por los convenios sectoriales registrados en el 2018, ya que los **52 convenios sectoriales protegen a 113.063 personas**, de las cuales un 59,45 % de las y los trabajadores corresponden a convenios sectoriales negociados en el ámbito de Euskadi.

Por el contrario, y aunque han sido más los convenios de empresa registrados que los sectoriales, el número de trabajadoras y trabajadores respecto al año 2017 desciende de 35.953 a 29.912.

Convenios con vigencia ordinaria a 31-12-2018 y personas trabajadoras afectadas por empresas y sectores

| | EMPRESAS | | SECTOR | | TOTAL | |
|------------------------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras |
| Araba | 96 | 15.494 | 13 | 17.755 | 109 | 33.249 |
| Bizkaia | 207 | 22.887 | 12 | 56.262 | 219 | 79.149 |
| Gipuzkoa | 141 | 14.024 | 15 | 22.565 | 156 | 36.589 |
| Autonómicos | 9 | 2.452 | 0 | 0 | 9 | 2.452 |
| Estatales con aplicación en la CAV | 145 | 25.170 | 78 | 93.055 | 223 | 118.225 |
| TOTAL | 598 | 80.027 | 118 | 189.637 | 716 | 269.664 |

Fuente CRL.

Convenios con vigencia prorrogada y pendientes de renovar a 31-12- 2018 y personas afectadas por empresas y sectores

| | EMPRESAS | | SECTOR | | TOTAL | |
|------------------------------------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------------|-----------------------|
| | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras |
| Araba | 68 | 6.477 | 6 | 3.267 | 74 | 9.744 |
| Bizkaia | 198 | 15.503 | 15 | 76.911 | 213 | 92.414 |
| Gipuzkoa | 131 | 15.634 | 11 | 23.539 | 142 | 39.173 |
| Autonómicos | 24 | 10.910 | 7 | 26.914 | 31 | 37.824 |
| Estatales con aplicación en la CAV | 100 | 13.522 | 38 | 28.546 | 138 | 42.068 |
| TOTAL | 521 | 62.046 | 77 | 159.177 | 598 | 221.223 |

Fuente CRL.

Convenios decaídos y personas afectadas a 31-12-2018 por empresas y sectores

| | EMPRESAS | | SECTOR | | TOTAL | |
|--|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|
| | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras | Convenio | Personas Trabajadoras |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Araba | 4 | 72 | 2 | 15.935 | 6 | 16.007 |
| Bizkaia | 4 | 254 | 10 | 15.226 | 14 | 15.480 |
| Gipuzkoa | 2 | 172 | 9 | 53.548 | 11 | 53.720 |
| Autonómico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Estatales con aplicación en la CAV | 1 | 5 | 3 | 815 | 4 | 820 |
| TOTAL | 11 | 503 | 24 | 85.524 | 40 | 86.027 |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales

Los convenios decaídos se computan solo los que no tienen otro superior de referencia

SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Convenios de empresa firmados en 2018 y su evolución

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Renovados | 67 | 124 | 139 | 114 | 141 | 157 | 156 |
| Nuevos | 26 | 80 | 115 | 63 | 39 | 56 | 71 |
| Total | 93 | 204 | 254 | 177 | 180 | 213 | 227 |

Fuente: CCOO de Euskadi

Convenios de empresa firmados en 2018 por territorio

| | ARABA | | BIZKAIA | | GIPUZKOA | | AUTONOM. | | TOTAL | |
|------------------|-------|------|---------|------|----------|------|----------|------|-------|------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Renovados | 33 | 42 | 78 | 68 | 43 | 45 | 3 | 1 | 157 | 156 |
| Nuevos | 11 | 12 | 12 | 35 | 29 | 23 | 4 | 1 | 56 | 71 |
| Total | 44 | 54 | 90 | 103 | 72 | 68 | 7 | 2 | 213 | 227 |

Fuente: CRL y CCOO

En lo que se refiere a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa se han acordado 15 convenios nuevos más respecto al año anterior, siendo en el territorio de Bizkaia donde más convenios de empresa nuevos se han acordado.

Personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|---------------|---------------|
| Renovados | 19.962 | 11.323 | 12.022 | 22.737 | 22.430 | 18.013 |
| Nuevos | 8.185 | 3.994 | 4020 | 2.252 | 4.033 | 4.243 |
| Total | 28.147 | 15.317 | 16.042 | 24.989 | 26.463 | 22.256 |

Personas afectadas por convenios de empresa por territorio en 2018

| | ARABA | BIZKAIA | GIPUZKOA | AUTONOM. | TOTAL |
|-----------------|-------|---------|----------|----------|---------------|
| Renovado | 5.117 | 6.967 | 4.772 | 1.157 | 18.013 |
| Nuevo | 756 | 1.630 | 1.708 | 149 | 4.243 |
| Total | 5.873 | 8.597 | 6.480 | 1.306 | 22.256 |

Fuente: CCOO de Euskadi

Participación de CCOO en la negociación y firma de convenios de empresa en la CAPV en 2018

| | Total convenios firmados | Convenios nuevos % s/total | C.Nuevos. Presencia de CCOO % s/cn | Convenios renovados % s/total | C.Renovados Presencia de CCOO % s/cr |
|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Araba | 54 | 12 22.2% | 2 16.6% | 42 77.7% | 19 45.2% |
| Bizkaia | 103 | 35 33.9% | 7 20.0% | 68 66.0% | 31 45.5% |

| | | | | | |
|--------------------|------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Gipuzkoa | 68 | 23 33.8% | 7 30.4% | 45 66.1% | 11 24.4% |
| Autonómicos | 2 | 1 50% | 1 100% | 1 50% | 1 100% |
| Total CAV | 227 | 71 31.2% | 14 19.7% | 156 68.7% | 62 39.7% |

Fuente y elaboración CCOO de Euskadi.

Son 14 más los convenios de empresa de nueva creación y aún así nuestra presencia es menor respecto al año anterior, descendiendo nuestra participación de un 25% al 19,7 %.

Aún con el dato positivo de incremento de la negociación colectiva sectorial negociada en Euskadi, debemos tener presente los convenios sectoriales decaídos o los ultra activos desde tiempos remotos y en los que la posibilidad de un acuerdo no depende de CCOO.

Tenemos que dar respuesta a nuestra afiliación sobre todo la de aquellas empresas donde los convenios sectoriales de aplicación se encuentren decaídos o lleven desde tiempos remotos ultra activos y con poca o ninguna opción de alcanzar acuerdos.

PRINCIPALES CONTENIDOS

Incrementos salariales pactados en los convenios vigentes para 2018

| | ARABA | | BIZKAIA | | GIPUZKOA | | CAPV * | | ESTADO * | |
|----------------|--------------|--------------|---------|--------------|----------|--------------|--------|--------------|----------|--------------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Empresa | 1,70% | 1,81% | 1,56% | 1,65% | 1,56% | 1,55% | 1,60% | 1,67% | 1,21% | 1,38% |
| Sector | 1,37% | 2,04% | 1,54% | 2,13% | 1,83% | 1,78% | 1,54% | 1,98% | 1,41% | 1,77% |
| Total | 1,59% | 1,94% | 1,55% | 2,00% | 1,67% | 1,7% | 1,57% | 1,83% | 1,37% | 1,75% |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales

* Cuando nos referimos a la CAV, es la media de los convenios que se han negociado de carácter Autonómico y la referencia al Estado, son aquellos convenios que se han firmado en el ámbito estatal, que tienen aplicación directa en Euskadi.

Los incrementos salariales pactados en los convenios vigentes para 2018 son superiores a los pactados para el 2017 en todos los ámbitos territoriales tanto en el sector como en las empresas.

Mientras que en 2017 los incrementos salariales en los convenios de empresa eran superiores a los de sector en Araba, Bizkaia y CAV, en 2018 se los incrementos en los convenios de sector son superiores a los registrados en los de empresa en todos los ámbitos territoriales.

A nivel de la CAV, Gipuzkoa (allí donde nuestra presencia es menor) ha sido el territorio donde los incrementos salariales han sido menores, tanto en convenios de empresa, como en sector, con incrementos parejos al del conjunto del Estado.

Los incrementos salariales de sector en la CAV se sitúan en torno al 2%. Dado que la subida del IPC en nuestra comunidad ha sido del 1%, representan unos incrementos que han permitido recuperación en el poder adquisitivo, casi de un punto porcentual.

Incrementos de los Convenios registrados este año

| | ARABA | | BIZKAIA | | GIPUZKOA | | CAV * | | ESTADO * | |
|----------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|-------|-------|----------|-------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Empresa | 1,81% | 1,99% | 1,65% | 1,44% | 1,62% | 1,66% | 1,07% | 1,57% | 1,28% | 1,53% |
| Sector | 1,55% | 2,21% | 1,28% | 2,47% | 1,92% | 1,75% | - | - | 1,87% | 2,32% |
| Total | 1,68% | 2,13% | 1,48% | 2,31% | 1,74% | 1,73% | 1,07% | 1,57% | 1,76% | 2,21% |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales

Si nos referimos exclusivamente a los incrementos salariales pactados en los convenios registrados este año, estos son superiores a los vigentes excepto en el territorio de Gipuzkoa. Tanto los firmados en el ámbito estatal como los de Araba y Bizkaia están por encima del 2% y mejoren en la evolución anual. Gipuzkoa es la excepción ya que no mejora en su evolución por el descenso que se produce en los convenios de sector. El incremento medio (1,73%) ha sido inferior al de 2017 (1,74%).

Jornadas vigentes en los convenios aplicados en 2018

| | ARABA | | BIZKAIA | | GIPUZKOA | | CAV * | | ESTADO * | |
|----------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|-------|-------|----------|-------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Empresa | 1.708 | 1.699 | 1.658 | 1.665 | 1.676 | 1.668 | 1.627 | 1.632 | 1.665 | 1.704 |
| Sector | 1.729 | 1.705 | 1.731 | 1.698 | 1.661 | 1.676 | -- | -- | 1.691 | 1.728 |
| Total | 1.719 | 1.702 | 1.692 | 1.689 | 1.670 | 1.673 | 1.627 | 1.632 | 1.686 | 1.723 |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales.

Respecto a las jornadas aplicadas en el 2018, Gipuzkoa mantiene el leve ascenso de jornada anual que ya tuvo en el 2017 respecto al 2016, pero continúa siendo el territorio con menor jornada anual. Bizkaia continúa reduciendo la jornada y por el contrario, en el territorio de Araba,

donde se produjo el año anterior un aumento de la jornada, este año lo cierra con un importante descenso en la jornada anual media.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

Personal funcionario, laboral y estatutario

La Negociación Colectiva en el Área Pública de Euskadi sigue siendo prácticamente **inexistente en el 2018**. Función Pública sigue utilizando la Mesa General como un espacio meramente informativo, donde no se da ninguna negociación. Prueba de ello es la práctica inexistencia de acuerdos en los últimos años. Aun así, los avances en condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos que se han dado recientemente, son en gran medida fruto del trabajo de CCOO. Hay que recordar que el Gobierno Vasco se ha encontrado extremadamente cómodo aplicando los recortes marcados por el Gobierno del PP.

El BOE de 26 de marzo publicaba el *II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*, suscrito por CCOO junto a UGT y CSIF. En el mismo, **se acordaban subidas salariales, la mejora hasta el 100% del complemento de IT, mejoras en materia de jornada de trabajo y conciliación del personal y sobre ofertas de empleo público**. Una de las virtudes de ese segundo acuerdo era, precisamente, que emplazaba a retomar la negociación colectiva en las comunidades autónomas.

Sin embargo, en Euskadi, esa negociación no ha existido. Lo que ha hecho Función Pública ha sido trasladar, tal cual, el acuerdo a las Administraciones vascas. Debido a la prórroga presupuestaria, el pasado 14 de febrero el Parlamento Vasco aprobó la ley 2/2019, de medidas presupuestarias urgentes para el ejercicio 2019 en materia de retribuciones y otros aspectos relativos a la prórroga presupuestaria. De esta manera, se ha aplicado en nuestra comunidad autónoma la subida pactada en ese acuerdo: **un 1'75% de subida más un 0'20% para fondos adicionales para el año 2018; y un 2'25%, más un 0'25% en función del PIB y un 0'25% para fondos adicionales para el año 2019**. Con estos fondos adicionales hemos vuelto a chocar con Función Pública porque, aunque el acuerdo recoge explícitamente que se ha de negociar a qué se destinan, en nuestra Mesa General se han destinado directamente a Itzarri sin permitir ninguna negociación sobre el destino.

En la Mesa General, en noviembre, **el Área Pública de CCOO de Euskadi firmó el acuerdo sobre el contrato de relevo del personal laboral de las Administraciones Públicas vascas**. Gracias a él, podrán acceder al contrato de relevo quienes cumplan con los requisitos legales entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2020. De ahí que se pueda tomar más como un “acuerdo técnico” que como algo de mayor calado.

Sin embargo, es de destacar la posición de ELA y LAB en la gestación de este acuerdo. Pese a tener el precedente del acuerdo sobre contrato relevo del año 2013, firmado por los cuatro sindicatos integrantes de la Mesa General, en esta ocasión **ELA apostó desde el primer momento por no suscribirlo**, aunque haya camuflado esta decisión en sus declaraciones públicas. En cambio LAB, en una suerte de lavado de manos como Pilatos, declaró que firmaría este acuerdo solo si lo hacían todos los sindicatos de la Mesa General. Es decir, **LAB volvía a supeditar su decisión a lo que hiciese ELA**.

A lo largo de los últimos meses, **se ha vuelto a reactivar la negociación de un proyecto de Ley muy importante, la Ley de Empleo Público Vasco (LEPV)**, proyecto que lleva gestando varias legislaturas y que no acaba de tomar forma. La negociación de esta Ley se ha producido en el esquema de consulta y no de una negociación real con las organizaciones sindicales, **desde CCOO de Euskadi hemos remitido más de 300 alegaciones de las cuales han aceptado las de menor relevancia**.

Este proyecto de Ley, tal y como está redactado en su último borrador, es inaceptable, ya no solo por no haber sido negociada con la representación sindical, hecho este que de entrada es de extrema gravedad, sino porque en la Ley se incluyen articulados que afectan a las plantillas de la administraciones públicas y la intervención en la negociación colectiva que nos otorga la Ley es prácticamente inexistente.

CCOO tenemos tres grandes obstáculos para poder dar el visto bueno a este proyecto:

1. La figura del Directivo Profesional, que se convierte en una puerta giratoria para el acceso a la Administración.
2. No se resuelve la problemática del personal que, sin tener plaza ni haber acreditado el perfil lingüístico, lleva años trabajando de manera temporal para la Administración.
3. La ya mencionada falta de negociación y el hecho de querer evitar la participación sindical.

Hemos trasladado nuestras propuestas y posición al conjunto de los partidos políticos, intentando modificar el borrador en el debate parlamentario. Aun así, parece complicado que la LEPV pueda salir adelante en esta legislatura.

Tras la Mesa General se desciende a **diversas mesas sectoriales**, (Justicia, Administración General, Ertzaintza, Sanidad, Enseñanza...) donde la tónica de negociación no varía mucho y **los acuerdos que se alcanzan son escasos o nulos, excepto en enseñanza**, donde todos los colectivos del sector público (docentes, laborales educativos y personal de servicios) han firmado un acuerdo amplio suscrito por más del 80% de la representación sindical a excepción de ELA.

En la Administración Local y Foral se negocia con EUDEL, (Federación de Municipios y Provincias), que como asociación que es, no puede garantizar que lo que se acuerde en la Mesa de Negociación, lo asuman todos los Ayuntamientos. En este sentido, de nuevo **ELA, se encarga de reventar las reuniones de EUDEL**, con mismo objetivo que en la Mesa General de Función Pública, que no haya un acuerdo sectorial para todos los Ayuntamientos. En cambio, **sí se han producido acuerdos en distintos ayuntamientos y diputaciones donde se ha iniciado una recuperación de los derechos**, pero queda generalizar esa recuperación de derechos y abordar de forma general aspectos tan importantes como el empleo y dotarnos de un convenio, necesario para el conjunto de la Administración local y foral.

Es necesario también hacer referencia a las diferentes Ofertas Públicas de Empleo aprobadas por el Gobierno Vasco. **La Administración en Euskadi tiene una temporalidad desbocada y una media de edad bastante alta en su plantilla**. Las OPEs son necesarias para afrontar esas dos cuestiones, pero el Gobierno Vasco de la sensación de lanzarlas más como un reclamo electoral que como el resultado de un análisis de sus necesidades. Así lo demuestra el escaso apoyo sindical a esos procesos.

CCOO debemos valorar lo público como defensa del estado de bienestar. Reafirmar la importancia de la negociación colectiva, y la intervención sindical para mejorar las condiciones de las y los empleados públicos, recuperación del derecho a la negociación colectiva que este Gobierno ha torpedeado. Mejorar los salarios, crear empleo de calidad en las administraciones públicas. Revertir los recortes y recuperar derechos e implicar a los trabajadores y trabajadoras públicas en esta batalla, dando a conocer nuestras propuestas y revitalizando la negociación colectiva.

OTROS ASPECTOS LIGADOS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las inaplicaciones de los convenios

| | 2017 | 2018 |
|--------------|-----------|-----------|
| Araba | 1 | 2 |
| Bizkaia | 14 | 10 |
| Gipuzkoa | 7 | 6 |
| Total | 22 | 18 |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales.

Tipo de acuerdo en las inaplicaciones en la CAV

| | Número | Empleo |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Acuerdo en periodo de consultas | 16 | 326 |
| Comisión Paritaria | 2 | 27 |
| Mediación PRECO | 0 | 0 |
| Laudo PRECO | 0 | 0 |
| ORPRICCE | 0 | 0 |
| TOTAL | 18 | 353 |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales.

Continúa tanto el descenso de las inaplicaciones como el número de las personas afectadas, pasando de 22 a 18 inaplicaciones y de 475 a 353 las personas afectadas por las mismas.

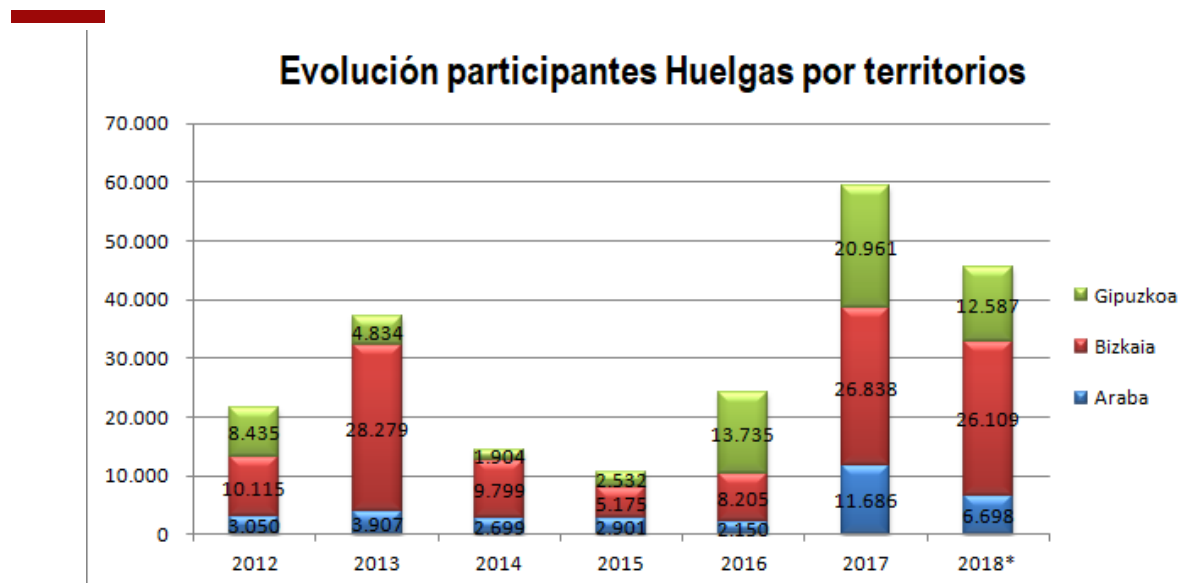
De las 18 inaplicaciones 16 se acordaron en el ámbito de la empresa y al igual que en el año 2017 ninguna inaplicación llegó al ORPRICCE.

Conflictividad laboral

| | ARABA | | BIZKAIA | | GIPUZKOA | | TOTAL CAV | | ESTADO * | |
|------------------------|--------|-------|---------|--------|----------|--------|-----------|--------|----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Nº huelgas | 40 | 32 | 83 | 110 | 71 | 74 | 194 | 216 | 572 | 504 |
| Participant. | 8.931 | 6.698 | 20.545 | 26.109 | 15.578 | 12.587 | 45.054 | 45.394 | 166.229 | 2.741.701 |
| Jornadas no trabajadas | 12.092 | 9.588 | 39.670 | 53.173 | 29.113 | 32.521 | 80.875 | 95.282 | 407.882 | 1.176.117 |

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales. Datos CAPV acumulado hasta noviembre. Datos Estado acumulado hasta septiembre

*En el caso del Estado incluye datos de la huelga del 8 de marzo de 2018 de las Comunidades de Madrid, La Rioja, Cataluña, Asturias, Ceuta, Aragón y Castilla la Mancha

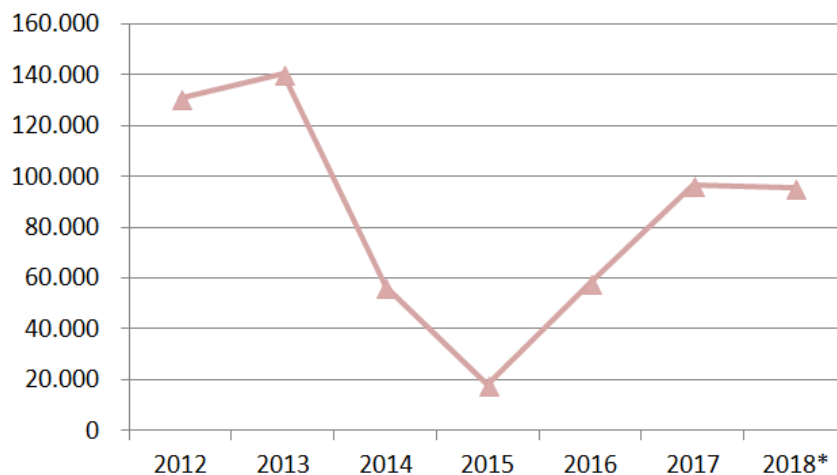


Elaboración CCOO

FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales. Datos CAPV acumulado hasta noviembre

Aunque en menor medida a años anteriores, en el 2018 se produce un aumento de la media de conflictividad llevada a cabo en Euskadi, tanto en número de huelgas, jornadas no trabajadas como en participantes, siendo Bizkaia el territorio donde más aumenta la conflictividad y con un ligero descenso en Araba.

Jornadas no trabajadas



Elaboración CCOO. FUENTE: Consejo de Relaciones Laborales. Datos CAPV acumulado hasta noviembre

Conflictos colectivos presentados en el PRECO 2018

| | ARABA | BIZKAIA | GIPUZKOA | CAV |
|---------------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|
| Nº de | 108 | 253 | 114 | 475 |
| Personas afectadas | 55.824 | 46.230 | 12.088 | 114.142 |

Fuente CRL. Elaboración CCOO

Sobre los conflictos colectivos, ha sido Gipuzkoa el único territorio donde han descendido, de 146 a 114. Por el contrario, aumentan levemente tanto en Araba como en Bizkaia, de 103 a 108 y de 245 a 253 respectivamente.

Tal y como dijimos en el balance del año pasado, debemos apostar por este mecanismo como vía para resolver los conflictos que surjan en el ámbito de la empresa, e incluso como herramienta para desbloquear la negociación colectiva.

El diálogo social en Euskadi

Una parte importante del capítulo de Diálogo Social en Euskadi se caracterizó por la ruptura de la Mesa de Diálogo Social (MDS) tras el Acuerdo Marco de Colaboración por el Empleo y la cualificación en Euskadi alcanzado de manera bilateral entre Gobierno Vasco y Confebask el 16 de abril del 2018.

CCOO de Euskadi no solo denunció públicamente este hecho, sino que suspendió su participación y demandó ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco al Gobierno Vasco, Confebask y sus patronales territoriales por vulneración de la libertad sindical.

El 28 de septiembre, y tras la posición firme de CCOO de Euskadi, se reunieron las condiciones que fijamos para nuestra vuelta a la MDS: **la invalidación del acuerdo bilateral gobierno-patronales y su no traslado a la Mesa de Diálogo Social.**

Durante los últimos meses del año se dio trámite al decreto de institucionalización de la MDS, publicándose finalmente el 18 de enero en el BOPV del *Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco.*

La constitución y participación de la MDS del pasado 11 de febrero fuimos convocadas, además del Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, indicando su no participación de manera voluntaria tanto ELA como LAB. No existe ningún tipo de veto, es su decisión voluntaria. La única imposición y veto que existe es el intento de ELA y de LAB de condicionar y bloquear un espacio de negociación y concertación de las políticas públicas, en función de si deciden participar o no.

CCOO de Euskadi felicita la creación de un espacio de concertación social tripartito, MDS, con la cobertura de un decreto que le dota de estabilidad y no dependiente de la voluntad política del gobierno de turno. Además, debemos poner en valor la participación en la MDS de las cuatro Consejerías: Industria, Educación, Empleo y Trabajo. Aún así, desde nuestro sindicato, seguimos exigiendo que esta participación institucional se regule bajo una norma con rango de ley que garantice la participación ciudadana tras el correspondiente debate parlamentario.

PLAN DE TRABAJO MDS PARA EL AÑO 2019

Tal y como recoge el propio Decreto 3/2019, la MDS aprobó en su primera reunión del año el plan de trabajo anual, el cual será desarrollado a su vez por grupos de trabajo que serán presididos por los correspondientes departamentos del Gobierno Vasco, en función de la temática a tratar.

El plan de trabajo de la MDS para el año 2019 recoge cinco áreas de trabajo a desarrollar por cada uno de los grupos: igualdad de género, salud laboral, empleo, industria y formación.

Desde CCOO de Euskadi trasladaremos en cada una de las áreas y grupos de trabajo nuestras propuestas al objeto de alcanzar acuerdos concretos, en aras a la mejora de las condiciones de trabajo del conjunto de la clase trabajadora.

Cuestiones como la conciliación corresponsable, la lucha contra la brecha salarial de género, siniestralidad laboral, el acceso a un empleo de calidad, adelantarnos a la brecha digital con la implantación de la Industria 4.0, creación de un observatorio como medida preventiva a situación de crisis de sectores y/o empresas, y la cualificación profesional de los y las trabajadoras son algunos de nuestros objetivos en esta nueva etapa de diálogo social.

Propuesta negociación colectiva Euskadi 2018/2021

Para CCOO de Euskadi, la situación por la que atraviesa la negociación colectiva en Euskadi sigue siendo un elemento de preocupación y entendemos que es necesario establecer un plan de actuación que cuente con el mayor respaldo sindical posible.

Un respaldo sindical como el logrado en enero del 2017, donde tras una apuesta fuerte de CCOO Euskadi, se alcanzó el Acuerdo Interprofesional para la Estructura de la Negociación Colectiva donde, entre otras cuestiones, se recoge la prioridad aplicativa de los convenios colectivos del ámbito de Euskadi frente a los de ámbito estatal.

Desde CCOO ya pre-diagnosticamos que este acuerdo iba a tener poco que hacer, mientras continuase el bloqueo de nuestros convenios. Por este motivo, y para conseguir los frutos deseados por parte de CCOO con la firma del acuerdo de estructura de la negociación colectiva, vemos necesario conjugar este acuerdo con una propuesta de negociación colectiva que trasladaremos a las mesas de negociación de los convenios colectivos que correspondan negociar en los años 2018, 2019 y 2020. A fin de alcanzar el mayor respaldo sindical posible, hemos trasladado esta propuesta al resto de centrales sindicales ELA, LAB y UGT.

Es una batería de medidas que conjugada con la movilización, buscan desbloquear la negociación colectiva de Euskadi, dignificar los sectores más precarizados y trasladar la recuperación económica a las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

Debemos diferenciar las distintas situaciones en la que se encuentran los convenios colectivos sectoriales:

1. aquellos que se encuentran con sus mesas abiertas y en proceso de negociación.
2. aquellos que finalizaron su vigencia a 31 de diciembre de 2017 y no se han abierto las mesas de negociación.
3. los que se encuentran en situación de ultra actividad, diferenciando los que han perdido su vigencia ordinaria recientemente de los que llevan años sin actualizarse.
4. los convenios que han decaído, algunos sin renovar desde hace muchos años y que tienen que tener un tratamiento especial.

No pueden quedar fuera de esta propuesta la negociación que tendrá que afrontarse en breve, es decir la de aquellos convenios que finalizan su vigencia ordinaria en diciembre de 2018 y 2019 para impulsar la renovación y actualización de los convenios.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El bloqueo de la negociación colectiva vasca, se viene produciendo desde hace muchos años. Como hemos venido diciendo, es una cuestión previa a la crisis que hemos sufrido, y consecuencia de los propios cambios normativos de las reformas laborales de 2010 y 2012, pero que tras las mismas, ha tenido efectos distintos con la pérdida de la vigencia de los convenios, situando a unos en situación de ultra actividad y otros, que directamente han decaído, dejando de ser referencia normativa para las y los trabajadores de muchos sectores. Esto, aunque no sea la única causa, ha contribuido de manera importante:

- A. A la devaluación de los salarios.
- B. A generar desigualdades salariales y de derechos sociales en el ámbito de las empresas.
- C. A tener un importante número de población asalariada sin cobertura de convenio o sin actualizar sus condiciones laborales y salariales desde hace muchos años.

Desde CCOO de Euskadi, consideramos que, en un momento de recuperación económica donde el crecimiento del PIB se sitúa por encima de 3% y donde la productividad y los beneficios empresariales están creciendo en parámetros superiores a los de antes del inicio de la crisis (2008), **es necesario establecer una hoja de ruta que de solución al debilitamiento del espacio de la negociación colectiva en Euskadi**, no sólo para impulsar una política salarial que recupere el poder de compra de los salarios, favoreciendo a los salarios más bajos, sino también para recuperar los ámbitos de negociación en Euskadi y contribuir a cierre de las brechas de desigualdad que se vienen produciendo en las empresas con una atención especial a la calidad del empleo que se está generando y que sólo podremos hacer frente desde la negociación colectiva y desde el diálogo social.

PROPUESTAS DE CCOO DE EUSKADI ANTE ESTA SITUACIÓN

1. Para todos los convenios que corresponde negociar en 2018 y los que toca renovar en 2019 y 2020
 - A. Establecer un salario mínimo de convenio de forma que ninguna categoría profesional se sitúe por debajo de los 14.000€ a finales de 2020.
 - B. Incrementos salariales entre el 2% y 3%, con cláusula de garantía que permita el mantenimiento y mejora del poder adquisitivo de los salarios.
 - C. La vigencia indefinida de los convenios, manteniendo su vigencia hasta que sea sustituido por uno nuevo. Pudiéndose establecer mecanismos de desbloqueo de los convenios a través del PRECO II, mediante fórmulas de mediación o arbitraje voluntario.

- D. Inaplicaciones acordadas con la representación legal de los y las trabajadoras, manteniendo siempre el salario mínimo de convenio establecido en cada caso no inferior a 14.000€.
- E. Establecer medidas de fomento del empleo que garanticen la calidad de éste y poner freno a la precariedad creciente del mercado de trabajo.
- F. Proponemos incluir en los convenios que la indemnización por finalización de contrato temporal se equipare a la de los contratos indefinidos, es decir, de 20 días por año trabajado. La finalidad de esta medida es que el coste más bajo de la finalización de contrato deje de ser un incentivo para su utilización.

2. Convenios en situación de ultra actividad

Consideramos urgente abordar la situación de estos convenios de forma que se actualicen las tablas en relación a los IPCs de los años correspondientes hasta 2017.

A partir de 2018, sobre las tablas actualizadas, aplicar los mismos criterios que para la negociación de los años 2018, 2019 y 2020, descritos con anterioridad y que esto, pueda contribuir a dar solución a los convenios de empresa que se encuentran en esta situación.

3. Recuperación de los convenios decaídos

Dotarnos de un tiempo que permita abordar la situación de cada uno de ellos. Cuáles tienen representación suficiente para poder abrir procesos de negociación, partiendo del convenio decaído, fundamentalmente en materia salarial.

Si esto no es factible, analizar la posibilidad de ampliar ámbitos funcionales de otros convenios que puedan dar cabida a algunos de los convenios decaídos por su similitud.

Ver cuántos están afectados por convenios de ámbito sectorial estatal y tienen sus condiciones actualizadas.

En los procesos de recuperación de ámbitos de negociación que hayan decaído, habrá que analizar caso por caso para establecer las propuestas reivindicativas, teniendo en cuenta que el tiempo que llevan sin negociarse es muy diverso y a todos no se les puede dar el mismo tratamiento, pero siempre garantizando los criterios establecidos para la negociación del período que estamos planteando.

Este planteamiento está orientado a recuperar la negociación colectiva sectorial en Euskadi, como elemento clave para normalizar las relaciones laborales, acercar la negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras vascas y garantizar los derechos de todas y de todos, desde los ámbitos sectoriales, que son los que garantizan la cobertura de mayor números de personas

asalariadas y en consecuencia son los ámbitos más solidarios, sin que esto suponga frenar la extensión de la negociación en el ámbito de las empresas. Igualmente esta propuesta no condiciona el resto de reivindicaciones, que desde CCOO venimos realizando sobre diferentes materias y que vienen recogidas en los materiales de las jornadas de acción sindical y que hemos debatido en las mismas. Es una propuesta básica para afrontar uno de los principales problemas que tenemos en Euskadi que es el bloqueo de la negociación colectiva, para poder dar efectividad al acuerdo sobre estructura que firmamos el 17 de enero del 2017.

En este sentido, instamos al conjunto de agentes sociales más representativos a buscar una solución a esta situación.

Para ello, desde CCOO de Euskadi aportamos nuestra propuesta para el debate y la búsqueda de acuerdos que permitan como ya hemos planteado en varias ocasiones, crear un frente fuerte y amplio para dar salida a la negociación colectiva sectorial en Euskadi, a través de la negociación y de la movilización unitaria, si ésta es necesaria.

Criterios de negociación para el 2019

Criterios negociación colectiva: una transición justa a la digitalización 2019

La digitalización de la economía puede considerarse como un proceso social en construcción, cuyos límites y efectos están todavía por explorar en toda su profundidad. Su desarrollo concreto registra además pautas diferenciadas, en la medida en que la implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea. Por el contrario, la intensidad y alcance de los mismos registra variaciones significativas entre los diferentes países, regiones, sectores productivos y empresas, y sus impactos afectan de forma desigual a los distintos grupos de población.

Por tanto, la intervención sindical es una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización.

Para ello, se proponen **tres ejes** centrales de intervención:

1. FORTALECER EL PAPEL DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DIGITALIZACIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y EMPRESAS

En este marco, resulta imprescindible impulsar un papel más proactivo de las relaciones laborales en el gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización, a fin de no vernos abocados a negociar de forma pasiva las consecuencias más negativas de estos procesos.

Para ello, se plantean *tres criterios* centrales:

- A. *Combinar y coordinar la intervención en los diferentes ámbitos de actuación*: centro de trabajo; empresa; grupo de empresas; cadena de valor; sector productivo.
- B. *Participar en la anticipación y gestión de los cambios*, a través de elementos como: la mejora de los niveles y utilización de la información en los diferentes ámbitos de actuación; el impulso de instrumentos compartidos de diagnóstico sobre fortalezas, debilidades y tendencias de los sectores productivos (Observatorios sectoriales); la formación de cuadros y representantes sindicales; la dotación de los recursos sindicales; el conocimiento compartido y aprendizaje de experiencias concretas.
- C. *Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos*, abordando en la agenda de la negociación la incidencia de la digitalización en relación a materias como:
 - Inversión productiva y empleo;
 - Contrataciones y despidos por causas tecnológicas
 - Afectación de materias “clásicas” ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo: distribución irregular jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a equipos y comunicaciones, videovigilancia,

- geolocalización, etc.); conciliación; desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo: indeterminación; y teletrabajo.
- Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad; e igualdad de género.
- Prevención de riesgos laborales: trabajo con robots; IA; indeterminación de lugares de trabajo; y tecnoestrés.
- Igualdad y no discriminación por razones de género, edad, adaptabilidad tecnológica, etc.
- Subcontratación y externalización a plataformas digitales.
- Derechos colectivos.
- Tratamiento de datos personales.
- Información explícita a la RLT de cualquier contratación que se realice a través de plataformas digitales.

En conclusión y para poder llevar a cabo todos los criterios anteriores, a través de la negociación colectiva, sería **IMPRESINDIBLE incluir cláusulas explícitas en los convenios colectivos en las que se refuercen los derechos sindicales de información y consulta previos a la implantación de cualquier proceso de digitalización, así como la creación de comisiones de seguimiento para la negociación, seguimiento y evaluación de dichos procesos.**

2. ADAPTAR LOS ESQUEMAS TRADICIONALES DE ACCIÓN SINDICAL A LAS PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES.

El desarrollo de los modelos de negocio basados en plataformas digitales plantea nuevos e importantes desafíos al movimiento sindical, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Los resultados de diferentes estudios apuntan que *el trabajo de plataformas se caracteriza en la etapa actual por una elevada precariedad laboral*, que se manifiesta en diversas dimensiones: baja remuneración; subempleo, bajo acceso a las prestaciones de protección social; nuevos riesgos para la salud laboral; y una notable asimetría de poder entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicios profesionales a través de las mismas.

Los sindicatos de clase europeos han comenzado a abordar de forma incipiente, fragmentaria y tentativa la intervención en este ámbito. Un hecho que se explica tanto por tratarse de un fenómeno reciente, que además representa en la actualidad un porcentaje relativamente reducido de empleo, como por diversos obstáculos de orden jurídico y práctico que dificultan la acción sindical en este campo.

Dada la complejidad del fenómeno y sus múltiples impactos potenciales, parece razonable apuntar que la intervención sindical debería articularse en torno a diferentes ejes de actuación necesariamente complementarios entre sí, entre los que cabe destacar al menos cuatro:

El control del cumplimiento de la norma laboral.

La regulación legal de las plataformas digitales, especialmente en los aspectos laborales.

La organización de las trabajadoras y trabajadores, planteándose elementos como:

- La creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas.
- El desarrollo de nuevas formas de actuación en el territorio, con esquemas flexibles de aproximación a las trabajadoras y trabajadores de plataformas que ofrecen servicios offline a nivel local.
- El *apoyo y cobertura jurídica y sindical a las trabajadoras y trabajadores ante los conflictos laborales* en el ámbito de las plataformas digitales.
- El fomento de *la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local*, con independencia de la calificación legal de su situación profesional.
- La promoción de *mecanismos de coordinación sindical transnacional*, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.
- El impulso de *alianzas con otro tipo de entidades sociales*, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas.

La dinámica de relaciones laborales, impulsando procesos de diálogo y negociación con las plataformas digitales, e impulsando la cobertura de los trabajadores de plataformas que prestan servicios offline en el ámbito de los acuerdos sectoriales relativos a las actividades afectadas.

3. IMPULSAR A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO MARCOS NORMATIVOS ADECUADOS Y POLÍTICAS DE APOYO PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

El diálogo social tripartito debe desempeñar un papel clave para el fomento de una transición digital justa, impulsando la adopción de marcos normativos adecuados -tanto a nivel comunitario como en los Estados miembro de la UE- y de políticas públicas que favorezcan la creación de empleo decente, y contribuyan en paralelo a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población.

El análisis comparado pone de manifiesto sin embargo, como ya se ha señalado, que la participación de los interlocutores sociales -y en particular los sindicatos- en las estrategias sobre digitalización desarrolladas por los gobiernos ha sido en general muy débil, o incluso nula.

El diálogo social entre las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales y empresariales es un componente central del modelo social europeo, que puede ser complementado pero en ningún caso asimilado ni mucho menos sustituido por la “consulta abierta”.

En este marco, el diálogo social tripartito debería abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

La mejora del análisis y de la información de los cambios concretos que se están produciendo, para evitar especulaciones sobre la desaparición o generación de empleo por la digitalización.

La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital, en relación a aspectos como: la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional; la privacidad, seguridad y tratamiento de los datos; las reglas de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito; o las implicaciones éticas y sociales de la robótica y la inteligencia artificial.

Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos empleos digitales que eviten la tendencia preexistente a la polarización del empleo, es decir: a la creación de una parte de empleos de alta calidad, con otra caracterizada por una elevada precariedad y rotación laboral que impide el desarrollo de la capacitación y reciclaje profesional de las personas.

El establecimiento de un modelo formativo que se anticipe a los requerimientos de los procesos de digitalización y no deje atrás a ninguna persona ni sector de actividad.

La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas, y en particular aquellas relativas a la creación y calidad del empleo, como al fomento de educación y formación en competencias digitales.

El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital, cuyo resultado debe ser un trabajo decente para todas las personas en una sociedad inclusiva que erradique la pobreza.

La evaluación del impacto de las iniciativas impulsadas desde el Gobierno, para mejorar la inversión pública en el marco del diálogo social sectorial y territorial y apoye la innovación, la generación de empleo de calidad y la mejora de la cualificación de trabajadores y trabajadoras.

La coordinación de las políticas de empleo y formación -competencia de distintas administraciones-, para que por un lado, se garantice el derecho a la formación continua para la población ocupada y la que se encuentre en situación de desempleo, y por otro, se mejore el acceso a los objetivos compartidos y a los recursos disponibles.

La promoción de la red de centros públicos de formación profesional para facilitar el acceso a la formación; así como los centros de personas adultas, vía principal en este momento para mejorar la cualificación de personas que no pueden acceder a la formación por otros medios, cuyo impacto sería importante en la reducción de la 'brecha digital'.

Nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y la negociación colectiva

Desde el área de Políticas Sectoriales de CCOO estamos impulsando la necesidad de una gobernanza consensuada de los procesos de digitalización, procesos que intervienen en todos nuestros ámbitos y que tienen una repercusión importante en el ámbito laboral: la automatización (incluida la robotización); la inteligencia artificial, las plataformas digitales; el Internet de las cosas; Big data, etc., y en el que también tienen cabida los "**nuevos**" -y no tan nuevos- **derechos digitales** y por supuesto, la influencia que está teniendo la influencia de las TIC en el **tratamiento de datos personales** y en los **sistemas de control empresarial**.

Un aspecto a tener en cuenta es que la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se debe armonizar con el resto de la legislación laboral anterior ya que incluye aspectos que ya se encontraban recogidos en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico Empleo Público, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (y sus posteriores reales decretos).

Por otro lado, aún reconociendo que la nueva ley aporta elementos positivos de avance, se ha perdido una oportunidad de concretar y avanzar en temas sobre los que ya se contaba con suficiente jurisprudencia o incluso cierto consenso en ámbitos como el diálogo social o la negociación colectiva -tanto en convenios sectoriales como de empresa, reforzándose, más que ampliándose, los límites que tienen las empresas en el uso de los datos de sus trabajadores y trabajadoras

Por el momento, no contamos con datos cuantitativos sobre el número de convenios colectivos en los que se negocian aspectos sobre **protección de datos**. La principal estadística de convenios colectivos la realiza el Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través

de las hojas estadísticas que se registran de forma digital desde 2010 en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), pero no recoge ninguna cláusula sobre protección de datos, aunque casi con toda seguridad se incluirán en el contenido de la nueva Hoja Estadística. En el Grupo Técnico Tripartito de seguimiento y mejora de la información relativa a la Negociación Colectiva y registro de convenios y acuerdos colectivos, constituido a finales de 2017, se está trabajando para mejorar la Hoja Estadística y CCOO propuso en la última reunión que se celebró, incluir alguna pregunta derechos digitales y la negociación colectiva. Propuesta que contó con el respaldo de todo el grupo.

| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS | CC | | TRAB. | | CC | | TRAB. | | CC | | TRAB. | |
|---|--------------------|-------|---------|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|-----------|-------|
| | 2017 (provisional) | | | | 2014 | | | | 2009 | | | |
| 13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? | 222 | 12,51 | 540.817 | 13,90 | 242 | 13,02 | 282.113 | 13,01 | 722 | 12,69 | 1.609.844 | 13,93 |
| 13.2. ¿Se negocian condiciones de teletrabajo? | 49 | 2,76 | 302.546 | 7,77 | 55 | 2,96 | 76.140 | 3,51 | | | | |
| 13.3. ¿Se negocian la implantación de nuevas tecnologías? | 57 | 3,21 | 77.350 | 1,99 | 61 | 3,28 | 58.084 | 2,68 | 239 | 4,2 | 908.029 | 7,86 |
| Datos elaborados MITRAMISS | | | | | | | | | | | | |

Sin embargo, las estadísticas de convenios colectivos, si contienen tres preguntas relacionadas con la organización del trabajo y las nuevas tecnologías (y en cierta medida en relación con la protección de datos).

La conclusión del cuadro anterior es clara ya que los porcentajes apenas han variado desde 2009, fecha en la que se introdujeron las primeras cláusulas cualitativas.

Los resultados obtenidos tras realizar una consulta por “texto” en el REGCON son irrelevantes tanto para la búsqueda por los términos “protección de datos” (presente en doce convenios colectivos), como por los de desconexión digital” (presente en tres planes de igualdad y cinco convenios colectivos), comparados con los poco más 1.200 convenios firmados en 2018 (dato aún provisional).

Es posible que se estén acordando protocolos específicos pero que no se incluyan en el convenio o acuerdo colectivo, o que no se registren. En cualquier caso, una vez más hay que hacer un llamamiento a los negociadores y negociadoras para que incorporen todo lo negociado al convenio colectivo -ya sea como texto o como anexo-; y que si se forma parte de éste, se registre convenientemente. A la vista de los pocos datos cuantitativos que se obtienen, parece necesario realizar un estudio cualitativo en el que valorar la literalidad de las cláusulas que ya se han negociado e intentar incorporar otras búsquedas sobre aspectos de la digitalización aún no contemplados.

En cualquier caso y a pesar de que la ley apenas ha comenzado su andadura, podemos esbozar las **actuaciones sindicales prioritarias** cuando nos enfrentamos a los "nuevos" derechos digitales en el ámbito del trabajo:

- Como **representantes de los trabajadores y trabajadoras** (RLT), debemos reclamar nuestro derecho de información y consulta previo a la implantación de nuevos procesos tecnológicos que conlleven cambios en los derechos digitales de trabajadoras y trabajadores, o de los empleados y empleadas públicos. Esto es lo que nos permitirá negociar antes de su puesta en práctica y nos facilitará su gestión posterior.

Desde luego, ni la nueva ley, ni el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) pueden ser excusa por parte de las empresas/administraciones para negar a la RLT la entrega de datos “sensibles”, si son pertinentes para realizar sus funciones: los TC2; los informes económicos de la empresa, u otros datos como la productividad (para determinar la existencia o no de brecha de género); la publicación de los censos en los tablones de anuncios (si no se puede comprobar si hay errores, la persona afectada no podría ejercer su derecho a voto), etc.

- Por supuesto, esto implicará impartir una **formación adecuada** en la que incluir, además de la formación clásica, jornadas específicas, e incluso abrir espacios sindicales en los que compartir experiencias.
- La ley reconoce explícitamente en el entorno tecnológico el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales propiedad del empleador, frente a la videovigilancia y geolocalización; y a la desconexión digital. Lo que ha llevado a modificar el ET (se incorpora en el artículo 20 bis) y el EBEP (se incorpora al artículo 14, la letra j bis); pero ha dejado vacíos legales, que pueden conllevar a mucha conflictividad. El instrumento idóneo para evitarla es **la negociación colectiva**. En ese sentido hay que reclamar la puesta en marcha del artículo 91 de la LO 3/2018 sobre derechos digitales en la negociación colectiva.

En los convenios o acuerdos colectivos es necesario:

- Incluir de forma explícita los principios de *necesidad, idoneidad y proporcionalidad* (avalados por amplia jurisprudencia) en cualquier actuación en la que puedan verse lesionados los derechos digitales de los trabajadores y empleados públicos.
- Adaptar los distintos derechos laborales existentes a los cambios tecnológicos que se vayan produciendo. Ejemplo: *registro de la taquilla vs registro del ordenador*.
- Revisar las políticas de seguridad, de privacidad, etc., que se hayan establecido unilateralmente por la empresa o administración -y revisar las consensuadas- para ajustarlas, si fuera necesario, a la legalidad vigente.

- Establecer garantías adicionales sobre el tratamiento de datos personales y la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral. Ejemplos:
 - ▷ *Videovigilancia*: no se utilizará con fines de control empresarial, sino para atender la seguridad en los accesos; etc.
 - ▷ *Uso personal de los medios digitales de la empresa/administración*, dentro de los límites de la buena fe contractual.
 - ▷ *Geolocalización*: en caso de ser necesaria, sólo se podrá instalar en las herramientas de trabajo, no sobre las personas;
 - ▷ *Desconexión digital*: el derecho a la desconexión está ya regulado en la ley –derecho a una jornada específica-, pero debemos adaptarlo a los diferentes sectores y mejorarlo donde sea posible. En este sentido debemos incluir cláusulas en las que la empresa o la administración tenga la obligación de controlar que se realiza la desconexión digital, no permitiendo que se envíen comunicaciones, etc., fuera de la jornada establecida.

- Prestar atención a cómo se manejan los *datos personales en los sistemas de supervisión en el puesto de trabajo*, para evitar el control abusivo de la actividad. En el caso de grupos empresariales, cómo se transfieren y conservan los datos personales entre las empresas.

- Solicitar a las empresas/administraciones que informen a los trabajadores y trabajadoras sobre los datos personales que tienen y de su pertinencia para la relación contractual, para que si la persona trabajadora así lo considera, pudiera *ejercer sus derechos ARCO*.

También es importante llegar a nuevos consensos con mayor concreción respecto a los derechos digitales en el ámbito laboral a través del **Diálogo Social**. Además, tenemos referencias en la inclusión de temas muy relacionados con estos derechos en varios acuerdos de Negociación Colectiva:

- **Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva 2003-2004**: incluye consideraciones sobre el teletrabajo y reconoce que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores, aunque la realización de su trabajo sea a distancia gracias al uso de las tecnologías de la información. Anexiona el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo en anexo.

- **Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva 2005-2006**: incorpora el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo que, sin citar expresamente el fenómeno del tecnoestrés, establece de forma clara la obligación empresarial de prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo, independientemente de los medios que se utilicen.

-
- **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (y IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020)**, en el que se considera que “la incidencia de las tecnologías de la Información y de la comunicación en las relaciones laborales debe conformar uno de los objetivos fundamentales de los convenios colectivos”.